

Ley Karin: los aspectos de la normativa que busca eliminar el acoso laboral

DENUNCIAS. Este 1 de agosto entró en vigencia esta norma que obliga a las empresas a establecer protocolos.

Karen Elena Cereceda Ramos
 kcerecedar@mercuriocalama.cl

Este 1 de agosto entró en vigencia la ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", normativa que establece que los empleadores deberán implementar una serie de acciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Dicha ley lleva el nombre de una funcionaria pública que se quitó la vida tras haber sido víctima de acoso laboral.

Lamentablemente, estos casos no son aislados, ello porque según datos de la Dirección del Trabajo se han recibido más de 4 mil denuncias en los dos últimos años.

En tanto, de acuerdo con datos de la Achs, entre 2022 y 2023 hubo un aumento del 29,5% en casos de violencia calificadas como enfermedad profesional de salud mental, siendo la "hostilidad de la jefatura" el principal agente de riesgo.

Paulina Galfucuy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Achs, explica que "la entrada en vigor de esta ley plantea un desafío importante de adaptación y cambio cultural en el mundo del trabajo que debe ser abordado con un enfoque preventivo".

Agrega que "el objetivo final es lograr prevenir el acoso y violencia laboral para así impactar positivamente sobre la salud mental y física de las personas".

La ejecutiva explica además que como organización, han puesto "a disposición contenido detallado y herramientas concretas para facilitar estos procesos, con un protocolo tipo, capacitaciones, guías para la definición de políticas, los cuales están disponibles en nuestra página y a través de nuestros asesores".

"El objetivo final es lograr prevenir el acoso y violencia laboral para así impactar positivamente sobre la salud mental y física de las personas".

Paulina Galfucuy
 ACHS

"Las empresas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como con un procedimiento de investigación y sanción".

Cristián Montero
 Adactiva

CÓMO ABORDARLO

La asesoría y las capacitaciones serán claves ahora que entró en vigencia la norma orientada a prevenir situaciones de acoso o menoscabo en el trabajo.

La Ley Karin -que promueve espacios laborales seguros y libres de acoso- entró en vigencia, por lo que los líderes de empresas de todos los tamaños ya están capacitando a sus colaboradores para prevenir cualquier conducta que pueda dañar el ambiente de trabajo.

"Es sumamente relevante que las empresas establezcan sus protocolos dentro del reglamento interno, pues es la manera óptima de proteger a las y los trabajadores ante estos casos", explica Cristián Montero, director de Adactiva, quien pone énfasis en el enfoque preventivo de la norma.

Tanto las organizaciones públicas como las privadas están capacitando a sus trabajadores para garantizar un "ambiente libre de violencia, donde prevalezca el trato digno y con perspectiva de género", que



LA LEY KARIN BUSCA SANCIONAR EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. ENTRÓ EN VIGENCIA ESTE JUEVES 1 DE AGOSTO.

Cifras del acoso laboral en Chile

- De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, a nivel nacional entre 1 enero de 2022 y 30 de abril de 2024, se recibieron 4 mil 645 denuncias por acoso laboral (3 mil 804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y de estos 67,8% son mujeres).
- También se registraron 2 mil 248 denuncias por temáticas relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras, siendo mujeres el 93,1% de las víctimas.

impone una ley que es muy clara: "las empresas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como con un procedimiento de investigación y sanción dentro del reglamento interno de orden", detalla el director de Adactiva.

Además, los trabajadores deberán poder acceder fácilmente a los canales establecidos para denunciar cualquier incumplimiento de cara a la nueva norma. Pero, para las empresas no se trata solo de evitar sanciones. "El acoso laboral no solo daña la integridad de las personas, también repercute negativamente en la pro-

ductividad y el clima organizacional, por lo que esta ley abre una oportunidad para mejorar las políticas internas, la reputación e incluso la rentabilidad", comenta Cristián Montero.

Finalmente, es un trabajo conjunto y participativo en el que la asesoría será fundamental. "Si una empresa no cuenta con protocolos claros dentro de su reglamento interno, difícilmente tendrá argumentos legales para defender al trabajador que ha sido víctima de un acoso laboral", afirma el director de Adactiva, cuyo equipo ya está brindando asesoría para apoyar a pequeñas y medianas empresas en esta materia. **C3**

Conductas que sancionará esta ley

- Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- Prohibir a los compañeros hablar con un trabajador determinado.
- Tratar a un trabajador como que no existiera.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Terror telefónico llevado a cabo por un acosador.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o por muy debajo de sus capacidades.
- Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar con burla o gestos y voces de un trabajador.
- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Burlarse de la vida privada de un trabajador.