

Opinión

¿Quién le teme a la ley Karin?



**KARLA VARAS
MARCHANT**
ACADÉMICA
PUC
VALPARAÍSO

Hubiese sido extraño que una ley abocada a la erradicación del acoso y la violencia en los espacios laborales no tuviera un respaldo transversal. Un escenario contrario habría generado una dura crítica a los sectores políticos opositores.

Dicho apoyo transversal no es usual en el mundo político legislativo, pero todo tiene una explicación. Ahora bien, antes de entregar los argumentos que a nuestro juicio explican ese consenso transversal, debemos aclarar que la temática del acoso y la violencia en el trabajo es sin duda una cuestión central en las relaciones laborales, toda vez que en ese espacio transcurre parte importante de nuestras vidas, por lo que es relevante que ese sea un lugar seguro y saludable para las personas que trabajan.

Volvamos a la explicación. Ese consenso se produjo, porque la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, ahondó en cuestiones que ya se encontraban reguladas en nuestra legislación, entre otras, la obligación para las empresas de contar con un procedimiento de investigación y sanción del acoso y, respecto a las materias en que innovó, no

se alteraron las bases o la estructura del modelo laboral chileno, por ejemplo, en relación con la obligación de prevención del acoso y la violencia en el trabajo, derivada del deber de seguridad del empleador ya consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, ni menos en materia de negociación colectiva.

A nuestro juicio, los grandes temas olvidados o que se prefirió no tocar para poder alcanzar un acuerdo transversal, son los siguientes:

1. No se previó un proceso participativo, incorporando al actor sindical, para la elaboración de los instrumentos claves de la ley: el protocolo de prevención del acoso y violencia, así como el procedimiento de investigación y sanción.

2. No se modificó el concepto de acoso sexual, el que ha sido objeto de críticas por la doctrina laboral, ya que los términos de “conducta indebida” y “requerimiento sexual” son reductivos y complejizan su configuración.

3. No se ampliaron los espacios materiales protegidos en los cuales pueden verificarse las conductas de acoso, ya que es indudable que exceden del ámbito de la empresa.

4. No hay cambios en relación con

las herramientas de tutela judicial, aclarando cuestiones como la compatibilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales con la acción de despido indirecto.

5. Para el sector privado, no se contemplaron medidas de protección al denunciante, ni siquiera se pensó en ampliar la garantía de indemnidad a las represalias ejercidas por el empleador a consecuencia de denuncias internas (en la propia empresa).

6. Mucho menos se pensó en cómo la Dirección del Trabajo y los Tribunales van a absorber las denuncias generadas a raíz de la ley, por lo que la aplicación práctica de esta reforma puede tornarse ilusoria para muchas víctimas.

No obstante lo expuesto, hay dos cuestiones que rescatar de esta ley: las obligaciones en materia de prevención, entre ellas, las vinculadas a la formación y sensibilización, y la incorporación de la perspectiva de género. A raíz de lo anterior, se realiza algo elemental que, por lo mismo, suele olvidarse: las relaciones laborales son esencialmente relaciones personales y las personas tienen un deber básico de respeto recíproco, cualquiera sea su rol o función en un espacio laboral.