

Ley Karin: un paso adelante en la dignidad y seguridad de las personas trabajadoras

La entrada en vigencia de la ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin) supone un hito no menor en la protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

Si bien es cierto que la reforma ha originado preocupaciones en la comunidad y pueden identificarse instituciones que reforzar o aspectos operativos que destrabar, es útil mirar el recorrido de la protección de las personas trabajadoras frente al acoso y violencia en el trabajo para apreciar los avances en la nueva normativa.

Desde 2005 Chile cuenta con una tipificación y prohibición del acoso sexual en el Código del Trabajo. Será hasta 2008 que sucederá lo mismo con el acoso laboral. Evidentemente, estas situaciones existían desde antes que dichas reglas que, quizás, llegaron con algo de retardo. Además, la técnica jurídica utilizada fue objeto de varias observaciones referidas a la descripción de las conductas prohibidas, la definición clara de los mecanismos de tutela, entre otras.

Bajo la vigencia de estas normas, conocimos el caso de Karin Salgado, quien se quitó la vida como consecuencia de los padecimientos psíquicos que le significó el ser víctima de acoso laboral. Su muerte causó gran conmoción social y otorgó visibilidad a otros casos, de igual resultado y gravedad. Así, en consecuencia, supuso el impulso para llegar a las reformas en la materia que ocurren mediante la ley que conocemos con su nombre.

En 2023 se produce la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo. En dicho instrumento se redefinía el acoso laboral en el sentido que recoge la ley actualmente y se contenía una serie de obligaciones para el estado con miras a adecuar sus normas internas en la materia. Es la ley Karin, entonces, la que pretende cumplir con estas obligaciones e inspira su contenido en dicho cumplimiento.

Esta ley supone, entre otros aspectos, la eliminación en la definición legal de acoso laboral del requisito de la reiteración de conductas para su configuración, que usualmente disuadía una denuncia; la mención expresa de la perspectiva de género como principio orientador de la aplicación de estas reglas; la tipificación de la violencia en el trabajo como conducta prohibida,



Roberto Padilla Parga
Docente Carrera Derecho
Universidad Autónoma de Chile
Talca

protegiendo a las personas trabajadoras frente a terceros, y; asignar al empleador la posición de garante de los derechos de las personas trabajadoras ante estas situaciones.

Respecto al último punto surge la obligación para el empleador de contar con un protocolo sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En ello, destaca la inclusión de la función preventiva. No solo por ser una novedad respecto a lo ya existente, si no por ser el camino mediante el cual se pueda llegar a una reconfiguración de la cultura en las relaciones de trabajo, basándose en el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y cambiando la preocupación central desde la represión de las conductas hacia su prevención.

Para que esto sea así, será necesario contar con la participación de todos los interesados. Quizás sea una oportunidad para un diálogo social entre estado, empleadores y personas trabajadoras, que permita producir esos cambios culturales, salvar algunas preocupaciones operativas y, en definitiva, cristalizar los importantes avances de esta ley.

UN ENCUENTRO EN LA PATARRA