

<b>TITULO: Opinión: Ley Karin: nuevos riesgos, nuevas soluciones</b>				
<b>Nº</b>	<b>FECHA</b>	<b>MEDIO</b>	<b>SECCIÓN</b>	<b>PÁGINA</b>
255796	2024-07-09	Elmercuriolegal.cl	Noticias y Reportajes	SP

## Imagen 1/1

Opinión | Artículo 1 de 3

Siguiente ▶

### Ley Karin: nuevos riesgos, nuevas soluciones

"...A lo jurídico técnico se puede agregar lo tecnológico en una relación de medio a fin, y donde el fin superior que se espera poder alcanzar se ayuda con la utilización eficiente de tecnología aplicada a la operación de la respectiva organización, permitiendo que la gestión de riesgos laborales y humanos de las empresas sea una realidad y no una mera expectativa. En resumen, que se logre una gestión viva y no, como a veces ocurre, una letra muerta..."

Lunes, 8 de julio de 2024 a las 18:20



Alejandro Celis y Gabriela Herra

De un tiempo a esta parte, en materia de cumplimiento del Derecho Internacional de los Derechos Humanos Chile viene dando forma a un ecosistema legislativo que apunta a generar una cultura de respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

La Ley N° 20.609, sobre discriminación, conocida como Ley Zamudio, y la Ley N° 21.349, sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en instituciones de educación superior, son un ejemplo concreto de aquello.

Pero como en otras ocasiones, lamentablemente tuvieron que ocurrir tragedias en este último tiempo

para subir la vara a un estándar más acorde con el siglo XXI. El mismo origen tiene la Ley N° 21.643, conocida comúnmente como Ley Karin, sobre acoso y violencia en el trabajo, ya que se origina a raíz de un suicidio ocurrido como consecuencia de conductas de hostigamiento y acoso desarrollados en un contexto laboral.

La referida Ley Karin es asimismo otra manifestación latente del importante desafío que significa para las empresas el tener que estar alineados con la generación de espacios seguros, dignos e íntegros para todos sus trabajadores y trabajadoras.

Para ello, dicho cuerpo normativo trae consigo tres importantes modificaciones y complementos a la ley laboral vigente. Por una parte, modifica el concepto de acoso laboral no sexual, siendo lo más destacable que ya no será necesario la repetición de conductas, bastando un comportamiento puntual para generar el acoso laboral. De esta forma, los "maltratos" de jefaturas hacia sus subordinados se pagarán caros.

Luego, la ley incorpora el concepto de violencia en el trabajo, conducta que se genera desde externos a la relación laboral hacia los trabajadores o trabajadoras de la empresa, debiendo esta última tomar medidas de resguardo para proteger a su personal, y, en su caso, medidas correctivas si estas tienen lugar. A modo de ejemplo, los clientes, usuarios o proveedores que gritan o maltratan a los y las trabajadoras de la empresa.

Y, finalmente, la tercera gran modificación apunta a obligar a las empresas a contar con protocolos de prevención y procedimientos de investigación y sanción (faltó la reparación) frente a conductas de acoso sexual y no sexual laboral y violencia en el trabajo, a cargo de especialistas, y sujeto al control administrativo de la Dirección del Trabajo y, eventualmente, al control judicial. Los efectos del incumplimiento podrán generar sanciones administrativas, acciones de tutela o autodespido, entre otras consecuencias.

De esta forma, es innegable que las denuncias de acoso laboral se incrementarán, considerando que estos protocolos obligarán a contar con canales visibles de denuncias internas.

Todo este nuevo escenario genera importantes desafíos para las empresas, las cuales deben adoptar las mejores medidas técnicas y tecnológicas que sea posible a objeto de poder identificar, primero, y gestionar, después, la serie de actos riesgosos ligados con estas delicadas materias.

Desde la perspectiva técnica, las medidas van desde los ya mencionados protocolos hasta el establecimiento de cláusulas en los correspondientes contratos, pero la cuestión no termina ahí, ya que a lo jurídico técnico se puede agregar lo tecnológico en una relación de medio a fin, y donde el fin superior que se espera poder alcanzar se ayuda con la utilización eficiente de tecnología aplicada a la operación de la respectiva organización, permitiendo que la gestión de riesgos laborales y humanos de las empresas sea una realidad y no una mera expectativa. En resumen, que se logre una gestión viva y no, como a veces ocurre, una letra muerta.

Y así es como, una vez más, derecho y tecnología se unen por un fin superior, como es el irrestricto cumplimiento de los derechos humanos tanto al interior de la organización como hacia su respectivo entorno.

*\* Alejandro Celis Nuñez es consultor de Contraloría Privada, abogado y director de Integridad y Cumplimiento de la Universidad Adolfo Ibáñez, mientras que Gabriela Herra Arroyo es fundadora y CTO de Snap Compliance.*