

Ley Karin: Protección de la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo

El jueves 01 de agosto entra en vigencia, la Ley 21.643, conocida como "Ley Karin", 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, y lo primero que debe tenerse presente es que, en realidad, no se trata de un cuerpo normativo completo u orgánico destinado a dichas finalidades, sino que se trata de modificaciones a la legislación ya existente, referida a la protección de la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo.

Lo anterior resulta importante ya que parece haberse creado muchas expectativas en el sentido de que se trataría de un texto legal con nuevas regulaciones de fondo en materia de protección a las trabajadoras y trabajadores, sin embargo, a nuestro juicio, lo que hace esta ley es perfeccionar ciertas ideas centrales y

conceptos necesarios para la protección de la persona en su dimensión de trabajadora, como el señalar que "las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código (del Trabajo), implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".

En el mismo orden de ideas, se modifica la definición de lo que debe entenderse por "Acoso Laboral" en el sentido que basta que la agresión u hostigamiento se produzca una sola vez y no mediante actos reiterados como se contempla en la actual definición; se introduce el concepto de "violencia en el trabajo, ejercida por terceros", y se corrige la norma que establece los criterios sospechosos de discriminación, que

parecía contener un catálogo cerrado de ellos, al agregar que la discriminación puede producirse o verificarse "por cualquier otro motivo", además de los que se señalan en la norma legal.

También la ley introduce, por primera vez en el ámbito laboral el concepto de "Perspectiva de Género", a fin de propender a un mayor acercamiento a la meta de la igualdad material o sustancial entre mujeres y hombres en el sistema de relaciones laborales.

En lo demás, la ley lo que hace es introducir nuevas obligaciones, principalmente para el empleador, destinadas a dar mayor eficacia al cumplimiento al denominado "Deber General de Protección" establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, especialmente a través de la elaboración de un "Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y a la Violencia en el Trabajo", que deberá ser parte integrante

del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y el cual debe contener, a lo menos: la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con perspectiva de género; las medidas de prevención y control de dichos riesgos, con objetivos medibles; las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, entre otros.



**OROMPELLO
PALACIOS PÉREZ**

Académico de la Facultad de
Derecho, UNAB