

AHORA
CHILE
TIENE

A photograph of two women embracing warmly. The woman on the right is smiling broadly, showing her teeth. She has long, wavy brown hair and is wearing a light-colored top. The woman on the left has her back to the camera, wearing a grey sweater. The background is a blurred outdoor setting.

**LEY
KARIN**

CURSO

LEY KARIN

Módulo 01:

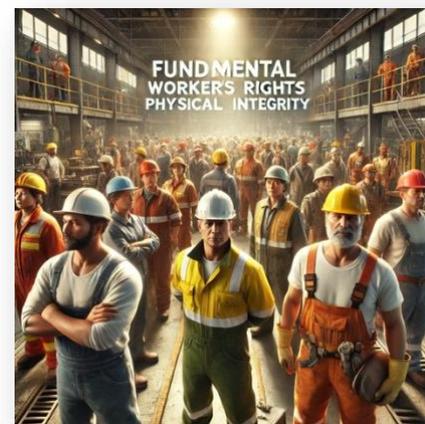
Bases e Impacto del Acoso Laboral y Sexual

SIGNIFICADO DE LOS DERECHOS ESENCIALES Y LEGISLACIÓN PERTINENTE

DERECHOS ESENCIALES DE LOS EMPLEADOS

Los derechos esenciales son aquellos derechos y libertades que todo individuo posee simplemente por su condición de ser humano, y que están reconocidos y protegidos por el sistema legal. Cada empleado es una persona, y como tal, posee derechos esenciales dentro de la empresa.

En este rol, el empleado(a) puede acudir a los Tribunales de Trabajo utilizando el proceso de Tutela Laboral cuando sienta que uno o más de los siguientes derechos, estipulados en la normativa laboral chilena, están siendo vulnerados:



- El derecho a la vida y a la integridad física del empleado(a), siempre que su vulneración resulte directamente de actos sucedidos en el contexto laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la dignidad del empleado(a) y su familia.
- La inviolabilidad de cualquier forma de comunicación privada.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la expresión de todas las creencias y al ejercicio libre de cualquier culto.
- La libertad de expresar opiniones y la de informar, sin censura previa, de cualquier manera y por cualquier medio.
- La libertad de empleo y el derecho a elegirlo libremente. Además, la garantía de que ningún tipo de trabajo puede ser prohibido, excepto las excepciones que la propia Constitución establece.
- El derecho a no ser objeto de los actos discriminatorios mencionados en el artículo 2 del Código del Trabajo.
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin impedimentos indebidos.
- La garantía de indemnidad, que implica no ser objeto de represalias por parte del empleador, por motivo o como consecuencia de la actividad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido propuestos en tal calidad.
- Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

LEGISLACIÓN PERTINENTE

NORMATIVA INTERNACIONAL



Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Declara derechos laborales fundamentales, como el derecho al empleo, a condiciones justas y favorables, y a formar y unirse a sindicatos.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Convenio 138 sobre la edad mínima (1973).
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).



NORMATIVA NACIONAL

En Chile, la legislación laboral está diseñada para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar condiciones de trabajo justas y dignas. A continuación, se presenta la legislación más importante que regula los derechos y deberes de los trabajadores en el país:

Constitución Política de la República de Chile

- Artículo 19 N° 16: Asegura el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.
- Artículo 19 N° 19: Garantiza el derecho a la sindicalización.



Código del Trabajo

- El Código del Trabajo de Chile es la normativa principal que regula las relaciones laborales en el país.

INCLUYE DISPOSICIONES SOBRE:

1. **Contratos de trabajo:** Define los distintos tipos de contratos (indefinidos, a término fijo, por obra o faena) y las condiciones mínimas que deben cumplir.
2. **Derechos y deberes de los trabajadores y empleadores:** Establece derechos como el pago de salarios, vacaciones, descanso semanal, y deberes como la obligación de trabajar y de cumplir con las normas de seguridad e higiene.
3. **Jornada de trabajo y descansos:**
 - Jornada ordinaria: No puede exceder las 44 horas semanales.
 - Descanso semanal: Derecho a un descanso semanal de al menos un día.
 - Vacaciones: Derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas.
4. **Remuneraciones:** Define el salario mínimo y regula las formas de pago y las deducciones permitidas.
5. **Protección a la maternidad y paternidad:**
 - Permiso maternal: Se otorgan 18 semanas de descanso (6 semanas preparto y 12 semanas postparto).
 - Permiso paternal: El padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado al momento del nacimiento del hijo.
6. **Seguridad y salud en el trabajo:**
 - Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:
 - Establece el sistema de seguro social obligatorio contra riesgos laborales.
 - Decreto Supremo N° 594: Regula las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
7. **Libertad sindical y negociación colectiva:**
 - Derecho a sindicalización: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos.
 - Negociación colectiva: Regula los procedimientos para la negociación de contratos colectivos entre empleadores y sindicatos.
8. **Leyes complementarias**



