

¿Qué desafíos suponen las nuevas regulaciones?

Ley Karin y Convenio 190 de la OIT

El Convenio 190 también contempla la violencia o acoso que ocurre durante los trayectos entre el domicilio y el hogar de trabajo o en la interacción con clientes/usuarios, entre otro tipo de situaciones. Dado el aumento de algunos delitos violentos en los últimos años y el creciente temor de las personas de ser víctima de la delincuencia ¿Qué medidas han tomado en su organización para proteger a sus trabajadores?



¿Cuáles de los siguientes elementos están incorporados en la política sobre violencia y acoso en el trabajo de su organización? (%)



Ley de conciliación

¿Qué efecto contempla la organización que tendrá la implementación de la Ley Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral en los siguientes aspectos (...)? (% QUE RESPONDE "POSITIVO / MUY POSITIVO")



FUENTE: ENCUESTA FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO

Estudio revela que empresas están al debe en capacitar a trabajadores ante violencia y maltrato de terceros



■ Encuesta de Fundación Vial Espantoso contempló a firmas representativas de una plantilla de más de 276 mil trabajadores y 109 sindicatos, que engloban más 69 mil socios.

POR CAROLINA LEÓN

Es altamente probable que 2024 sea recordado por las áreas de recursos humanos como un período de cambios, de mucho trabajo y distintos ajustes. Y cómo no, si son varias las nuevas legislaciones laborales que entrarán en vigencia.

El año partió con la implementación de la Ley que permite conciliar la vida laboral con la familiar, hace unos días fue la Ley de 40 Horas y, en agosto, será el turno de la Ley Karin, una norma que sube las exigencias en

materia de acoso y violencia en el mundo laboral.

Y para justamente dimensionar la preparación que han implicado dichas modificaciones, la Fundación Carlos Vial Espantoso le consultó a los empleadores y sindicatos sobre algunas dimensiones que revisten estos temas.

“Este año estamos siendo testigos de significativos cambios en la legislación laboral de Chile, los cuales, en su conjunto, apuntan a mejorar no solo las condiciones laborales sino también la calidad de vida y bienestar de los trabajadores”, dice

la directora ejecutiva (s) de la organización, Camila Fernández.

Precisamente, destaca que el espíritu de estas reformas es promover espacios de trabajo más humanos, “que consideren de manera integral las necesidades de las personas, que van mucho más allá de una remuneración, velando en este caso por más tiempo libre, mayor flexibilidad cuando se necesita y ambientes más protegidos”.

Los resultados

De acuerdo con el sondeo, en el que participaron 103

áreas de personas de empresas -que representan a más de 276 mil trabajadores- y 109 sindicatos -representantes de más 69 mil socios-, en materia de acoso y violencia en el mundo del trabajo, hay tarea pendiente.

Chile, en marzo de 2023, ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la erradicación de la violencia y el acoso en los espacios laborales, un instrumento que insta al sector público y privado a tomar medidas para prevenir su ocurrencia y generar espacios de acom-



pañamiento a las víctimas.

Dicho convenio contempla también situaciones de violencia y acoso que ocurren en los trayectos -desde y hacia el lugar de trabajo-; y en la interacción con clientes o usuarios. Este último eje, de hecho, también es parte de los lineamientos centrales de la conocida Ley Karin, la cual se promulgó en enero de 2024 y contiene diversas modificaciones al Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Sobre este tema, el sondeo arrojó que el 82% de las empresas ha desarrollado una política interna para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Y las herramientas han sido canales de denuncia (95%); sanciones o medidas correctivas (90%); y capacitación a los trabajadores (84%).

Por el contrario, los menos contemplados son medidas de asistencia y reparación para las víctimas (45%) y una extensión de la política a terceras partes como clientes,

proveedores, contratistas (38%), etc.

Ahora, con respecto a la violencia ejercida por terceros a la relación laboral, el sondeo arrojó que las compañías han sido más pasivas.

Ante la pregunta "Dado el aumento de algunos delitos violentos en los últimos años y el creciente temor de las personas de ser víctima de la delincuencia, ¿qué medidas han tomado en su organización para proteger a sus trabajadores?", el sondeo mostró una preparación que ha sido débil.

Es más, si bien la mayoría de las firmas ha invertido en seguridad de los recintos (54%) y facilita apoyo a las víctimas de delitos violentos (56%), menos de la mitad ha capacitado a sus trabajadores en prácticas de autocuidado o manejo de situaciones violentas (41%).

En una línea similar, solo un 37% ha difundido protocolos en caso de asaltos o robos y solo un 39% ha puesto a disposición vehículos de traslado o acercamiento.

Porcentajes muy menores

"Este año estamos siendo testigos de significativos cambios en la legislación laboral de Chile, los cuales, en su conjunto, apuntan a mejorar no solo las condiciones laborales sino también la calidad de vida y bienestar de los trabajadores"

"Las áreas de gestión de personas se verán particularmente desafiadas, cobrando un mayor protagonismo y peso en las empresas".

CAMILA FERNÁNDEZ

DIRECTORA EJECUTIVA (S) FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO

han modificado sus horarios de ingreso o salida de trabajadores (17%) o se han coordinado con seguridad ciudadana (15%).

En tanto, casi un 20% de las empresas no ha tomado ninguna medida en materia de violencia o acoso durante

los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Conciliación trabajo-familia

En materia de conciliación trabajo familia, el escenario es más optimista.

Aquí, como primer punto, la

medición arrojó que el 64% de las empresas consultadas ha estimado qué número de sus trabajadores sería beneficiario de la Ley de Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral, la cual permite el teletrabajo a quienes son cuidadores.

Dichas estimaciones indican que, en promedio, el 17% de los trabajadores en nómina de las empresas son potenciales beneficiarios de la nueva legislación.

Pese a esto, las empresas señalan que solo el 5% de los trabajadores ha hecho una solicitud formal de labores remotas, lo que difiere de la percepción de los sindicatos que estimaban que esta cifra se acercaba al 10%.

Con respecto al efecto que podría generar la Ley de conciliación, se ve que tanto las empresas como los sindicatos creen que la normativa tendrá un efecto positivo en la calidad de vida de los trabajadores.

Sin embargo, la percepción es sustancialmente distinta cuando lo que se evalúa es el efecto sobre la productividad de la organización. Aquí,

menos de un cuarto de las áreas de personas vislumbra que la norma tendrá un efecto positivo en la productividad (24%), mientras que entre los sindicatos la gran mayoría (79%) sí considera que lo tendrá.

A modo de cierre, Fernández reflexiona que estas nuevas leyes posibilitan "un conocimiento mayor de los trabajadores y sus situaciones personales, convirtiéndose en una oportunidad para fortalecer las confianzas y direccionar mejor las políticas internas y de bienestar".

En paralelo, señala que ven con muy buenos ojos que las áreas de gestión de personas sean particularmente desafiadas, "cobrando un mayor protagonismo y peso en las empresas, consolidando así una tendencia que se vio reforzada desde la pandemia".

Los resultados de la encuesta se presentarán el próximo 24 de mayo, en el encuentro "¿Qué desafíos suponen las nuevas regulaciones laborales?", que se realizará en la Escuela de Administración de la Universidad Católica.