



Ley Karin: el cuerpo legal que aspira a un cambio cultural y a potenciar la salud laboral

Eduardo Henríquez Ormeño
 eduardo.henriquez@australtemuco.cl

La Ley Karin (21.643), que acaba de entrar en vigencia el 1 de agosto, viene a “re-humanizarnos”, viene a generar un marco normativo que ayude a tratarnos de manera adecuada y respetuosamente, o si se quiere, a cimentar la existencia de espacios laborales - idealmente - libres de violencia y acoso.

Esa es la explicación resu-

Esta semana, el miércoles (1) para ser precisos, entró en vigencia la Ley 21.643 de Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. La normativa trae cambios importantes, en cuanto a la velocidad y la forma en que se denuncia y resuelven estos casos. Pero, sobre todo - explica la seremi del Trabajo de La Araucanía -, nos invita a mejorar los ambientes laborales y a “prevenir” situaciones que atentan contra derechos y dignidades.

tuaciones que madadas y llevad sentido esta v zarnos para qu res personas, adecuada y res Es curioso, pe llegar a una ley estos parámetr

Si bien nue tenía algunos ; acoso laboral y va norma que l ría de una trab lud - Karin Salg

IMÁGENES: INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL.



(viene de la página anterior)



Acoso sexual

“**S**e entiende 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”. Aquí caben: el envío o muestra de videos o fotos de carácter sexual; algún tipo de contacto físico; chistes de doble sentido o sexistas; invitaciones impropias e insinuaciones, y chantaje, entre otras.



Conductas incívicas

“**A**barca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse (...). Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves”. Aquí se menciona, por ejemplo: usar un tono de voz inapropiado, y gestos físicos hostiles y discriminatorios.

Denuncia

Para el sector privado las y los trabajadores pueden denunciar ante la entidad empleadora, o ante la Inspección del Trabajo (DT), y en última instancia ante los tribunales laborales. El procedimiento de investigación se inicia con la presentación de la denuncia, de manera verbal o escrita. Si es verbal, la parte empleadora deberá levantar acta de los hechos denunciados, firmada por la persona denunciante. Para ello, se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación interna desde la recepción de la denuncia, en caso de que la o el empleador decida no realizarla, tendrá un plazo de 3 días para remitirla a la DT. Mientras que para el sector público (incluidos los municipios), el proceso de investigación se inicia mediante el ingreso de denuncia del denunciante de acuerdo a las reglas de procedimiento establecidas para determinar responsabilidades administrativas que disponga cada servicio, y se puede instruir realizar una investigación sumaria o un sumario administrativo. En ambos casos de investigaciones se incorporan nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios a saber: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.



Acoso laboral

“**T**oda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Por acción u omisión, esto es: permitir que se critique a una persona ausente; negar el saludo porque ya no está bien visto relacionarse con esa persona; justificar el aislamiento; mirar para el lado cuando se agrede a alguien delante nuestro; gritar, avasallar o insultar a una persona sola o frente a otras; asignar plazos inalcanzables o imposibles; ridiculizar su trabajo; amenazar, y en general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación; entre otras.



Sexismo

“**C**ualquier 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”. Son consideradas así: los comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos; y silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Sanción

En el sector privado podrán recibir sanción conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa o lo determine la parte empleadora, las que dependerán de la investigación realizada, así como la gravedad de los hechos investigados, pudiendo ser amonestaciones y multas. En caso de hechos de suma gravedad, definidos como conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, se podrá poner término al contrato de trabajo (...). Mientras que el sector público: se establece que las conductas de acoso constituyen causal de destitución, en caso que así lo determine el procedimiento sumarial. Esto, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura y multa (Fuente: ISL).



Violencia en el trabajo

“**E**sta es 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”. En este sentido, se considera violencia en el trabajo: gritos o amenazas; uso de garabatos o palabras ofensivas; golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o con potencial de muerte, y daños materiales, por citar algunas.



Derechos y deberes

En el caso de las entidades empleadoras, se indica la necesidad de generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias. Y la adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia. Así como monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (...).

