Los puntos claves de la Ley Karin: Explican nuevas tipificaciones legales

La ley 21.643 incorpora la figura de la violencia en el trabajo y modifica el concepto de acoso laboral.

A partir del 01 de agosto comenzó a regir la Ley Karin que actualiza la normativa chilena sobre acoso, discriminación y violencia en el trabajo, y que además establece como obligación de parte de las empresas y órganos del Estado entablar un protocolo de prevención ante dichos puntos para proteger a los trabajadores.

La académica de la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Karla Varas, explicó que la ley es el primer paso en la materialización de los ajustes que debe llevar a cabo el Estado chileno tras la reciente ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de la ONU.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/08/Karla-Varas-abogada-PUCV-1.ogg

“La Ley Karin o Ley 21.643 incorpora la figura de la violencia en el trabajo, pero la reconduce únicamente a la violencia de terceros o también conocida como violencia externa referente a agresiones verbales o físicas que pueden cometer terceros ajenos a la relación laboral pero vinculados a esta, como clientes, proveedores o usuarios. Esto a diferencia de lo que hace el Convenio 190 que tiene una noción global de violencia, en las cuales se encuentran las conductas de acoso”, indicó la abogada laboral.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/08/Karla-Varas-abogada-PUCV-2.ogg

La reciente ley modifica el concepto de acoso laboral, el cual desde ahora puede ser considerado como tal por un solo acto denunciado.

“El acoso laboral no necesariamente estará configurado por un conjunto de conductas, sino que la ley añade que podrá ser un solo acto constitutivo de acoso para efectos de su calificación. Este punto ha sido foco de críticas porque será complejo definir cuándo un solo acto constituirá o no acoso y probablemente el criterio clave será el de la gravedad de la conducta”, expuso la abogada PUCV.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/08/Karla-Varas-abogada-PUCV.ogg

En tanto el acoso sexual mantiene el mismo concepto legislativo desde el año 2005 en el marco de la ley 20.005 sobre requerimientos de carácter sexual tipificados como no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El empleador adopta un rol muy relevante y a activo en cuanto a la prevención pues “la ley añade nuevas obligaciones para todas las empresas y también para las instituciones públicas sobre generar herramientas e instrumentos como lo es el protocolo de prevención del acoso sexual laboral y la violencia en el trabajo”, expresó la académica.

Asimismo, la ley establece la obligación de “llevar a efecto los procesos de investigación pertinentes y eventualmente aplicar las sanciones en caso de que se detecte acoso o violencia en el trabajo. La legislación ya contenía esta última obligación respecto al acoso sexual pero ahora se amplía a las nuevas tipificaciones”, finalizó la abogada.