

Fecha: 28-07-2024

Medio: El Mercurio de Valparaíso

Supl.: El Mercurio de Valparaíso - Domingo

Tipo: Noticia general

Título: Los principales cambios, las novedades y los mitos que contiene la llamada ley Karin

Pág.: 4

Cm2: 677,4

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

11.000

33.000

■ No Definida

Los principales cambios, las novedades y los mitos que contiene la llamada ley Karin

La normativa comienza a regir este jueves 1 de agosto y en ella destacan los protocolos de prevención de conductas de acoso laboral y sexual, además de la violencia de terceros.

 **Flor Arbulú Aguilera**
flor.arbulu@mercuriovalpo.cl

“**A**hora no se les podrá decir nada a las mujeres”, “es una ley antihombres”, “se van a contratar menos mujeres”, “va a servir de cacería”. Éstas son algunas de las frases que se leen en redes sociales -y que se repiten al interior de algunos espacios laborales- ad portas de la entrada en vigencia de la Ley 21.643 este jueves 1 de agosto. “Hay percepciones inexactas en torno a la ley Karin que dejan de manifiesto la necesidad del cambio cultural en nuestras instituciones y en la sociedad en general”, asegura Camila Lazo, seremi de la Mujer y Equidad de Género.

La normativa modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; y nació luego de que Karin Salgado, una técnica en enfermería, se suicidara en 2019 tras sufrir acoso laboral.

PRINCIPALES CAMBIOS

“Esta ley era necesaria, porque se habían dado situaciones como las que le sucedieron a Karin Salgado, lamentablemente, y la verdad es que no existía una regulación integral de las temáticas de violencia y acoso en el trabajo. Esta ley incorpora la prevención como un eje central y también este elemento de la perspectiva de género”, comenta Caterina Guidi, académica de la Facultad de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI).

Pero, ¿cuáles son los principales cambios, considerando que ya existía legislación para el acoso laboral y sexual? El profesor de la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso (UV) y presidente de la Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Colegio de Abogados de Valparaíso, Matías Rodríguez, identifica las diferencias.

“En términos sustantivos las principales modificaciones que incorpora la Ley n° 21.643 (ley Karin), son: i) el cambio del concepto de acoso laboral, que ahora va a sancionar conductas de acoso que se

pueden manifestar por una sola vez, sin necesidad de reiteración en el tiempo; y ii) la incorporación de un nuevo ilícito de violencia en el trabajo, que protege a las trabajadoras y trabajadores de acciones de terceros ajenos a la empresa, como clientes, proveedores, contratistas, etc. Por ejemplo, gritos, insultos o cualquier otra forma de maltrato verbal o físico”, describe.

Añade que “desde la perspectiva procedimental y preventiva es donde la ley Karin genera los mayores cambios. A mi criterio, la modificación más significativa es la obligación de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que se debe elaborar en coordinación con los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (mutuales)”.

Algo en lo que concuerda el seremi del Trabajo y Previsión Social, Miguel Toledo, quien manifiesta que un eje principal es “incorporar un rol eminentemente preventivo, que se encontraba ausente en la legislación e implementar protocolos de prevención, otorgando un rol interpretativo tanto a la Dirección del Trabajo como a la Contraloría General de la República”; agregando que “se establece la obligación a empleadores de elaborar protocolos que promuevan ambientes laborales saludables y libres de violencia y acoso”.

A grandes rasgos, estos “identifican los riesgos de ocurrencia de estas tres figuras, junto con el establecimiento de medidas de prevención y capacitación a jefaturas, trabajadoras y trabajadores. Se trata de un verdadero modelo preventivo de compliance, en el que se deben designar responsables para la implementación efectiva y evaluación continua de esta normativa. La ley también dispone la incorporación de medidas que protejan la privacidad y honra de las personas involucradas en procesos de investigación y medidas frente a denuncias inconsistentes”, apunta Rodríguez.

