

Karin y la institución: Basada en un hecho real (para muchas)

El Ciudadano · 4 de agosto de 2024

En el caso de Karin Salgado existió culpa o dolo por parte de su empleador, al no haber adoptado, tomado o previsto en forma eficaz las medidas de seguridad correspondientes y necesarias para proteger la salud física y síquica y la vida de la funcionaria.



Por Nicole Ignacia Molina Alarcón

Karin Salgado, 14 años como funcionaria en el Hospital público de **Chillán** declara a principios de 2018 como testigo ante un sumario por hurto de insumos. Su jefatura, indicada en parte como responsable del hecho, la amenaza y coacciona para que sus colegas se volvieran en su contra, no se relacionaran con ella ni se involucraran en el caso.

A fines de 2019 Karin Salgado se suicida debido al acoso, hostigamiento y violencia en el servicio público por parte de las jefaturas y compañeras de trabajo por declarar como testigo en un sumario, y de haber sido rechazada su denuncia ante la **Contraloría General de la República** por un sumario posterior presentado por su jefatura que la dejó con una rebaja de su remuneración que no le permitía contar con dinero para su alimentación.

Es entonces que a causa del suicidio de Karin Salgado se denomina popularmente como «*Ley Karin*» a la ley N°21.643 que modifica el *Código del Trabajo* en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, vigente desde el 1 de agosto del presente año.

En el caso de Karin Salgado existió culpa o dolo por parte de su empleador, al no haber adoptado, tomado o previsto en forma eficaz las medidas de seguridad correspondientes y necesarias para proteger la salud física y síquica y la vida de la funcionaria.

De esta forma, se evidencia violencia institucional toda vez que el empleador no cumplió con su obligación de cuidado, sometiendo a mayor presión a la funcionaria, a mayores maltratos por las jefaturas, y a sanciones antojadizas y forzadas en que existió vulneración de sus derechos funcionarios.

Adicionalmente, especialistas en derecho administrativo han observado la falta de fundamento en las acusaciones realizadas hacia la funcionaria por el empleador, en este caso el **Hospital de Chillán**, y en el rechazo de su apelación por parte de

la Contraloría General de la República. Esto convierte a las resoluciones emitidas en infundadas y arbitrarias, algo en lo cual históricamente los Tribunales de Justicia han sido intransigentes.

De esta forma, la «Ley Karin» es una política pública que debe asegurar la no repetición de las causas de su origen, garantizando el trabajo decente con perspectiva de género, espacios laborales seguros y libres de acoso, y estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo.

En esta Ley la perspectiva de género es fundamental; de las 4.645 denuncias por acoso laboral presentadas entre enero de 2022 a abril de 2024 en Chile, un 67,8% han sido realizadas por mujeres, y las denuncias por acoso sexual son en un 50% en el trabajo, afectando en un 93,1% a mujeres.

Es crucial conocer la historia de Karin Salgado y trabajar de manera mancomunada para la protección y respeto en los espacios laborales. Es este pasado el que transmite la urgencia del establecimiento de una nueva realidad en el sector público, en donde prevalezca el cuidado de todas y todos, y en donde la violencia laboral no tenga cabida.



Por mí, por ti y por Karin: para que nunca más otra Karin Salgado sea víctima de la violencia en el servicio público.

Por **Nicole Ignacia Molina Alarcón**

Ingeniera comercial, Magister en Políticas Públicas, Docente de la Universidad de Playa Ancha

Sigue leyendo:

Políticamente incorrectas: Hay un elefante en la habitación

Fuente: El Ciudadano