Experto UOH analiza impacto de la Ley Karin en la prevención del acoso y la violencia en el entorno laboral

El docente Mitchel Gelsis explica los alcances de la normativa que entrará en vigencia 6 meses después de su publicación en el Diario Oficial.

Las empresas y los órganos del Estado deberán establecer un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación vigente sobre la materia, la Ley Karin, llamada así para recordar el suicidio -por acoso laboral- de Karin Salgado, una profesional de la salud.

El abogado y docente de Derecho Laboral de la Universidad de O'Higgins (UOH), Mitchel Gelsis, explica la importancia de la Ley e indica que es "significativa, pues es un avance en adecuar nuestra normativa laboral a estándares internacionales, específicamente, a las directrices del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo que busca, en términos generales, erradicar la violencia en el trabajo".

Entre los textos que deberán ser modificados se encuentran el Código del Trabajo, leyes orgánicas constitucionales y estatutos administrativos, ya que esta Ley afecta tanto al sector privado como al público.

El docente detalla que la norma viene a establecer como obligación, de las empresas y de los órganos del Estado, "un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y de la

violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación vigente. Acá vemos un notorio avance, pues si bien los ilícitos laborales de acoso sexual y acoso laboral, ya se encuentran tipificados en el Código del Trabajo y se establece un procedimiento de investigación y sanción, esta norma hace énfasis en la prevención".

No solo el empleador debe cumplir

Asimismo, la Ley Karin establece que "las relaciones laborales deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona, incorporando conceptos como violencia en el trabajo, perspectiva de género, obligando así, a los empleadores/as a promover la igualdad y a erradicar la discriminación por motivos de género", sostiene el docente de Derecho UOH.

En materia de violencia en el trabajo -especifica- se utiliza "un criterio más amplio de protección, entendiendo por tal aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, sin reducirla sólo al empleador".

El cuerpo legal -detalla el docente de Derecho Laboral- va a modificar "la definición de acoso laboral. Se establece que una conducta puede considerarse constitutiva de acoso laboral, sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, en la actualidad, muchas veces, se exige una conducta reiterada para que se configuren estos ilícitos".

También establece que los procesos de investigación deberán ajustarse a los principios de imparcialidad, confidencialidad, celeridad y perspectiva de género, teniendo sus directrices establecidas en un reglamento que será dictado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. "Al mismo tiempo, se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes

procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a las y los denunciantes", explica el abogado.

Principales implicancias para los empleadores

"Las principales implicancias dicen relación con la prevención y el conocimiento del protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo por parte de las y los trabajadores, sean públicos o privados. Y ello va de la mano con identificar peligros y riesgos, medidas de prevención de tales riesgos y medidas de información de los mismos", detalla el docente.

Así, toda empresa que tenga 10 o más trabajadores/as deberá "modificar el contenido del reglamento interno, incorporando las nuevas conductas en materias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo", puntualiza el docente. Acota que, para las firmas con menos de 10 trabajadores, y que no están obligadas a elaborar dicho reglamento, deberán "poner en conocimiento de las y los trabajadores -al momento de la suscripción del contrato de trabajo- el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas".

En el sector público, entre las modificaciones más relevantes destaca la obligación de los órganos de la administración del Estado de contar con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, modificándose el Estatuto Administrativo y el Estatuto de Funcionarios Municipales.

La ley entrará en vigencia a los 6 meses, a partir de su publicación en el Diario Oficial. "Se otorga este plazo a los empleadores -detalla el abogado Gelsis- para que puedan implementar todas las modificaciones necesarias, y dar así, cumplimiento a estas nuevas exigencias, que esperamos sean suficientes para que no se repitan situaciones como la vivida por la trabajadora que, lamentablemente, inspiró esta ley", finaliza Gelsis.