

Cámara de Comercio de Angol llama a prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

El abogado y Magister en Derecho Penal, Luis Chamorro Díaz, quien también es emprendedor angolino y miembro de la Cámara de Comercio, dio detalles sobre la recientemente aprobada Ley 21.643, mejor conocida como Ley Karin

El pasado 1 de agosto entró en vigencia la Ley 21.643, mejor conocida como Ley Karin, por lo que desde la Cámara de Comercio de Angol se han preocupado de profundizar en el conocimiento de esta norma para así evitar el acoso laboral, así como el sexual y la violencia dentro de los ambientes laborales angolinos.

El abogado y Magister en Derecho Penal, Luis Chamorro Díaz, (en la foto) quien también es emprendedor angolino y miembro de la Cámara de Comercio de Angol, explicó que la Ley Karin tiene sustento jurídico en lo establecido en el artículo 19 de la Constitución, así como en el artículo 2 del Código del Trabajo, respecto a establecer políticas públicas y legislativas tendientes a asegurar el disfrute del derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Entender la Ley

Es imprescindible para entender el espíritu de esta ley, ver algunas definiciones inherentes a la misma:

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual realizados por un(a) miembro de la organización laboral a otro(a) de manera indebida y no consentida por el(la) requerido(a) y que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las posibilidades de empleo del afectado.

Acoso laboral: Conducta

constitutiva de agresión u hostigamiento ejercida en contra de trabajadores de manera singular o reiterada que ocasiona menoscabo, maltrato o humillación al trabajador afectado o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Violencia en el trabajo: Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (clientes, proveedores o usuarios).

En función de esto, Chamorro explicó que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que "el empleador está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores", lo cual incluye su salud mental.

Medidas

Entre las medidas que son tendientes a prevenir la violencia y el acoso laboral, de acuerdo a lo que mencionó el abogado que está señalado en la Ley Karin y que son algunas de las innovaciones de la misma, se encuentra la obligación del empleador de establecer

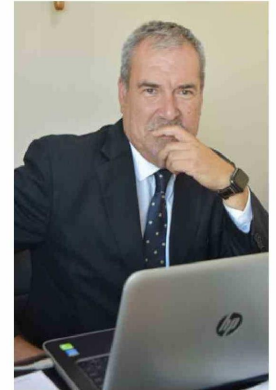
un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, así como un protocolo de investigación y sanción en estos casos.

También se establece la obligación de contar con un procedimiento claro y por escrito para investigar las denuncias que se generen en relación a actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices mínimas que establezca el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo.

Estas investigaciones se deben realizar siguiendo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, debido proceso, razonabilidad, no revictimización y colaboración.

Denuncia

En cuanto a la denuncia, el abogado precisó que puede realizarse verbalmente o por escrito ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo, la cual debe contener identificación de la persona afectada,



así como de la persona denunciada, vínculo organizacional entre la persona afectada y la persona denunciada, relación de los hechos denunciados, identificación de la empresa (en caso de realizarse ante la Inspección del Trabajo).

En todo caso, para la Cámara de Comercio de Angol lo más importante es que sus afiliados, así como los trabajadores de los mismos, puedan conocer los alcances de la Ley para, de esta forma, garantizar su aplicabilidad y, sobre todo, que podamos contar en la comuna con ambientes laborales sanos, libres de acoso y violencia.