LITORALPRESS

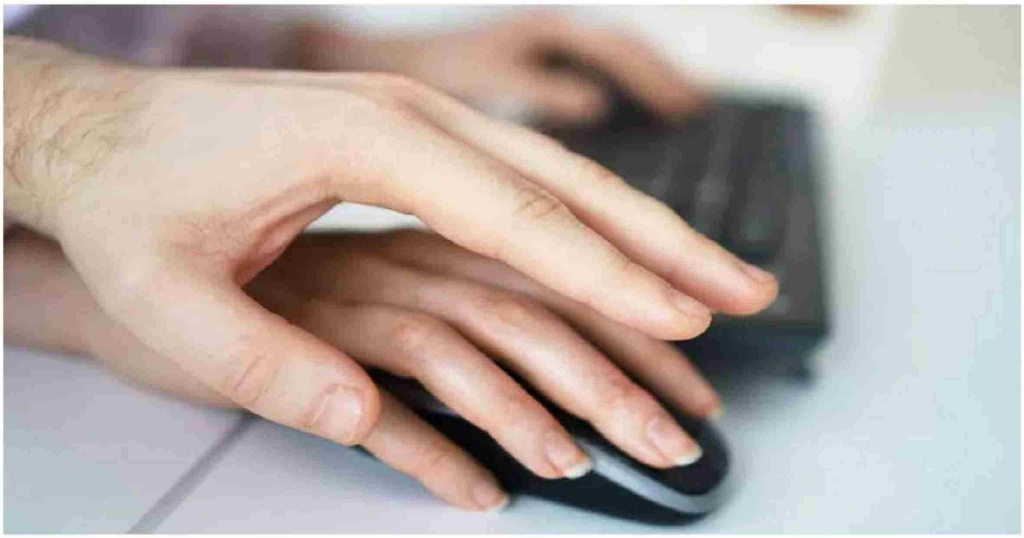
Fecha: 23-07-2025
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera
Tipo: Noticia general
Título: Primer año de Ley Karin: una de cada cinco personas dice haber estado expuesta a una conducta ofensiva en el trabajo

Pág. : 19
Cm2: 714,3

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida

Primer año de Ley Karin: una de cada cinco personas dice haber estado expuesta a una conducta ofensiva en el trabajo

El 1 de agosto de 2024 se puso en marcha esta normativa que vigila la convivencia en el trabajo, y un estudio demostró los avances y desafíos que ha logrado. Entre otras cosas, se perciben grandes diferencias de su aplicación en empresas grandes y pequeñas.



► Las empresas grandes y medianas presentan mayores proporciones de trabajadores informados y capacitados sobre la norma.

Francisco Corvalán

El 1 de agosto de 2024 se implementó la Ley Karin (21.643), que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para incorporar disposiciones específicas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito laboral. En dicho contexto, a casi un año de su puesta en marcha, un estudio mostró cómo ha sido su desempeño. Entre otras cosas, el sondeo destacó que un cuarto de los trabajadores aún percibe situaciones de vulnerabilidad en su espacio laboral.

La undécima ronda del Termómetro de la Salud Mental ACHS-UC midió cómo las organizaciones han implementado las iniciativas requeridas por la nueva normativa, donde se descubrió que el tamaño de una organización está directamente relacionado con la implementación de la ley: las empresas grandes y medianas presentan mayores proporciones de trabajadores informados, capacitados y que reconocen protocolos y canales de denuncia, mientras que la información ha permeado menos en empresas pequeñas y microempresas.

Además, el 22,2% de las personas asalariadas, independientes y trabajadoras de casa particular percibió en el último año haber estado expuestas a conductas ofensivas en su lugar de trabajo. Eso sí, en el estudio aclaran que esto no constituye necesariamente una situación de acoso, pero sí un elemento a considerar para fortalecer la prevención.

