

| | | | | |
|---|------------|-------------|---------------------|--------|
| TÍTULO: Ley Karin: Las tres claves del reglamento que publicó el Ministerio del Trabajo | | | | |
| Nº | FECHA | MEDIO | SECCIÓN | PÁGINA |
| 255360 | 2024-07-04 | El Mercurio | Economía y Negocios | B6 |

Imagen 1/1

Ley Karin: Las tres claves del reglamento que publicó el Ministerio del Trabajo

En el documento se definen las directrices a las que se deberán ajustar las investigaciones por acoso sexual y laboral al interior de las empresas.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

La Contraloría General de la República tomó razón ayer del reglamento del Ministerio del Trabajo para la ley 21.643, más conocida como Ley Karin. Este documento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones por acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo al interior de las empresas y por la Dirección del Trabajo (DT), incluida la forma de sancionar.

Desde el Ministerio del Trabajo señalaron que el reglamento establece que "los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios: perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración". También entrega definiciones de cuáles serán las manifestaciones de acoso laboral y sexual, los derechos de los trabajadores y quiénes intervienen en el proceso.

La Ley Karin entra en vigencia el 1 de agosto.

1 PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Fernanda Espinosa, socia de Barros & Errázuriz, explica que la investigación puede ser realizada de forma interna en la empresa o derivada a la DT. Con el inicio de las pesquisas, "de forma inmediata deberán adoptar las medidas de resguardo necesarias para proteger a los involucrados, algunas de las medidas que pueden adoptar son la separación de espacios físicos, teletrabajo o la atención psicológica temprana a través de la mutual a la que esté afiliada la empresa".

En el proceso se debe garantizar que tanto el denunciante como el denunciado presten declaración, y la investigación no puede durar más de 30 días y debe llevarse a cabo con perspectiva de género.

Benjamín Costa, socio del Estudio Navarro, advierte que el reglamento establece que las denuncias dirigidas en contra de gerentes o administradores de la persona jurídica deberán ser siempre derivadas para su investigación a la DT. "Esto es de la mayor gravedad, porque



La nueva legislación entra en vigencia el 1 de agosto. Para la adecuación de las empresas a la legislación, solo faltaba el reglamento del Ministerio del Trabajo, publicado ayer.

afecta las facultades que la misma ley otorga al empleador, generando, además, incertidumbre respecto de la capacidad que tendrá la Dirección del Trabajo de realizar estas investigaciones, más todas aquellas que los propios trabajadores le presenten directamente", dice.

2 SANCIONES

María Cristina Fernández, managing director de KPMG Law en Chile, expone que las sanciones para el acoso laboral y sexual deben estar contenidas en el reglamento interno, pudiendo ser amonestación verbal, escrita, una reasignación del cargo, una multa, hasta la salida del trabajador. "Una de las causales de terminación del contrato de trabajo es el haber sido condenado en una investigación por acoso sexual. Es importante mencionar que estas medidas son impuestas por el empleador, y deben estar recogidas en el reglamento interno", afirma. La sanción también debe determinar si existió acoso o no, lo que podría ser difícil de probar.

Espinosa agrega que, además de las sanciones, el empleador debe implementar medidas correctivas tendientes a evitar

que estas situaciones vuelvan a ocurrir.

3 VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Ley Karin también legisla cuando el acoso se produce por parte de personas ajenas a la empresa, como proveedores o clientes, en cuyo caso la figura es denominada como Violencia en el trabajo.

En este caso, Fernández explica que el reglamento establece que el empleador tiene que contar con un protocolo que permita ejercer la correspondiente investigación. "Por ejemplo, en el caso de los contratistas, la compañía que recibe el servicio es la que va a tener que actuar si se efectúa algún tipo de denuncia por acoso laboral. Esa es una responsabilidad que se le agrega a las empresas con la nueva ley", señala.

Fernández explica que, respecto de otros terceros ajenos a la relación laboral, como podrían ser proveedores o clientes, ante una denuncia se debe llevar adelante una investigación, aplicando las medidas establecidas en el reglamento.