

Autoridades detallan a qué sanciones se exponen quienes infrinjan la Ley Karín

NORMATIVA. *Amonestaciones verbales o escritas, suspensión, descuento en los sueldos y hasta despidos se contemplan.*

Cristián Rojas M.
 cristian.rojas@mercuriovalpo.cl

En el Salón de Honor de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y con la presencia de autoridades de Gobierno y de la casa de estudios, representantes del mundo sindical y de la Cámara de Comercio, se realizó el hito de entrada de vigencia de la Ley Karín, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Tras la actividad, la seremi de Gobierno, María Fernanda Moraga, destacó que “aumentan las sanciones, éstas van desde amonestaciones, multas, como también podrían ser desvinculados los trabajadores en el caso de que se acrediten los hechos que constituyan acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Todo eso va a estar implementado en un reglamento que se va a crear a propósito de esta ley”.

Por su parte, el seremi del Trabajo y Previsión Social, Miguel Toledo, puso en relieve que “el gran avance de la ley tiene

“Aumentan las sanciones, van desde amonestaciones, multas, como también podrían ser desvinculados los trabajadores”.

María Fernanda Moraga
 Seremi de Gobierno

“El acoso sexual o el acoso laboral es considerado una falta a la probidad, y por tanto, (...) puede terminar en una destitución”.

Miguel Toledo
 Seremi del Trabajo

que ver con que pone un rol preventivo a través de obligar a cada una de las empresas, organizaciones públicas y privadas a contar con un protocolo. Este protocolo tiene que identificar los riesgos de acoso laboral, acoso sexual, pero también del manejo psicosocial, porque son el foco de conflictos, y eso se hace cuando yo puedo eliminar las accio-

nes incíviles o incívicas, el sexismo, con un adecuado manejo psicosocial para evitar cosas que son absolutamente comunes hoy día, como la grosería, la falta de respeto”.

VIOLENCIA DE TERCEROS

Por otra parte, la autoridad explicó que “en la violencia de terceros, la ley lo que se refiere es que el empleador tiene que tomar medidas preventivas para que sus trabajadores no queden expuestos a violencia de terceros, pero no hay una figura punitiva sobre esos terceros; lo que obliga al empleador es a tener medidas preventivas para no exponer a trabajadores, o sea, si trabajan solos, salen tarde, que tenga alguna medida de protección; si va a ir a un lugar peligroso, que no vaya solo”.

Sobre el mismo punto, puso como ejemplo que “los cajeros de supermercados, si están expuestos a un cliente malhumorado, que venga un tercero ajeno a la caja -porque no se va a poder mover la cajera- a que atienda a esta persona que está fuera de control y lo saque de la cadena. Entonces si eso no se cumple, el



EL HITO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY SE REALIZÓ EN LA PUCV.

empleador puede ser sancionado por la Dirección del Trabajo. Esa es la figura de terceros”.

Toledo precisó que “las sanciones siempre dependen de la situación, del número de trabajadores involucrados, de la recurrencia, entonces se estudia caso a caso, no es una sanción única, porque si esto fuera así de fácil, ponemos una inteligencia artificial que nos diga cuáles son las sanciones para cada caso y para manejar las instituciones. Estamos trabajando con gestión de personas y esa es la gran dificultad, pero también la gran virtud de esta ley es que ayuda a empujar un cambio cultural”.

MUTUALES ASESORAN

Asimismo, destacó que “cada institución crea sus protocolos, pero no sola, sino que tiene a las mutuales que van a prestar asesoría técnica, y estas mutuales no lo hacen tan solo voluntariamente, sino que están obligadas a través de la ley, y por instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que depende del Ministerio de Trabajo”.

Toledo puntualizó que con la Ley Karín “el acoso sexual o el acoso laboral es considerado una falta a la probidad, y por tanto, dependiendo de la envergadura

de la falta, puede terminar en una destitución. Después están las otras medidas, son las que tradicionalmente han estado en el mundo público que son desde amonestación verbal, si la falta pequeña; una amonestación escrita si a lo mejor es pequeña pero recurrente, o si es más grande; después vienen los descuentos, que pueden ser de 25% o 50%; o destitución; también días de suspensión de labores”.

En cuanto a las empresas privadas, explicó que “la Dirección del Trabajo actúa como un árbitro si tú haces una denuncia, que la puedes hacer en tu institución o directamente en la Dirección del Trabajo. Supongamos que lo hace dentro de la institución, la institución tiene 30 días máximo para hacer la investigación y generar una sanción, si es que el caso lo amerita. Una vez que eso sucede, este expediente se envía a la Dirección del Trabajo, que tiene también un máximo de 30 días para pronunciarse. ¿Qué va a hacer la Dirección del Trabajo? Juzgar con profesionales competentes que conocen de acoso laboral, de acoso sexual, y también del enfoque de género, para ver si está bien llevada la investigación y si la sanción es acorde al grado de la falta”.