

Violencia, maltrato y acoso

Principales cambios derivados de la Ley 21.643 (Ley Karin):

Su regulación aplica al mundo privado y a quienes forman parte de la administración pública.

Deben instituirse procedimientos, no solo para casos de acoso sexual, sino de acoso laboral y violencia.

Cambia la concepción tradicional del acoso laboral, eliminando la exigencia de reiteración.

Los procedimientos de investigación deberán ser confidenciales, imparciales, expeditos y con enfoque género.

Se amplían los mecanismos de presentación de denuncias, permitiéndolas de forma verbal o escrita y en el primero de los casos, documentadas por la persona ante quien se interponen.

Los plazos en los procedimientos de denuncia, investigación y sanción de la violencia, el acoso y el acoso sexual, se acortan considerablemente.

La Dirección del Trabajo es facultada para la dictación de medidas de resguardo, en favor de quien denuncia.

Estos cambios normativos han implicado la desaparición del concepto de “Maltrato laboral”, ya que, lo que le diferenciaba del acoso, era precisamente la reiteración. Ahora bastan hechos esporádicos.

La Ley 21.643 (Ley Karin), incorpora a la regulación de la conflictividad laboral, la figura típica de “Violencia”, entendiéndola como:

“aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”

A la luz de estas modificaciones, podemos entender al acoso laboral, como:

Una conducta agresiva, hostigadora, reiterada o eventual, que se dirige por cualquier medio, a lesionar la dignidad personal, maltratar y humillar a la víctima, esto, bajo la amenaza de un perjuicio a su situación laboral o a sus oportunidades en el empleo, y que característicamente usa los siguientes mecanismos:

Violencia destinada a disminuir la autoestima y confianza de la víctima en sus propias capacidades

El acosador dirige sus ataques a las características personales, desde un elemento discriminatorio, que podrían ser aspectos físicos, sexuales, de género, sociales, culturales, religiosos, étnicos, políticos o económicos, por ejemplo.

Violencia destinada a obstaculizar el desempeño laboral

E acosador dirige sus ataques a las competencias y habilidades de la persona acosada, con el objeto de obstaculizar su desempeño laboral y/o generar una matriz de opinión acerca de su presunta incapacidad de cumplir con las labores encomendadas.