

Magdalena Garcés:

“El bienestar laboral no es un privilegio, es un derecho”

EN DOS DÍAS MÁS ENTRA EN VIGENCIA LA NUEVA “LEY KARIN”, QUE SANCIONARÁ EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LA PSICÓLOGA Y ACADÉMICA DE LA UC, EXPERTA EN BIENESTAR LABORAL, SEÑALA: “EL TRABAJO ES UN LABORATORIO DE LO QUE OCURRE A NIVEL SOCIAL”.

POR Pilar Segovia. FOTO: Sergio Alfonso López.

— La calidad del trabajo marca la calidad de salud mental de una sociedad —dice la psicóloga Magdalena Garcés, académica de la Escuela de Psicología UC, consultora e investigadora en temas de salud y bienestar en el trabajo, a propósito de la puesta en vigencia de la nueva “Ley Karin” (Ley N° 21.643), que a partir del 1 de agosto dará un nuevo marco regulatorio a las relaciones laborales de los chilenos, al establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Garcés —que antes dictó clases en la Universidad de Chile, UAH y UDD— sostiene que ve en esta nueva generación de estudiantes universitarios un interés genuino por temas como el acoso laboral, la diversidad y la inclusión en el mundo del trabajo.

—La salud y el bienestar son temas que a estas generaciones les hace mucho sentido —dice la académica, que además es miembro del Núcleo Inter-universitario Multidisciplinario Individuo, Lazo Social y Asimetrías de Poder (Niumap) y coordinadora del Nodo Chileno, Programa estudios comparados de riesgo psicosocial en América Latina. Para Magdalena Garcés, las nuevas regulaciones como la Ley de las 40 horas, la Ley de Conciliación Familiar y, esta última, “Ley Karin”, cambiarán el modo en que entendemos el trabajo en Chile. Como investigadora, aborda los debates en torno al ámbito laboral desde la teoría de la centralidad del trabajo.

—Cualquier cambio que haya en el mundo del trabajo, impacta a todas las otras esferas de la sociedad —dice la experta, y agrega:

—El trabajo es central en la vida de las personas, cumple un rol clave a nivel psíquico, pues es estructurante en términos de la identidad y de la salud mental. Y no solo porque nos podemos enfermar en el trabajo, a propósito del estrés o distintas cosas, sino que también porque no tener trabajo también es un factor de riesgo muy importante. Es por eso que, en general, las personas que se jubilan o la gente que está desempleada, tiende a desarrollar tras-



tornos del ánimo, ansiedad, etc. Porque de algún modo su yo también se empobrece, porque el trabajo nos define —dice.

Magdalena Garcés, que en su quehacer académico estudia el impacto que tienen los sistemas de gestión en la forma de organizar el trabajo y cómo eso afecta la salud y el bienestar, explica que la pandemia fue un punto de quiebre que aceleró procesos del mundo del trabajo y comenzaron a surgir con más fuerza los temas de la automatización, de la flexibilidad y la conciliación vida y trabajo.

—Con la pandemia, mucha gente quedó muy aislada en sus casas, las únicas conexiones eran telemáticas. Y en empresas donde hemos hecho talleres de vínculo y bienestar, la gente lo ha agradecido mucho porque se dieron cuenta de lo importante que era el vínculo. Porque el vínculo a la larga es colaboración, es confianza, y en un ambiente en que hay mayor colaboración y confianza, no

solo tu trabajo es más eficiente, sino que el ambiente es más propicio a todo nivel.

Para la académica e investigadora hay cuatro aspectos que son gravitantes alrededor del tema laboral: la identidad y salud mental, las relaciones sociales (“como fuente de inserción social”), el aprendizaje y, finalmente, el estatus y poder que entrega el trabajo.

—En general, hablamos del trabajo en términos de empleo, que es una categoría económica que reduce el potencial que tiene a nivel de desarrollo psicosocial. Porque, por ejemplo, cuidar a alguien es un trabajo; estudiar también es un trabajo. Entonces, al utilizar la categoría económica de empleo para definir el trabajo, invisibilizamos ciertos trabajos también.

—Habitualmente ponemos el eje en la remuneración.

—Claro. Y el trabajo tiene que ver con una actividad que hacemos como adultos en la que estamos desarrollando habilidades, en contacto con otros. Y que también tiene que ver con el estatus, el poder que me entrega el trabajo. El ser trabajador de tal empresa me genera un estatus, la gente me reconoce por lo que yo hago, por cuánto yo apporto a una sociedad.

—Si pudiera hacer un diagnóstico general, ¿cuál es el estado actual del clima laboral en Chile?

—Depende de los tipos de chilenos y del tipo de trabajo que estamos hablando. Porque, por ejemplo, cuando hablamos de alguien que tiene un contrato indefinido, eso es un lujo hoy. Cada vez más la evolución a nivel mundial es que tener un trabajo estable con seguridad social es algo muy poco común. Y, también, con la pandemia se disparó la emergencia del trabajo informal.

