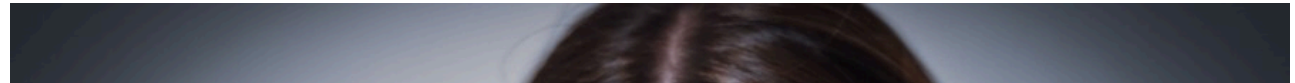


Estás en: **Reportajes**



alDESCONCIERTO.cl



Avisos Legales

Hazte Socio



Ley Karin y acoso sexual: El proceso que permite desvincularse de un jefe que traspasa los límites

Por: Carolina Ceballos | 25.08.2024

A tres semanas de la entrada en vigencia de la nueva normativa, el abogado laboral, Orompello Palacios, detalla el procedimiento que

faculta una salida legal a esta compleja situación que incluso posibilita el “autodespido” del trabajador afectado.

A comienzos de agosto entró en vigencia la Ley Karin, normativa que busca “garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso, estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo”.

Considerando las situaciones derivadas del quehacer laboral en virtud de la nueva legislación, **consultamos a Orompello Palacios**, académico de la Escuela de Derecho de la Universidad Andrés Bello (UNAB), sede Viña del Mar, **respecto de la posibilidad de que un trabajador sea víctima de acoso sexual** de parte de su jefatura.

“¿Cómo me deshago un jefe acosador sexual? La respuesta es lo que hace la Ley Karin” que es **“obligar a las empresas, a los empleadores, a tener protocolos que regulen la conducta de los trabajadores**, tanto respecto al acoso sexual como el acoso laboral dentro de las relaciones personales en la empresa”, detalla.

Por lo tanto, complementa, **“si hay un jefe acosador**, o no necesariamente un jefe, cualquier acosador, **lo que debe hacer el trabajador o trabajadora es hacer la denuncia** correspondiente, que es una novedad que trae la ley”.

[Te puede interesar] Del Partido Comunista a la derecha: La historia política de Luis Hermosilla

Actualmente, dice, **esta se puede hacer verbalmente**, siendo obligación del “empleador levantar un acta que la persona puede revisar y firmar si está de acuerdo para dar inicio a la investigación”.

Se debe garantizar integridad del trabajador

“Evidentemente, la Ley Karin protege en estos casos respecto del acoso laboral y el acoso sexual, e incluso incluyeron la violencia en el trabajo”, recalca.

Además, sostiene el abogado laboral, “es importante tener presente, que **es una obligación del empleador** que está relacionada con el artículo 184 del Código del Trabajo, que establece” que este **debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la integridad física y psíquica de los trabajadores**”.

“Se asume, se entiende y es así, que el acoso laboral, el acoso sexual, afecta la integridad psíquica de las personas”, recalca el experto.

Respecto de los protocolos a seguir, agrega, **“para el trabajador lo más importante es que tiene ahora la posibilidad de efectuar la denuncia verbal o por escrito**, como quiera, la puede hacer ante el empleador, que debe adoptar de inmediato las medidas necesarias que están señaladas en la ley, o también puede hacerla en la [Inspección del Trabajo](#)”.

En relación a los plazos para poder acceder a una solución ante un problema de esta envergadura, Palacios asegura **“la ley establece que desde presentada la denuncia, todo debe tramitarse en un tiempo máximo de 30 días**, llegando a las conclusiones que deben ser sometidas a la aprobación de la Inspección del Trabajo respectiva, en cuanto a cómo se realizó la investigación y a las conclusiones a que esta llega”.

¿Cómo opera el autodespido?

Paralelamente, **“para poder invocar un ‘despido indirecto’, lo que debería probar el trabajador, es que el empleador ante su denuncia no tomó las medidas** necesarias, no realizó la investigación, o no la hizo bien, habiendo un incumplimiento en este caso del artículo 184 del Código del Trabajo”, aclara Palacios.

Respecto de esta figura, también denominada “autodespido”, el experto asegura que este “opera de la misma manera que opera el despido”.

[Te puede interesar] Solidaridad como herramienta para la superación de la pobreza

“Es decir, **el trabajador debe presentar al empleador una notificación de término de contrato**, señalando la causal que en este caso sería la causal del artículo 160, puede ser el número 7 (incumplimiento grave de las obligaciones),

puede ser el 160, número 1 letra A, (alusivo a) que existieron conductas de acoso sexual, o de la letra F, de acoso laboral”.

Presentada la carta en esa notificación, específica, **“el trabajador debe señalar la fecha en que pone término al contrato**, enviarla por correo certificado del empleador, o entregarla personalmente, (siempre) que conste la recepción, y de ahí tiene un plazo de 60 días para presentar una demanda de auto despido ante el tribunal”.

Finalmente, el experto asegura que **en esta misiva, se debe señalar expresamente por qué “hubo un incumplimiento grave**, cómo fue el acoso y relatar toda la historia”.

Crédito foto: Agencia Uno



SUSCRÍBETE ACÁ
#BoletínED
www.eldesconcierto.cl

ADFLIP
OFERTA

40%
descuento


SPIDEY AND FRIENDS
HULK PODER ...
\$ 22.390
\$ 13.434
COMPRAR AHORA



Oferta válida solo en Adflip