EL MERCURIO

Fecha: 13/05/2025 Audiencia: 320.543 Sección: ECONOMIA
Vpe: $8.032.966 Tirada: 126.654 Frecuencia: 0
Vpe pág: $20.570.976 Difusión: 126.654
Vpe portada: $20.570.976 Ocupación: 39,05%

Juzgado de Los Andes emitió uno de los primeros fallos por aplicación de la normativa

Ley Karin rinde examen: tribunal rebaja sanción aplicada por la DT a La Polar

Retailer levantó medida de separación de trabajadora sin concluir aún investigación. Se acogió parcialmente su reclamo.

J. P. PALACIOS

En agosto de 2024 empezó a regir la llamada Ley Karin, que buscó proteger a los trabajadores contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. La norma obligó a las empresas y servicios públicos a implementar protocolos de prevención, investigación y sanción de estos casos.

Durante el inicio de su proceso de implementación, los expertos alertaron que la normativa iba a generar una mayor carga para la Dirección del Trabajo (DT) y una eventual judicialización producto de las controversias que se producirían entre trabajadores, empresas y fiscalizador.

Ese pronóstico por la aplicación de la Ley Karin se vio plasmado en uno de los primeros pronunciamientos judiciales que emitió el Primer Juzgado de Letras de Los Andes. Se trata de una contienda entre la Dirección del Trabajo (DT) y empresas La Polar, en la que el *retailer* interpuso un reclamo en contra de la resolución de multa administrativa, número 1978/25/3 de fecha 10 de febrero de 2025, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.

> *"A estas alturas, y dados los problemas estructurales que tiene la administración de la Ley Karin, urge revisar la legislación".*
>
> **MARCELO ALBORNOZ**
> EXDIRECTOR DEL TRABAJO

> *"Dado lo relevante de esta ley, es fundamental la concentración del proceso y el cumplimiento de los plazos involucrados".*
>
> **RODRIGO UGARTE**
> SOCIO ANINAT ABOGADOS

> *"La baja (del monto de la infracción) es un mínimo de justicia, dado que había argumentos para que se dejara sin efecto la multa".*
>
> **CRISTIÁN AGUAYO**
> SOCIO AEM ABOGADOS

El origen del pleito

Tras una denuncia por vulneración de derechos, el fiscalizador laboral dispuso la medida de separación de una trabajadora de La Polar mientras durara la investigación de los hechos, procedimiento que la DT debía concluir en un plazo de 30 días.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo resolvió cursar una infracción con 60 UTM ($4.037.640) a la empresa por haber levantado unilateralmente la medida de separación, estando todavía pendiente la investigación.

"(Se multa por) no tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al alzar de manera unilateral las medidas de resguardo decretadas por la Inspección del Trabajo, encontrándose pendiente la investigación por denuncia Ley Karin, fiscalización 0505/2024/435 respecto de la trabajadora Camila Ureta", argumentó la Dirección del Trabajo.

VIGENCIA
Desde agosto del año 2024 viene aplicándose en las empresas la Ley Karin.

La respuesta de la empresa

En el juicio, La Polar alegó que sí tomó todos los resguardos para proteger la vida de la trabajadora. "Se gestionaron inmediatamente las medidas de resguardo necesarias para beneficio de la trabajadora, consistentes en atención psicológica temprana, a través de Mutual de Seguridad, y separación de las trabajadoras mientras dure la investigación de la Dirección del Trabajo", arguyó la compañía.

También se acreditó que Guillermo Díaz, subgerente de relaciones laborales de la empresa, basándose únicamente en el transcurso del plazo de 30 días para la investigación, ordenó suspender la medida de separación que se había dispuesto el 23 de septiembre de 2024.

La Dirección del Trabajo está analizando los pasos a seguir tras la sentencia.

HÉCTOR FLORES

El debate a partir del fallo

El tribunal optó por acoger parcialmente el reclamo de La Polar. Resolvió que "si bien la empresa cometió la infracción al alzar en forma inconsulta la medida ordenada por la Inspección del Trabajo, resultaba particularmente importante que al determinarse la gravedad de la infracción se tomara en consideración, principalmente, que las medidas de resguardo sí fueron implementadas cuando se dispusieron".

Añadió que, "adicionalmente, al momento de alzarlas (las medidas), ya se encontraba expirado el plazo de la investigación por parte del mismo servicio, lo que no se verificó". Ante ello, se resolvió rebajar la multa de 60 a 36 UTM "por resultar proporcionada a la infracción cometida".

La decisión del tribunal generó discusión entre los especialistas. A juicio del exdirector del Trabajo Marcelo Albornoz, el fallo "da cuenta de un problema (...), es común encontrarse con investigaciones por acoso a cargo de la DT que con creces superan el plazo legal de 30 días y una de la consecuencias es la desmedida mantención en el tiempo de las medidas de resguardo, afectando las dotaciones de trabajadores, la conformación de los equipos".

Rodrigo Ugarte, socio de Aninat Abogados, también apuntó a las dificultades prácticas. "La Dirección del Trabajo carece de los medios para cumplir dentro de los plazos legales las actuaciones que la ley le encomienda, situación que conlleva importantes dificultades para los empleadores, que ven cómo en su caso se eternizan las medidas de resguardo y las investigaciones, y su dilación excesiva implica una carga desproporcionada para el empleador, especialmente, en aquellos casos en que las circunstancias que motivaron la adopción de la medida podrían no ajustarse a la realidad", sostuvo.

Cristián Aguayo, socio de AEM Abogados, cree que había argumentos para anular la multa: "Se acreditó que la empresa sí tomó las medidas de resguardo con la trabajadora y las dejó sin efecto una vez que había transcurrido el plazo que tenía la DT para evacuar su informe y terminar la investigación".