- Ley N° 20.940 (Reforma Laboral, 2016): Introdujo cambios significativos en materia de negociación colectiva, fortaleciendo los derechos de los sindicatos y promoviendo la titularidad sindical en la negociación colectiva.
- Ley N° 20.609 (Ley Antidiscriminación, 2012): Prohíbe la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, incluido el laboral, asegurando igualdad de trato y oportunidades.
- Ley N° 21.015 (Incentivo a la Inclusión Laboral, 2017): Establece la obligación de que empresas con 100 o más trabajadores contraten al menos un 1% de personas con discapacidad.
- Ley N° 21.220 (Teletrabajo, 2020): Regula el trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando derechos equivalentes a los trabajadores presenciales.

INSTITUCIONES CLAVE



Dirección del Trabajo: Responsable de supervisar la aplicación de la ley laboral y de resolver disputas en el ámbito laboral.



SUSESO
Superintendencia
de Seguridad
Social

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO): Encargada de asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad social, incluyendo los seguros contra accidentes laborales y enfermedades profesionales.



Instituto de Seguridad Laboral (ISL): Gestiona el seguro social para riesgos laborales y ofrece servicios de prevención, asistencia médica y rehabilitación.

DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Acoso laboral (mobbing) El acoso laboral, o mobbing, implica comportamientos persistentes y hostiles en el ambiente de trabajo que buscan intimidar, humillar o debilitar a una persona o grupo. Estos actos pueden ser perpetrados por superiores, colegas o subordinados e incluyen una variedad de agresiones verbales y no verbales.

CLASES DE ACOSO LABORAL



Acoso vertical descendente: Se da cuando un superior (jefe, supervisor) hostiga a un subordinado, incluyendo tareas humillantes, críticas injustas o amenazas de despido.

Acoso vertical ascendente: Ocurre cuando subordinados hostigan a un superior, a menudo mediante falta de cooperación, sabotaje o difusión de rumores.

Acoso horizontal: Sucede entre colegas del mismo nivel jerárquico e incluye exclusiones sociales, rumores o burlas.

Acoso mixto: Combina formas de acoso vertical y horizontal, afectando a la víctima tanto por parte de superiores como de colegas.

ACOSO SEXUAL

Se define como cualquier conducta sexual indeseada que afecte la dignidad de alguien en el trabajo, creando un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual verbal: Incluye comentarios, chistes o preguntas inapropiadas y no deseadas sobre la vida sexual de una persona.
- Acoso sexual no verbal: Gestos obscenos, miradas sugestivas, exhibición de material pornográfico, u otros comportamientos visuales que causen incomodidad o intimidación.
- Acoso sexual físico: Contacto físico no deseado como tocamientos, abrazos, besos, etc.
- Acoso sexual ambiental: Creación de un ambiente laboral hostil mediante conductas o comentarios de naturaleza sexual.



IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA DE LAS VÍCTIMAS Y LA ORGANIZACIÓN

EFFECTOS EN LA SALUD MENTAL DE LAS VÍCTIMAS



- **Estrés y ansiedad:** Las víctimas de acoso enfrentan altos niveles de estrés y ansiedad, anticipando constantemente comportamientos hostiles.
- **Depresión:** La humillación y el aislamiento pueden llevar a la depresión, con pérdida de interés en actividades previamente disfrutadas y baja autoestima.
- **Trastornos del sueño:** Problemas como insomnio y pesadillas, afectando el descanso adecuado.
- **Trastornos postraumáticos:** En casos extremos, se puede desarrollar un trastorno de estrés postraumático.
- **Efectos en la salud física de las víctimas**
- **Dolores físicos:** El estrés puede causar síntomas físicos

como dolores de cabeza y problemas musculares.

- **Problemas cardiovasculares:** El estrés prolongado puede incrementar el riesgo de hipertensión y enfermedades cardíacas.
- **Problemas inmunológicos:** El estrés puede debilitar el sistema inmunológico, aumentando la susceptibilidad a enfermedades.
- **Fatiga crónica:** El estrés mental y físico constante puede causar una fatiga extrema.

IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

- **Reducción de productividad:** El acoso disminuye la motivación y la productividad, afectando el desempeño general.
- **Aumento de ausentismo:** Los problemas de salud relacionados con el acoso pueden incrementar el absentismo laboral.
- **Alta rotación de personal:** El acoso puede causar que las víctimas dejen la organización, incrementando los costos de contratación y capacitación.
- **Daño a la reputación:** Un manejo inadecuado del acoso puede dañar la reputación de la organización, afectando su capacidad para atraer y retener talento.





- **Clima laboral negativo:** El acoso crea un ambiente tóxico, afectando no solo a las víctimas directas sino también al resto del personal.
- **Consecuencias legales y financieras:** Las denuncias de acoso pueden llevar a litigios costosos y sanciones legales.