LA “LEY KARIN”

Un hecho trágico marca la génesis de esta nueva ley. En 2019, Karin Salgado (40 años), quien trabajaba como Tens en el hospital Herminda Martín de Chillán, se quitó la vida tras sufrir acoso laboral constante. En honor a ella surgió esta iniciativa legal que en dos días más entrará en vigencia. Esta ley N° 21.643 fue aprobada en diciembre de 2023 y modifica el Código del Trabajo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Insta a que las relaciones laborales se basen en “un trato libre de violencia y con perspectiva de género”. Esta normativa incorpora el concepto de “violencia en el trabajo” ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (como clientes, proveedores) y pone énfasis en la obligatoriedad de crear protocolos de prevención y procedimientos de investigación. La psicóloga Magdalena Garcés recuerda que Karin Salgado debió atestiguar sobre un problema de gestión ocurrido en su hospital, tras lo cual se inició el hostigamiento.

—Comienzan a amenazarla, a pedirle que retire su testimonio, la aíslan de sus compañeras, le rebajan su sueldo en un porcentaje importante y ella empieza a tener problemas económicos. Además, la mandan a trabajar a la bodega del hospital.

—Abogados laborales hacen notar que la “Ley Karin” indica que basta que haya un episodio constitutivo de acoso para iniciar una investigación, por lo que ya no es necesario que exista una conducta reiterada. ¿Qué cosas positivas y qué áreas más grises encuentra en esta ley? ¿Qué impacto cree que tendrá?

—Es interesante que esta ley incluya el acoso laboral, sexual y que también incorpore la violencia en el trabajo, que hoy es un gran tema. Entonces, actualiza la definición de acoso laboral, porque plantea esto de que no es exigible la reiteración para que una situación califique de acoso. (...) El aporte de la ley, también, es que plantea que es súper importante el tema de la prevención, de la investigación y de la sanción. Al establecer protocolos de prevención se deben identificar peligros; obliga a la evaluación de los

riesgos psicosociales, también a informar, y obviamente, a respaldar a las víctimas en términos de la privacidad. Esto hará que empecemos a hablar del tema y no hay que tenerle miedo a conversarlos.

Magdalena Garcés sostiene que el principal problema que ocurre cuando las conductas de acoso se instalan, es que estas se empiezan a normalizar.

—En 2010, junto a un colega mostrábamos un video con conductas de acoso que era muy interesante, porque se llamaba “No le pongái color”, porque la cultura chilena tiene un poco eso de decir: “ay, pero no le pongái color, si tampoco es para tanto”. (Esta nueva ley) nos hace hablar de estos temas y llevarnos cuenta que hay conductas incívicas a las que hay que ponerle ojo.

—¿Podría haber algún efecto negativo cuando se aplique esta ley?

—El riesgo es que se pueden judicializar muchas situaciones, y esto haga que se tensionen los conflictos laborales, que se tensione el ámbito laboral, y que es normal, pero, por otro lado, creo que generará ese cambio de empezar a llevar a un diálogo.

—¿Qué predomina en el ambiente laboral chileno: el acoso sexual o el acoso laboral?

—No tenemos cómo saber en términos objetivos, porque siempre en estos temas va a haber subdenuncia por los riesgos que implica denunciar. Entonces, en ambos temas las cifras que tenemos posiblemente son mucho menores, porque incluso hoy con la “Ley Karin”, aunque haya un protocolo y todo eso, hay que ser muy valiente para denunciar, hay que tener mucho apoyo para sostener lo que implica un proceso, en el que, de partida, reconoces ese

daño, tienes que procesarlo, elaborarlo, con el miedo a la represalia, a pesar de que se tomen todas las medidas de privacidad.

La académica de la UC ahonda:

—La figura del acoso sexual es algo que está más claro y que viene de hace más tiempo, porque llevamos más años hablando de eso y recién ahora empezamos a hablar de acoso laboral. Entonces es muy probable que las cifras aumenten, porque vamos a estar más atentos y habrá más gente que se atreverá a denunciar, a ponerles nombre a situaciones que hemos vivido, que tal vez antes normalizábamos o que no teníamos cómo reconocerlas tampoco.

“El trabajo es central en la vida de las personas, pues es estructurante en términos de la identidad y de la salud mental”.

—¿De qué manera las generaciones jóvenes cambiarán esta visión y relevarán el bienestar emocional y personal en relación con el trabajo?

—El bienestar laboral no es un privilegio, es un derecho. Es un derecho humano, y eso está consagrado en los planteamientos de la OIT. O sea, existe un derecho a la salud y seguridad y bienestar en el trabajo. Entonces, no es un privilegio, es un derecho. Christophe Dejournes (experto francés que estudia la psicopatología del trabajo, autor de “El sufrimiento en el trabajo” (2020)) señala que trabajar no es solo producir, sino también transformarse uno mismo. El trabajo nos transforma. Y el trabajo es un laboratorio para la sociedad. Es un laboratorio de lo que ocurre a nivel social. Nosotros construimos país con los trabajos que damos y hacemos. A veces tiende a pasar que la gente dice: ¡ah, pero tiene trabajo! Pero la calidad del trabajo marca, también, la calidad de salud mental de una sociedad. ■