

Ley de Acoso Laboral: Una mirada experta sobre las conductas que constituyen delito

La modificación del Código del Trabajo para prevenir el hostigamiento y cualquier tipo de agresión en el trabajo, entra en vigencia en agosto del 2024.

Claudia Fuentes R.
prensa@latribuna.cl

El próximo 1 de agosto entrará en vigencia la nueva Ley de Acoso Laboral en Chile, conocida también como Ley Karin. Se trata de la Ley 21.643, publicada en el Diario Oficial el pasado lunes 15 de enero, la cual modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

La antigua ley, promulgada en 2012, entendía al acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores".

Sin embargo, la nueva ley establece que las agresiones pueden ocurrir sólo una vez para ser constituidas como un delito y ser investigadas; y que no sólo puede ocurrir en la relación entre jefe y subordinado, sino que también se puede dar entre compañeros de trabajo.

Paulina Escobar, académica de la carrera de Derecho de la Universidad de Las Américas explicó que la "Ley Karin", "surge como una necesidad de fortalecer espacios laborales libres de violencia y seguros de acoso, con

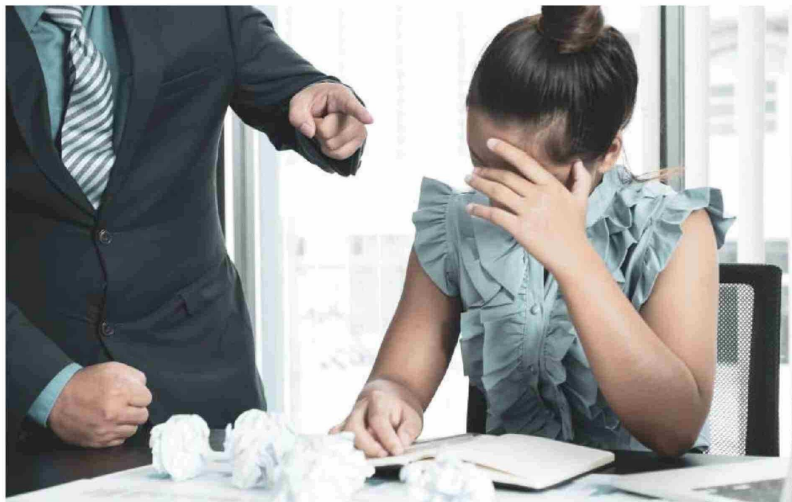
perspectiva de género, poniendo especial énfasis en la prevención de éstos, protegiendo a la víctima durante el proceso y acortando los tiempos de investigación".

Esta ley, agrega la académica, "no viene si no que, a reforzar temas tan sensibles para los trabajadores, especialmente para las mujeres, que son quienes se ven más expuestas a estas situaciones, y que en cierto punto hasta hace muy poco tiempo eran aceptados por la sociedad, la cual muchas veces hacía vista gorda frente a estos actos que son del todo atentatorios contra la dignidad a la persona".

Cabe indicar, que está ley, lleva este nombre por Karin Salgado, quien se desempeñaba como Técnico en Enfermería en el Hospital Herminda Martín de Chillán y quien se quitó la vida en 2019 producto del acoso laboral del cual era víctima al interior de su trabajo.

DESAFÍOS Y NUEVOS ESTANDARES

Abordar los alcances, desafíos y oportunidades que las empresas nacionales enfrentarán tras la promulgación de la nueva legislación destinada a prevenir el acoso y la violencia en el trabajo, fue el eje central del webinar "Prevención del acoso y conciliación: entendiendo el



nuevo estándar".

En la instancia, María Cristina Fernández, managing director de KPMG Law en Chile explicó que "la nueva normativa, obliga a las empresas a contar con un reglamento interno que incluya un protocolo de investigación y sanción del acoso laboral y sexual, así como la divulgación semestral de los canales de denuncia internos. Lo anterior, aplicará para todas las empresas, incluso aquellas que no están obligadas a tener Reglamento Interno (las que tengan menos de 10 trabajadores)".

"Las compañías deberán reestructurar la forma en la que abordan las quejas, asignando equipos especializados y fomentando la transparencia", afirmó Cristina. Agregó que "es crucial promover un clima donde prevalezca el respeto y la confianza para prevenir situaciones de acoso".

Por su parte, Sara Narbona, gerente de Personas y Asuntos Corporativos de Euro y socia de Redmad señaló que "el desafío de las organizaciones será trabajar desde adentro hacia afuera, poniendo un gran énfasis en el desarrollo de los líderes en la compañía. Ellos serán parte fundamental para la generación de ambientes saludables, entregar contención, vislumbrar alguna situación problemática y anticiparse a distintos hechos".

Agregó que "enfrentar un cambio cultural requiere una estrategia perseverante y consciente que requiere de un esfuerzo colectivo. Este cambio debe ser liderado desde la alta dirección, siendo ellos los principales impulsores del respeto dentro de la empresa".

Cabe indicar, que la normativa contempla que las respectivas denuncias podrán hacerse directamente ante el mismo empleador o ante la Inspección del Trabajo, las cuales tienen el carácter de confidencial.

CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL

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

