

LEY KARIN: DENUNCIAS DEBEN SER CONFIDENCIALES



Desde el 1 de agosto de 2024, entrará 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. Esta normativa 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.

¿Cómo afecta esto a las empresas y cuáles son las implicancias legales?



Dicho protocolo es obligatorio para empresas que tienen más de un trabajador contratado y no aplicarlo implica multas.

Opera en dos fases: una previa al acto de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, donde establece una nueva obligación que es la implementación de un “protocolo de prevención” que deberá emitir el organismo administrador de accidentes a las que estén afiliados los empleadores (por ejemplo, ACHS, Mutual de Seguridad, etc.) y que se

deberá incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ya sea dentro del mismo o como un anexo a él.

Asimismo, los empleadores deberán informar semestralmente los canales que mantienen para la recepción de denuncias sobre el incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento (reclamos ante la Inspección del Trabajo).

Luego, para cuando el trabajador ya ha alegado un acto de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, el empleador tiene la obligación de mantener un procedimiento de investigación para cualquiera de estos tres casos (puede ser el mismo procedimiento para los tres), donde junto con ciertas especificaciones procedimentales, se deben seguir los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

“Debemos destacar que la ley creó una nueva figura de “violencia en el trabajo”, que hace mención específica a aquellos actos ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, proveedores, usuarios, entre otros y que afectan a los trabajadores con ocasión de las funciones que desempeña en la empresa”, señala Fernando Carreño, abogado asociado de Apparcel.

“Existe mucha preocupación en el ambiente respecto a que, ahora, cada mínima situación podría ser considerada acoso, lo que no es efectivo. Sin perjuicio de ello, por cierto que habrán trabajadores que querrán sacar provecho de esto, reclamando ya sea en sede administrativa o judicial por actos específicos de baja entidad, pero estimamos que no será en la cantidad que algunos estiman”, agrega el profesional.

El experto explica que las principales novedades en materia de investigación de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, dicen relación con que la ley ahora expresa de forma concreta que esta investigación deberá constar por escrito, dejando registro de todo lo actuado y deberá en todo momento seguir los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género:

Confidencialidad: se refiere a que deberán tener acceso a la investigación sólo las partes involucradas y quienes las lleven a cabo, no pudiendo ser expuesto el contenido del procedimiento a cualquier persona, debido a la sensibilidad y gravedad de los hechos que puedan abarcar y a que puede verse mancillada la honra de los involucrados.

Imparcialidad: implica que, más allá del común significado de la palabra, cuando la investigación la realice el empleador, deberá designar como ejecutor preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. También podrá ser realizada por una tercera persona ajena a la empresa, pero que cuente con la experiencia, conocimiento e

idoneidad en estas materias.

Celeridad: dice relación con que el empleador deberá tener la diligencia de que el proceso avance lo más rápido posible, aunque respetando plazos en los que las partes puedan ejercer su defensa de forma correcta. Este principio recibe una concreción directa desde el momento en que la ley establece expresamente que, en cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días. Asimismo, el resultado de la investigación y las sanciones propuestas en caso de existir deberán ser puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva, la que si no se pronuncia en un plazo de 30 días entonces se entenderá automáticamente aprobada. Luego, las sanciones aprobadas deberán aplicarse en un plazo máximo de 15 días.

Perspectiva de género: hace referencia a la imposibilidad de justificación en base a estereotipos, tanto de género como de otra clase, como podría ser argumentar una conclusión en base a que el hombre es “alguien protector” y que la mujer “debe ser protegida”. La ley prohíbe que este tipo de presunciones sean utilizadas como argumentos para la conclusión del mismo, entendiendo a hombres y mujeres en un plano de igualdad.

“También es importante mencionar que la ley establece expresamente la posibilidad del empleador de tomar medidas provisionales de oficio o a solicitud del afectado, como podría ser la separación de espacios físicos mientras dure la investigación, entre otras situaciones similares. Hay que tener en cuenta la acusación y la realidad fáctica de las funciones que desarrollan en la empresa los involucrados”, señala Carreño.

Finalmente, debemos destacar que la investigación podrá ser realizada por la Dirección del Trabajo, si es que el empleador no la hace por sí mismo.

Si un empleador no cumple con estas imposiciones de la ley Karin, podrá verse expuesto a multas por parte de la Inspección del Trabajo, y cuya cuantía dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Se deberá revisar el documento denominado “tipificador de multas” que publica la Dirección del Trabajo para saber cuántas o cuáles podrían ser las multas aplicables, según el o los incumplimientos en que esté incurriendo el empleador.

Asimismo, no tener un procedimiento de investigación o que este no cumpla los estándares mínimos establecidos, podrá abrir la puerta a que los trabajadores puedan invocar un despido indirecto, poniendo término al contrato de trabajo por incumplimientos de la empresa. También quedará latente la posibilidad de que algún trabajador alegue que se están vulnerando sus derechos fundamentales.