

Se necesita que la conducta genere menoscabo, maltrato o humillación

Superintendente por Ley Karin: No cualquier whatsapp a deshora es acoso laboral

Entidad fiscalizadora de Seguridad Social delimita alcance de la legislación y asegura que prevenir la violencia laboral beneficia a empresas y a trabajadores.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

¿Enviar un *whatsapp* fuera de la jornada laboral podría ser calificado como acoso? La implementación de la ley 21.643 —conocida como Ley Karin y que entra en vigencia el 1 de agosto— ha causado incertidumbre entre las empresas.

La legislación que regula la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo introduce cambios como que la conducta pueda ocurrir solo una vez para ser considerada sancionable.

¿Qué es acoso?

Este mes la Dirección del Trabajo (DT) publicó una directriz que fija el alcance de la ley. Explica que para que una conducta sea acoso laboral se deben encontrar cuatro elementos: una agresión física o que afecta moralmente a la persona trabajadora, que se produzca una vez o de forma reiterada, que se realice por cualquier medio y que ocasione menoscabo, maltrato o humillación.

La superintendente de Seguridad Social, Pamela Gana, resalta este último punto en el ejemplo de enviar un *whatsapp* a deshora. “No puedo ser categórica que sí (es acoso) o que no. Por ejemplo, se llegó al acuerdo (en una empresa) que tenemos que entregar un trabajo el lunes, y por lo tanto vamos a tener que estar conectados el fin de semana. Está un contexto de conversación, es distinto de que si un empleador empieza a enviar *whatsapp* a horas que sobrepasan con creces la jornada laboral y de materias irrelevantes”, indica Gana en conversación con “El Mercurio”.

Maltrato

La DT interpretó que una situación genera menoscabo, maltrato o humillación cuando se causa “desmérito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad”. También se considera acoso cuando la conducta amenaza o perjudica la situación laboral o las oportunidades de empleo de los afectados. Es decir, cuando se “ocasiona un perjuicio o daño laboral en la situación de la persona al interior de la empresa” y cuando “por la



HECTOR ARAVENA

“Más allá de lo central que es el bienestar de las personas (...) esto claramente repercute en las organizaciones, en cómo se trabaja el ausentismo, en todo lo que es productividad y crecimiento de las empresas”.

PAMELA GANA, SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades de empleo”.

Prevención

Gana subraya la importancia de la prevención al interior de las empresas, aspecto del cual la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) está encargada de supervisar.

—¿Cómo se espera que esta ley impacte la cultura laboral?

“Movernos hacia la prevención es central porque evita otras Karin. La ley se llama Karin por Karin Salgado, que es una trabajadora que cometió suicidio por una situación de acoso laboral en su trabajo, que eso no se vuelva a repetir”.

“Uno de los grandes desafíos es que este es un tema cultural

el bienestar de las personas (...) esto claramente repercute en las organizaciones, en cómo se trabaja el ausentismo, en todo lo que es productividad y crecimiento de las empresas”, dice.

Protocolo

El 15 de mayo la Suseso publicó en consulta las medidas para implementar el protocolo preventivo sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, cuya versión final se difundió el 7 de junio.

—¿Qué pasos debiesen seguir las empresas para adaptarse a los nuevos requerimientos?

“Lo que llama el protocolo es que primero la empresa tiene que hacer una política respecto de prevención de la violencia y el acoso. Después viene la identificación de los riesgos que puedan materializarse. Lo que nosotros proponemos es que las instituciones, que tendrían que haber hecho su cuestionario CEAL-SM, que le pongan atención a la dimensión de violencia y acoso en el trabajo, que hagan un *zoom* a cómo se respondieron esas siete preguntas y en base a eso se generen las medidas preventivas”.

“Nuestra norma no solo contiene directrices, sino que entregamos elementos prácticos. Pusemos a disposición de las entidades empleadoras un protocolo tipo para que lo adapten a su realidad. También dispusimos una pauta para las empresas de menos de 10 trabajadores, que no tienen obligación de hacer el CEAL-SM”.

—Ha habido críticas por la tardanza en la publicación del reglamento por parte del Ministerio del Trabajo, que contiene las directrices para llevar a cabo las investigaciones por acoso. ¿Cómo abordan esta crítica?

“Creo que ya está pronto a salir. También, las instituciones, en una visión preventiva, deberían tener el procedimiento ya pensado desde hace tiempo. El riesgo psicosocial, de salud mental en general, donde violencia y acoso están adentro, es un riesgo que siempre ha estado. Me imagino que (las empresas) deben haber tenido ya bosquejos previos a esta ley de lo que son los procedimientos de violencia y acoso, así que yo creo que van a estar a tiempo como para poder adaptarlos según se requiera”.