

JUDITH HERRERA C.

Mientras las aristas relacionadas con la presunta violación cometida por el exsubsecretario del Interior Manuel Monsalve contra una subalterna siguen aumentando, continúa abierto el debate sobre si en este caso correspondía, además, aplicar la llamada Ley Karin, que entró en vigencia el 1 de agosto.

En esa línea, una de las principales interrogantes es por qué no se aplicó la nueva norma, que justamente fue diseñada para proteger a las víctimas de acoso sexual y laboral.

El fin de semana pasado, el Ministerio del Interior afirmó en un comunicado que la Ley Karin obliga a actuar solo cuando hay una denuncia interna, y que en el caso que tiene a Monsalve como imputado “no existió ninguna denuncia presentada a través de canales gubernamentales, solo la interpuesta ante el Ministerio Público”.

La otra vía para denunciar

El abogado especialista en Ley Karin y académico de Derecho de las universidades de Chile y Adolfo Ibáñez Luis Lizama, si bien concuerda con que la norma no podría activarse sin la denuncia de la víctima, plantea que también existe el canal de la denuncia anónima.

“Hay un proceso de investigación en el que la persona denuncia y lo hace por sí misma, se identifica, cuenta los hechos, aporta antecedentes, pero también está la alternativa de denuncias anónimas que pueden ser efectuadas por un tercero”, detalla.

El abogado profundiza que “la Ley Karin contempla no solo este procedimiento de investigación de acoso y violencia en el trabajo, sino que además este canal de denuncias en el que efectivamente se podría efectuar una denuncia en forma anónima”.

A su juicio, el no considerar la vía alternativa para levantar una acusación y solo contemplar la que puede realizar la víctima “resulta ser una mirada, al modo de verlo, muy estrecha, porque por algo se estableció un canal anónimo, por algo estas medidas de prevención, protocolos, reglamentos de investigación. O sea, no es solo que haya una sola vía para investigar, sino que hay varias más para prevenir”.

Luis Lizama, impulsor de un observatorio sobre esa legislación:

Experto en Ley Karin advierte que el Gobierno no adoptó medidas de protección y apunta a “impunidad”

Tras la imputación contra Manuel Monsalve, recuerda que la nueva norma no depende solo de la denuncia de la víctima, como dijo el Ejecutivo, pues también contempla canales anónimos.



INICIATIVA.— Luis Lizama es académico de Derecho en las universidades de Chile y Adolfo Ibáñez. Lizama Abogados, su estudio, implementó el Observatorio Ley Karin.

“Acoso sexual en su versión más estricta”

Para el docente de Derecho, el episodio que mantiene bajo investigación a Monsalve es una conducta de acoso sexual, “que también se llama chantaje sexual, o sea, aquel acoso que practica el

jefe respecto a un subordinado, condicionando los requerimientos que formula para mantener el empleo o mejorar las condiciones laborales”.

“Tenemos, obviamente, el hecho del mismo acoso, pero están también estos chantajes, las conversaciones, estos reglamentos, este abuso de poder”. Desde el

“Producido el hecho, (el Estado) tiene que inmediatamente investigar (...), tiene que adoptar medidas de resguardo y protección de la víctima. Y yo digo que aquí eso no ocurrió, claramente”.

LUIS LIZAMA
 ABOGADO E IMPULSOR DEL OBSERVATORIO LEY KARIN

punto de vista de la definición legal del Código del Trabajo, precisa, “estamos hablando del acoso sexual en su versión más estricta”.

Por ello, plantea Lizama, la Ley Karin tiene como objetivo resguardar a los trabajadores y evitar exponerlos a escenarios de este tipo.

“ Toda la formulación de la ley contempla que haya medidas de prevención, o sea, el empleador, el servicio público, tiene que efectuar un conjunto de acciones destinadas a prevenir que se produzca esta situación”, explica.

Además, una vez “producido el hecho, (el Estado) tiene que inmediatamente investigar. Y no solo eso, tiene que adoptar medidas de resguardo y protección de la víctima. Y yo digo que aquí eso no ocurrió, claramente”.

Dice que “es un caso bastante más grave, porque es una denuncia por violación, pero es evidente que es el típico caso de acoso sexual. O sea, no hay ninguna duda de que es acoso se-

xual, es el ejemplo de alguien que tiene poder para, justamente, decidir acerca del futuro de la funcionaria”.

¿Y si hubiese ocurrido en una empresa privada?

Lizama cree importante recordar que la Ley Karin surgió de un caso de acoso ocurrido en un hospital estatal.

“En muchas oportunidades los empresarios parecen ser los abusadores e irresponsables. Pero, claro, una parte de la propia ley homenajea a una funcionaria pública, Karin Salgado, que fue víctima de un acoso laboral brutal que la llevó a quitarse la vida”, plantea.

En referencia al caso Monsalve, dice que “hemos visto cómo este acoso sexual es tan evidente, de manual: el jefe que requiere sexualmente a la subordinada y que le ofrece algunos beneficios a cambio, es un favor sexual”.

Y advierte: “¿Cómo es posible que, sobre todo al margen de la función pública, ocurra este tipo de cosas con esta impunidad que se ha generado? Pero ya, uno dice, tenía alguna historia anterior, un encuentro previo, un intento de besar a la funcionaria, un encuentro posterior. Y eso claramente está en el contexto del vínculo laboral”.

Ante una denuncia similar en el sector privado, apunta, “estaríamos hablando de la máxima autoridad, de un gerente por ejemplo. Existe un reglamento que establece que si la persona denunciada tiene la calidad de gerente (...), la única autoridad que tiene competencia para investigar esa denuncia es la Inspección del Trabajo”.