“Hay que tener presente que los protocolos de prevención, jus-



A PESAR DE QUE SE CREE QUE LA LEY PROTEGE A LAS MUJERES, LO CIERTO ES QUE AMPARA A TODO TRABAJADOR, INCLUSO, A LAS JEFATURAS.

tamente, buscan ir cambiando las formas relacionales en el sentido de poder introducir ciertos ajustes que le permitan a los trabajadores y trabajadoras entender que hay ciertas cosas que no son aceptables desde la perspectiva del derecho del trabajo”, acota la profesora Guidi.

Rodríguez indica que “es interesante observar algunas materias novedosas de la norma general dictada por la SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social) para este modelo de prevención. Principios como el enfoque e igualdad de género, participación y diálogo, deben guiar la elaboración e implementación del protocolo. Así también, la definición de algunas conductas nuevas como los comportamientos incívicos y sexistas que, pese a no constituir per se acoso sexual o laboral, se deben prevenir para evitar estos ilícitos”.

“Por otra parte, se perfeccionan los procedimientos de investigación y sanción del acoso sexual, y se extienden al acoso laboral y a la violencia en el trabajo. La ley Karin consagra nuevos princi-

pios que regirán la elaboración y operación de estos procedimientos reglamentarios: el enfoque de género, la celeridad, la imparcialidad y la reserva. También, se acortan los plazos de la investigación, se disponen nuevas medidas de resguardo inmediato, se crea la figura de instructores de investigación especializados, se establece el deber de administrar y difundir un canal de denuncias, entre otros cambios”, añade al académico UV.

DISTINGUIR EL ACOSO

En 2017, a través de su cuenta de X (exTwitter), Marta Lagos escribió: “El acoso laboral hoy día es una manera de esconder las incompetencias, la ineficiencia, el mal trabajo. Cuando alguien no sabe hacer algo y se le exige, dice que está acosado laboralmente. Con eso se protege que no lo echen”.

Consultada al respecto, aclara que “la ley laboral actual dice que es lícito pedir que las cosas se hagan de nuevo o rectifica lo que se hace. Sólo que en la cultura chilena, como hay tanta desigualdad,

eso se ve mal”, añadiendo que “es la base de la desigualdad lo que hace que la eficiencia o la petición de eficiencia se vea culturalmente equivocada”.

“Corregir o indicarle a una persona que su trabajo no ha sido desarrollado de forma óptima, no constituye un acto de acoso u hostigamiento, debido a que se encuentra dentro de las funciones de una jefatura. Sin embargo, si un trabajador está siendo constantemente reprendido en forma denigrante e irrespetuosa, existe una situación a investigar”, explica al respecto el seremi del Trabajo.

En este sentido, la profesora Caterina Guidi detalla que “no cualquier acto configura un acoso laboral, sino que va a tener que evaluarse la gravedad y, sobre todo, si produce el efecto que contempla la ley que es que se generó un menoscabo, maltrato o humillación; o efectivamente una amenaza o perjuicio en la situación laboral o en las oportunidades de empleo de la víctima”.

“Para que se configure el acoso laboral debemos evaluar la concurrencia de los indicios tradicio-

nales, tales como: insultar o humillar a la víctima en público o privado; conductas violentas sean físicas o verbales; aislar socialmente a una trabajadora o trabajador; no asignar tareas o asignar tareas sin sentido o muy por debajo de sus capacidades; mofarse de su vida privada; entre otras”, enlista Rodríguez a modo de ejemplo.

“La norma general de la SUSESO enumera conductas del empleador que no son constitutivas de acoso o violencia, como la evaluación del desempeño laboral, críticas a la actividad laboral, aplicación de sanciones reglamentarias y otros comportamientos relacionados con la legítima facultad de dirección y disciplina de la empresa. Creo que ésta es una guía valiosa para pensar en fronteras entre el hostigamiento y el ejercicio lícito de las facultades de supervisión de la actividad laboral por parte del empleador”, acota.

En cuanto a la preparación en el mundo privado, Alejandra San Miguel, gerenta general de la Asociación de Empresas Región de Valparaíso (ASIVA), comenta que “como gremio hemos articulado