Entre los comportamientos más frecuentes en los últimos doce meses, el 14,7% de las personas manifestó haber estado involucrado en disputas o conflictos, el 8,5% indicó haber recibido bromas desagradables y el 7,2% dijo haberse sentido intimidado, ridiculizado o injustamente criticado frente a otros. El estudio revela también que un 4,9% de los trabajadores indicó haberse sentido expuesto a tres o más de esas conductas ofensivas en el último año.

Para Isabel Contrucci, directora de Estudios de la ACHS, esta medición "abre la posibilidad de entender mejor las situaciones a las que se ven enfrentados los trabajadoras. Los riesgos psicosociales reflejan las condiciones y el ambiente del trabajo y estos, así como otros riesgos laborales, se pueden modificar para evitar que se conviertan en factores de riesgo para la salud de las personas".

David Bravo, director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, indica que los datos "permiten señalar los desafíos que aún persisten y, por otra parte, para establecer metas para un segundo año de implementación".

Daniela Campos, jefa técnica de Riesgos Psicosociales de ACHS Seguro Laboral, señala que también pudieron observar que al momento de percibir estas conductas ofensivas, quienes están insatisfechos en su trabajo superan significativamente a los satisfechos. "Algo similar pasa con quienes exhiben mayores niveles de agotamiento laboral, que triplican a aquellos que no tienen burnout".

La psicóloga agrega que también se encontró una alta asociación entre exposición a conductas ofensivas en el trabajo y problemas de salud física y mental. En efecto, mientras la percepción de haber estado expuesto a malos tratos, acoso o abuso laboral es del 22% a nivel nacional, ésta asciende al 46,9% entre quienes presentan sospecha o problemas de salud mental; al 45,9% en quienes presentan síntomas de depresión, y al 40,7% en quienes reportan altos niveles de ansiedad.

En cuanto a la salud física, la percepción de exposición asciende al 46,8% entre quienes reportan un mal estado de salud. Esto es mayor entre quienes presentan condiciones crónicas de saludl y es del 33,9% en quienes presentan dolor crónico.

Otro de los factores medidos en esta ocasión fue la percepción a estar expuesto a vulnerabilidad en el lugar de trabajo, que refiere a la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que asalariados dependientes y trabajadores de casa particular consideraron injusto por parte de su empleador.

En ese sentido, uno de cada cuatro encuestados refirió haber experimentado situaciones de vulnerabilidad en su trabajo. Entre las situaciones más comunes, el 25,9% indicó tener miedo a pedir mejores condiciones de trabajo; el 24,7% dijo sentir que puede ser fácilmente reemplazado; y un 20,9% manifestó sentirse indefenso ante el trato injusto de sus superiores y tener miedo de que lo despidan si no hace lo que le piden.

El estudio también levantó la proporción de personas que reportan haber estado expuestas a una o más situaciones en el último año: un 20% señaló haber vivido tres o más instancias de vulnerabilidad laboral, mientras que un 10,4% dijo haber vivido dos, y un 11,8% declaró solo una.

Según Antonia Errázuriz, académica del Departamento de Psiquiatría de la Escuela de Medicina UC, "el que cerca de la mitad de los trabajadores asalariados dependientes y trabajadores de casa particular en Chile indique desempeñarse en ambientes no vulnerables, sugiere que una parte significativa de la fuerza laboral percibe condiciones laborales relativamente seguras y con menor presencia de situaciones que puedan afectar su bienestar".

Por otra parte, argumenta que el que uno de cada cinco trabajadores perciba un alto nivel de vulnerabilidad en sus espacios laborales "revela un potencial riesgo de falta de seguridad psicológica para un buen desempeño de las personas en sus lugares de trabajo".

En esta medición también se consultó a trabajadores dependientes sobre la percepción de la respuesta de sus organizaciones empleadoras en la implementación de la ley. Allí se observaron importantes diferencias entre las grandes y medianas empresas con el resto. Más del 90% de personas dice que su organización tiene implementado un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia cuando trabajan en una organización de gran o mediano tamaño. Esta cifra baja a un 45% en las microempresas. ●