LITORALPRESS

Fecha: 18-03-2025
Medio: Revista Del Camionero
Supl. : Revista Del Camionero
Tipo: Noticia general
Título: **Fabiola Morales Abogada especialista en materias laborales explica alcances de Ley Karin**

Pág. : 6
Cm2: 484,5

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Entrevista

Fabiola Morales Abogada especialista en materias laborales explica alcances de Ley Karin

"La ley busca un ambiente de trabajo libre de violencia, el objetivo principal tiene su enfoque en la prevención"

La abogada Fabiola Morales, magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad de Chile, y doctora en Derecho Internacional Público con mención en Derechos Humanos de la Universidad Latinoamericana y del Caribe, impartió recientemente una charla sobre la Ley Karin en un evento realizado por la CNDC dirigido a mujeres transportistas. El Encuentro Gremial Empresarial Desafíos de la Mujer en el Transporte de Carga en Chile – ver en este número - fue el marco para explicar esta reciente legislación que es obligatoria para todas las empresas.

La ley Karin se enfoca principalmente en situaciones de acoso sexual o también aplica para otras situaciones laborales? ¿En qué situaciones se enfoca esta ley Karin?

Antes de la promulgación de la ley 21.643 conocida como Ley Karin, existían en el Código del Trabajo las conductas de acoso laboral y de acoso sexual. Cada una con sus propios requisitos legales y definiciones, siendo ambas conductas que vulneran los derechos de los trabajadores y tornan hostiles los ambientes de trabajo tanto para las víctimas como para el resto de los trabajadores. La Ley Karin nace por una situación grave que sufre Karin Salgado, tens del hospital de Chillán que lamentablemente se suicidó por ser víctima de conductas de acoso laboral. Ante esta situación surge la necesidad de modificar la definición vigente de acoso laboral, para que pueda "endurecerse".

Lo que hace la ley Karin finalmente es cambiar el enfoque que se tenía respecto de estas conductas de acoso laboral y acoso sexual, que ya existían desde antes, pero con una definición diferente en el caso del acoso laboral. La ley además crea una nueva figura legal, en su objetivo de mayor protección para los trabajadores en sus ambientes de trabajo, buscando que estos sean libres de cualquier tipo de violencia, por lo que nace la "violencia en el trabajo" que es un nuevo concepto diferente del acoso laboral y del acoso sexual y que involucra ya no solo conductas "entre" trabajadores, sino que se extiende el deber de protección del empleador a conductas de violencia que puedan ser ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral en contra

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 18-03-2025
Medio: Revista Del Camionero
Supl. : Revista Del Camionero
Tipo: Noticia general
Título: Fabiola Morales Abogada especialista en materias laborales explica alcances de Ley Karin

Pág. : 7
Cm2: 483,6

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

de los trabajadores. Ahí tenemos las 3 situaciones o conductas establecidas como contrarias a un ambiente libre de violencia por la ley Karin: acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

¿Esta ley se aplica solo a víctimas mujeres o también a hombres?

La ley Karin aplica tanto a hombres como mujeres. Cualquiera puede ser víctima de acoso o violencia en el ambiente de trabajo, sin distinción. Sin perjuicio de eso, la ley Karin incorpora un concepto nuevo en las normas laborales: la perspectiva de género. No es fácil comprender la perspectiva de género, son conceptos difíciles de definir, y que pueden ser interpretados de diferentes maneras, pero básicamente la ley Karin lo hace suyo entendiendo que históricamente las mujeres han sufrido mayores dificultades laborales, debido a que muchos trabajos siempre habían sido concebidos como ambientes para hombres, por lo que, incluso respaldado con cifras, se evidencia que las mujeres tienen una "desventaja" que puede ser suplida con una buena aplicación de la perspectiva de género. También, según las cifras que ha presentado la Dirección del Trabajo en los últimos tiempos se evidencia que la mayor cantidad de trabajadores afectados por denuncias de acoso laboral o acoso sexual son mujeres, lo que insisto, no significa que no les suceda a los hombres y que ellos no tengan los mismos derechos laborales que las mujeres en estos casos.

En su charla a las mujeres transportistas usted señaló que la ley Karin tiene un componente importante de prevención, ¿Cómo funciona esto y en que cambia con la ley?

