

ABOGADA ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL EXPLICA CÓMO FUNCIONA LA LEY KARIN

Desde el jueves 1 de agosto entró en plena vigencia la ley N°21.643, que establece medidas concretas para la prevención y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

La Ley Karin representa un avance significativo en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y establece obligaciones específicas para los empleadores en materia de prevención y respuesta ante estas situaciones.

Cecily Halpern, especialista en derecho laboral y vicedecana de la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago, respondió algunas dudas sobre esta nueva normativa.

¿Cómo se aplicará esta ley?

Esta nueva ley tiene aplicación tanto en el sector privado, llámese las empresas, pero también en el sector público, que son por ejemplo los servicios públicos y el sector mu-

nicipal. A pesar de que esta ley se ha conocido como la Ley Karin, por un evento que sucedió y que dio el impulso a esta ley, es aplicable para hombres y mujeres. Lleva el nombre de mujer, porque son mayoritariamente las mujeres las que sufren este tipo de hostigamiento, ya sea acoso laboral, sexual, o hostigamiento en general.

¿Cómo se tiene que hacer la denuncia?

A través de un canal que todas las empresas y los servicios públicos tienen que poner en conocimiento los trabajadores y trabajadoras para que sea fácil y también que se mantenga la confidencialidad. Aunque la denuncia no puede ser anónima, tiene que ir con el nombre del denunciante y el denunciado, la investigación, a través de este canal, debe mantener la confidencialidad y el secreto para proteger a la persona.

¿Qué es necesario para hacer la denuncia?

Tú puedes hacer la denuncia cuando sientas que el hostigamiento ha llegado a una situación que para ti influye en tu salud mental. Se necesitan tener antecedentes serios de que el comportamiento califica dentro del concepto de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

¿Son importantes los testigos?

Acá hay todo tipo de pruebas, pero indudablemente si tienes testigos es mucho mejor. Hay que recordar que estas situaciones a veces no ocurren a la luz del día, es difícil probarlas, por esta razón tú puedes aportar en materia laboral todo tipo de pruebas, por ejemplo, si tienes fotografías, videos, grabaciones. Que sea testigo es mejor, si tienes más testigos tienes más opciones de probar el hecho, pero indudablemente una denuncia para que sea calificada como tal y tenga éxito tiene que ser probada los hechos que constituyen la conducta.

¿Cómo funciona la normativa en el sector público?

Es bastante similar, lo que pasa es que en el sector privado se tiene que incorporar el protocolo en el reglamento interno de las empresas. En tanto, en el sector público hay que tener un protocolo que contenga cuál es la forma de prevención, de investigación y de sanción.

Luego de eso, debe hacer llegar la denuncia a la Contraloría General de la República y es la que va a sustanciar después el sumario.

¿Quién puede hacer la denuncia?

Cualquier persona puede hacer la denuncia, cuando sienta que alguna conducta es constitutiva de esas figuras que están en la ley, que es el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

