

Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
285699	2025-06-13	Diario Financiero	Opinión	14

Imagen 1/1

Contradicciones de la Ley Karin

Señor Director:

En las últimas décadas se ha consolidado la idea de que el empleador no es solo la contraparte del trabajador en un contrato de trabajo. Es, además, garante de que existan ambientes laborales dignos, seguros, libres de acoso laboral, sexual y de violencia. La Ley Karin es una de tantas normas que reafirman este rol.

En ese sentido, nuevamente sorprende que la Dirección del Trabajo restrinja las facultades del empleador al señalar en el Dictamen 385/09 que los procedimientos de investigación de acoso sexual y laboral solo se pueden iniciar con la denuncia de la persona afectada o un tercero en su representación y no de oficio.

Conociendo lo delicadas que pueden ser las dinámicas de acoso, donde es perfectamente posible que una víctima no pueda o quiera denunciar, ni participar en una investigación, si la empresa no puede investigar de oficio hechos que conoce en su rol de administración laboral, ¿cómo cumple el empleador con su rol de garantizar un ambiente laboral sano y digno?

Por supuesto, el dictamen no olvida que la empresa tiene la obligación de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, de cumplir las obligaciones preventivas en materia de acoso laboral y sexual, y hasta de sancionar disciplinariamente si así fuera necesario, pero ¿cómo se toman medidas justificadas, razonables y proporcionales si no hay una investigación?

Nuevamente desconfía la DT del empleador que proactivamente quiere cumplir con su rol de garante de un ambiente laboral sano y restringe sus facultades a costa del bienestar de los trabajadores.

TOMÁS GARNHAM
ABOGADO GUERRERO OLIVOS