Si bien la ley Karin establece estas tres conductas como contrarias a un ambiente de trabajo libre de violencia, el objetivo principal de la ley tiene su enfoque en la prevención. La ley entiende que si los empleadores ponen todo su esfuerzo en prevenir lo lógico sería que estas conductas dañinas no se generaran. Evidentemente no es tan así, debido a que creo ningún empleador es capaz de prevenir al 100% la ocurrencia de algo; trabajamos con personas, y eso implica un alto nivel de complejidad en las situaciones del día a día que pueden ir cambiando, por lo que prevenir absolutamente todas las posibles situaciones de violencia es imposible. Sin embargo, la ley se enfoca en eso, si prevenimos, si somos precavidos, si logramos visualizar posibles situaciones de "peligro" antes de que sucedan podemos evitar el daño mayor que se genera con el acoso laboral o sexual. La ley obliga a los empleadores a tener un mayor nivel de diligencia en el cumplimiento de ciertas obligaciones de prevención, pero es super relevante mencionar que esto no es solo que los empleadores cumplan, es que todos, trabajadores incluidos, prestemos atención a nuestro comportamiento y cooperemos en hacer ambientes de trabajo mejores.

El empleador sí o sí debe cumplir con las normativas de la ley, pero también creo y estoy segura que si transmitimos el mensaje a los trabajadores de forma correcta, los informamos, capacitamos y les prestamos mayor atención, todos podremos hacer una mejor convivencia laboral. Recordemos que quienes acosan son personas, quien tiene una mala conducta en el trabajo puede ser cualquiera, tu o yo, por lo que hacer un cambio cultural sobre los límites de comportamiento en el trabajo es tarea de todos, no solo del empleador.

En el sector del transporte de carga, que se caracteriza por ser bastante masculinizado, ¿cómo se puede impulsar de forma efectiva la ley Karin, sin que sea visto como una ley anti hombres? ¿Implica un cambio cultural?

Como mencionaba antes, efectivamente esto tiene que ser un cambio de cultura de las personas en general, no solo de los empleadores. Tenemos nosotros mismos como compañeros de trabajo entender que hay ciertas cosas que no debemos hacer o decir porque dañan a los demás. Eso es lo difícil. Porque la ley puede ser muy bonita y bien hecha en el papel, pero si no cambiamos nosotros la forma en que nos tratamos entonces la ley no es eficaz.

En este sector en específico, en que se trata de incorporar a las trabajadoras mujeres en un rubro mayoritario de hombres es más complejo aún, pasa lo mismo por ejemplo en sectores como la construcción, y acá entonces es donde tenemos que poner más énfasis en capacitar a los trabajadores en este "nuevo ambiente" con presencia de mujeres. Ahí entra la perspectiva de género que efectivamente no puede ser entendida como "anti hombres", sino que como igualdad. De hecho, los que dicen que la perspectiva de género tiene la intención casi de anular a los hombres o de impedir las comunicaciones normales entre géneros, no ha entendido.

¿Por qué es importante que haya un protocolo de prevención en las empresas y un procedimiento de investigación ante una denuncia? ¿Es difícil implementarlos, qué se requiere?

De partida es una obligación legal, es parte de la prevención de la ley Karin para los empleadores el que se evalúen los riesgos psicolaborales asociados al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en cada espacio de trabajo y, además, que se establezca un procedimiento claro de acción para la recepción e investigación de las denuncias que realicen los trabajadores.

No es difícil de implementar, sobre todo si se cuenta con un prevencionista de riesgos que tiene un rol super relevante en el protocolo de prevención de riesgos; y acá también tienen un rol relevante las mutualidades que se han preocupado de poner a disposición de los empleadores algunos formatos básicos

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 18-03-2025
Medio: Revista Del Camionero
Supl. : Revista Del Camionero
Tipo: Noticia general
Título: **Fabiola Morales Abogada especialista en materias laborales explica alcances de Ley Karin**

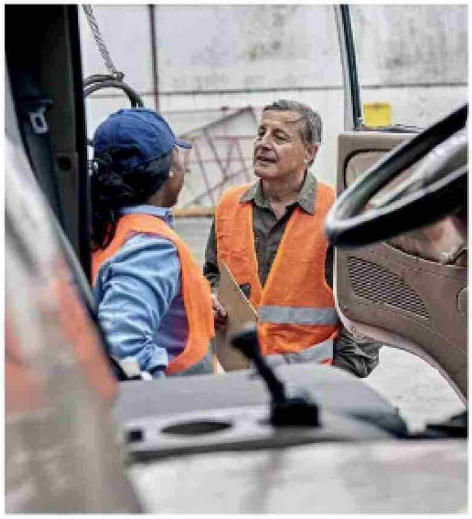
Pág. : 8
Cm2: 519,9

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

para que todos puedan partir de una misma base.

