

Las sanciones dependen del tamaño de la empresa

Fichas con detalles de lo que tiene que saber de la ley Karin sobre acoso en el trabajo

Creada en honor a Karin Salgado, técnica en enfermería que se quitó la vida por acoso laboral, la normativa se puso en marcha este **jueves 1 de agosto**. Su muerte motivó una legislación que intenta investigar, prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y las conductas de hostigamiento y violencia en ambientes laborales.

MARCELO POBLETE

Conducta sancionada	Definición	Ejemplos
1. Acoso Sexual	“Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.	Envío o muestra de videos o fotografías de carácter sexual, por cualquier medio. Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico. Chistes de doble sentido o sexistas. Invitaciones impropias e insinuaciones. Promesas. Chantaje. Presiones para que una persona realice una actividad sexual en contra de su voluntad, mediante amenaza, manipulación u otros medios. Trato ofensivo u hostil. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe. Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
2. Acoso Laboral	“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.	Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él. Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”. Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona. Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas. Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo. Amenazar a una persona o coaccionarle. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada a la persona. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
3. Incivildades cívicas	“El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo”.	Usar tono de voz inapropiado, carente de agresividad cuando se habla. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios. El respeto a los espacios personales, del respeto a las personas que trabajan en el espacio laboral.
4. Violencia en el trabajo	“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.	Gritos o amenazas. Uso de garabatos o palabras ofensivas. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte. Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.
5. Sexismo	“Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.”	Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Sanciones

Las personas que quieran denunciar un hecho lo pueden hacer a Recursos Humanos de la Empresa, Inspección del Trabajo y los sindicatos. Si las empresas o jefaturas no cumplen con lo que establece la ley, se arriesgan a distintas sanciones, y todas dependen del nivel de gravedad, pueden ser significativas y se basan en un porcentaje de los ingresos de la empresa, aunque la ley no especifica un monto exacto. Esto implica sanciones que pueden variar dependiendo del tamaño y los ingresos de la empresa.

Despidos

En casos de conductas graves, se puede proceder a la terminación del contrato de trabajo del infractor, siguiendo los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo. En el sector público, el acoso laboral y sexual también puede llevar a la destitución del funcionario. Además, se pueden aplicar medidas disciplinarias como censura, multa y suspensión.

Obligaciones de la empresa

Prevenir:

Crear programas para evitar que ocurran casos de acoso y violencia, enseñándoles a los trabajadores cómo reconocerlos y qué hacer.

Informar:

Contar con formas fáciles para que los trabajadores puedan denunciar si están siendo acosados o agredidos, y ayudarlos en el proceso.

Proteger:

Mantener en secreto las denuncias y proteger a las personas que denuncian para que no sufran más daños.

Investigar:

Investigar a fondo cada caso de acoso o violencia y tomar medidas para solucionarlo.

Cumplir:

Seguir siempre las reglas para prevenir el acoso y la violencia, y mejorarlas si es necesario.

Cuidar la salud mental:

Cuidar la salud mental: Ayudar a los trabajadores a sentirse bien emocionalmente y prevenir problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

Pros y contras

Francisco Vallejo, académico de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, dice que lo positivo es que la ley Karin “nos obliga como sociedad a tomarnos en serio la cuestión de asegurar lugares de trabajo dignos y seguros y la prevención de riesgo”, destaca, pero agrega que hay un problema. “Es muy difícil y es costoso para las empresas y para el Estado gestionar seriamente la prevención de riesgo. Claro, en este caso tenemos prevención de riesgo asociado a tres conductas: el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Y a partir de ahí, de que cada empleador detecte los riesgos a los que están sometidos sus trabajadores en cada puesto de trabajo, va a tener que determinar un plan de acción respecto de la prevención, de la investigación y de las sanciones que pudieran proceder”.