

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

Alrededor de dos mil presentaciones se han dado bajo la nueva legislación desde el 1 de agosto: Alrededor de dos mil denuncias han recibido las empresas bajo la Ley Karin desde que entró en vigencia el 1 de agosto. La mayoría de los casos corresponden a acusaciones de acoso laboral, en donde un gran componente son los hostigamientos entre compañeros de trabajo.

En el esquema que creó la nueva ley, las mutuales tienen un rol importante, ya que deben proveer de atención psicológica temprana en el marco de una denuncia por acoso. Esta es una de las posibles medidas de resguardo que la empresa puede tomar al recibir una acusación. Sin embargo, el dictamen de la Dirección del Trabajo indica que se debe privilegiar entregar esta atención a los trabajadores.

Bajo este esquema, la ACHS recibió 830 presentaciones asociadas a la Ley Karin hasta la primera semana de septiembre. Del total de denuncias, el 91% corresponde a acoso laboral.

Paulina Calfucoy, gerente de asuntos corporativos y sostenibilidad de la ACHS, señala que "el caso más repetitivo es el 'acoso laboral', relacionado principalmente con conflictos entre compañeros de trabajo. Estos conflictos suelen involucrar hostigamiento, malos tratos y acusaciones de comportamiento inapropiado. Además, hemos observado que el acoso laboral por parte de las jefaturas hacia los equipos de trabajo es común, manifestándose a través de un ejercicio explícito del poder, de sobrecarga laboral o de maltrato verbal".

2.234
 denuncias por acoso
 laboral recibió la
 Dirección del Trabajo en
 2023.

En la Mutua de Seguridad tuvieron 943 casos bajo la Ley Karin hasta la primera semana de septiembre. Del total, el 41% corresponde a violencia, agresión o amenaza entre colaboradores de la misma empresa, mientras que el 23% es por problemas interpersonales con otros empleados. En septiembre han recibido denuncias a un ritmo de 50 por día.

Según Marcela Wilson, gerente de asuntos corporativos del IST, el acoso laboral se puede presentar en distintas formas, como en relaciones jerárquicas ascendentes y descendentes, y en las relaciones entre pares. Pero Wilson destaca este último aspecto, ya que "es co-

Alrededor de dos mil presentaciones se han dado bajo la nueva legislación desde el 1 de agosto:

Acoso laboral entre compañeros de trabajo surge como la principal denuncia de la Ley Karin

En el balance preliminar que hacen las mutuales, los casos que más se repiten son los de hostigamiento o malos tratos entre colegas y pares.

herente con las evaluaciones de riesgo psicosocial que muestran que una de las causas de mayor sufrimiento de trabajadores son las bromas o 'tallas', comentarios burlescos, comentarios negativos y malos tratos".

"El Mercurio" consultó también al ISL, pero declinaron hacer comentarios.

Qué cambió en el acoso con la nueva norma

"Nos ha sorprendido un poco la cantidad de acoso laboral que se denuncia", dice Héctor Jaramillo, gerente corporativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en Mutua de Seguridad. Según cifras de la Dirección del Trabajo, en todo 2023, la institución recibió 2.234 denuncias por acoso laboral.

Para Jaramillo, el alza en denuncias bajo acoso laboral se explica por varios factores. Por un lado, pueden haber situaciones que son problemas laborales que están denunciados como acoso. También hay casos en donde hay más de una persona denunciando lo mismo, por hostigamiento de varios pares. "Tiene que ver también con el cambio en la normativa, ya que ahora basta una sola ocasión para denunciar algo como acoso. Ese cambio creemos que explica un poco este aumento en las denuncias de acoso", comenta Jaramillo.

Pese a que el acoso laboral existe en la legislación chilena desde 2012, la Ley Karin modificó sustancialmente dos aspectos respecto de cómo se investiga el ilícito. Catalina Navarro, socia



No todas las denuncias que se hacen constituyen acoso laboral. También se pueden dar "conductas incívicas", como comportamiento descorteses y groseros que no buscan dañar, pero que no son parte de un ambiente de buen trato.

del Estudio Navarro, explica que antiguamente, para que se constituyera acoso laboral, se necesitaba que la conducta fuera reiterada en el tiempo, mientras que hoy puede ocurrir solo una vez.

Por otro lado, la nueva legislación exige investigar cuando un trabajador realiza una denuncia. Antes, "muchas veces se conocían las denuncias, pero la empresa tomaba alguna medida preventiva, llamaba a conciliación, y no había necesariamente una investigación interna", dice Navarro.

Ambiente de respeto

No porque exista una denuncia significa que hay acoso laboral. Una de las conclusiones de la investigación que realiza la empresa o la DT puede ser que hubo "conductas incívicas". Son actitudes descorteses o groseras que carecen de una clara intención de dañar, pero que no van de acuerdo a los estándares de respeto mutuo. Estos comportamientos, según definió la Superintendencia de Seguridad Social, no constituyen acoso labo-

ral.

Para prevenir que los trabajadores incurran en acoso laboral o en conductas incívicas, Calfucoy afirma que es "crucial la sensibilización de todos los trabajadores, generando una línea base y una política de prevención de la violencia que establezca claramente el comportamiento permitido y el no permitido".

Wilson señala que las campañas que refuerzan el buen trato laboral, con actores de las organizaciones en una escucha activa desde la empatía, el respeto, y

“El caso más repetitivo es el 'acoso laboral', relacionado principalmente con conflictos entre compañeros de trabajo”.

PAULINA CALFUCOY, GERENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA ACHS

“Las evaluaciones muestran que una de las causas de mayor sufrimiento de trabajadores son las bromas, comentarios negativos y malos tratos”.

MARCELA WILSON, GERENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS DEL IST

“Con el cambio en la normativa, ahora basta una sola ocasión para denunciar algo como acoso. Ese cambio creemos que explica un poco este aumento en las denuncias”.

HECTOR JARAMILLO, GERENTE CORPORATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MUTUAL DE SEGURIDAD

conversaciones de cuidado, son "algunos elementos clave que hay que tener en cuenta para generar espacios libres de acoso".