¿Qué rol deben jugar los jefes, los gerentes de las empresas?
Tanto las jefaturas, en todas las jerarquías, como los trabajadores, son muy relevantes en este proceso cultural. Las jefaturas o los mandos más altos no solo tienen la obligación de no abusar de su poder con los trabajadores, sino también de monitorear y controlar que entre los mismos trabajadores no sucedan situaciones de acoso, por lo que tienen una doble responsabilidad.
Los mandos medios toman un rol relevante, que no lo establece la ley, sino que se ve en la experiencia de las empresas en estos 6 meses de implementación, en que detectar las situaciones de riesgo y controlarlas a tiempo es fundamental, y los más cercanos a los trabajadores son las jefaturas, por lo que contar con ellos es un muy buen apoyo en la prevención, sobre todo si es personal que hemos capacitado en estas materias.

¿Es mucha la burocracia para tramitar denuncias? Puede desalentar a personas que se han visto afectadas por acoso, mobbing o violencia?
Efectivamente, y es algo que muchos lamentamos de la ley Karin, es que los plazos de investigación y aplicación de sanciones se elevaron, pasamos de una investigación que podía durar días a un proceso que incluye que la Dirección del Trabajo revise ciertos aspectos de las conclusiones de la investigación. Pasamos entonces a tener investigaciones de 105 días corridos, en que tenemos al denunciante con medidas de resguardo, equipos dañados por las situaciones y mucha incertidumbre por la espera de las sanciones que se pueden aplicar incluso más de 3 meses después de la denuncia.
Esto por supuesto que desalienta las denuncias y es un proceso que yo diría es bastante invasivo con los equipos. A pesar de que se trata siempre de mantener la confidencialidad no siempre es posible, por lo que el nivel de exposición de los involucrados es alto, y si a eso le sumamos el tiempo de demora de la investigación completa lo hacemos mucho peor.



Una de las críticas que ha recibido la ley Karin es que complejizará las relaciones laborales ¿Es eso efectivo, se puede prestar para denuncias inconsistentes o falsas?
Mucho se ha dicho respecto a que con esta ley casi no es posible relacionarse normalmente con los demás porque todo podría considerarse acoso. Hubo también mucha publicidad falsa en noticias o en redes sociales sobre ciertas conductas que serían "delito" con la ley Karin, así decían los titulares. Pero creo que con el paso del tiempo esa idea ha ido desapareciendo. Esto principalmente porque ahora entendemos mucho mejor los procesos y el sentido final de la ley y podemos desmitificar ciertas cosas.
Es cierto que las relaciones entre personas son siempre complejas, pero eso ha sido así siempre, no es nuevo, la diferencia es que ahora existe una herramienta legal para denunciar ciertos actos de acoso que se encuentran incluso normalizados en los ambientes de trabajo y que con la definición anterior no podían ser considerados como tales. Siempre van a existir las denuncias falsas y tenemos que saber enfrentarlas. Es muy probable que existan algunos trabajadores que busquen perjudicar a otro, pero no es lo normal ni es frecuente.

Complementando lo anterior, ¿usted está de acuerdo con el concepto "amiga yo te creo"? ¿Cómo opera la presunción de inocencia?
Pienso que todas las personas tienen siempre derecho a defenderse, y también creo que las víctimas deben denunciar. Ahí es donde es necesario tener un investigador competente y con experiencia que pueda garantizar que el proceso de investigación sea legal y justo para ambos, respetando siempre los principios generales del derecho, dentro de los cuales está la necesidad de comprobación de las acusaciones para poder aplicar una sanción.

¿La ley Karin debilita o fortalece la necesidad de probar la denuncia?
Para poder aplicar una sanción a un trabajador se debe comprobar la conducta, eso no es solo con la ley Karin, sino que ha sido siempre. Por ejemplo, para despedir a un trabajador por falta a la probidad el Código del Trabajo exige que la conducta haya sido grave y debidamente comprobada, eso entonces siempre ha existido.
Ahora bien, la ley Karin viene a ampliar el "catálogo" de conductas que pueden ser consideradas acoso laboral, debido a que modifica la definición legal anterior en que solo las conductas podían ser acoso si eran reiteradas y con la ley Karin puede una sola conducta ser catalogada como acoso, y, por ende, sancionada. Siempre con la debida comprobación de los hechos.

cndc.cl/rev/243/#p=1 8/36
www.litoralpress.cl