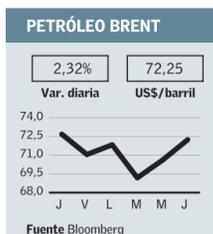


Índices accionarios por sector			
	12/09/2024		
Variación %			
Consumo-Básico	0,27	-2,34	0,44
Financiero	0,40	-0,67	11,29
Gol*	0,00	0,00	-2,15
Industrial	1,44	-1,12	16,39
Materiales	-0,13	-1,21	-18,55
Salud	0,40	-0,78	-1,56
Servicios Básicos	1,24	-2,48	-7,68
Tecnología	-0,24	-5,29	-2,79
Telecomunicaciones	3,08	7,50	-6,60

Fuente Bolsa Electrónica de Chile *Azul, Cruzados y B/N



MATERIAS PRIMAS		
	Valor	Var. %
Petróleo WTI (US\$/Barril)	68,97	2,47
Plata (US\$/Onza)	29,88	4,19
Litio Spot (US\$/Ton.)	10.183,73	1,40
Gas Licuado Propano (US\$/Ton.)	382,94	-3,57

CATALINA MUÑOZ-KAPPEL

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 corresponde 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

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

Paulina Calfucoy, 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-

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".

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 Mutual 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".

Gobierno y Anef: Acuerdan mesa para cambios a empleo público

Foco en funcionarios permanentes y personal de confianza.

EYN

En mayo, el Gobierno acordó una mesa de trabajo con la CUT para el proyecto de ley de negociación ramal y ahora pactó otra instancia de diálogo con la Anef para cambios en el empleo público.

Ayer las partes representadas por el ministro de Hacienda, Mario Marcel, y la titular del Trabajo, Jeannette Jara, y por el presidente del gremio de los empleados públicos, José Pérez, suscribieron un protocolo que considera avanzar en mejoras y modernización del estatuto laboral en el sector fiscal.

Según informó la autoridad, en una mesa de diálogo se trabajarán cambios a los sistemas de ingreso a la administración pública; a los sistemas de desarrollo como capacitación, carrera, evaluación de desempeño y el desarrollo de competencias laborales; movilidad en el Estado y confianza legítima; y distinguir funcionarios permanentes del Estado y personal de confianza política.

También se indicó que esta instancia funcionará como mesa sectorial en temáticas que actualmente aborda la Mesa del Sector Público (que componen otros gremios de trabajadores del Estado), como la reducción de la jornada laboral a 40 horas en el servicio público, incentivos al retiro, trabajo híbrido, pilotos de equidad salarial y la ley Karin.

Pasó de representar el 48% al 22% del total del PIB tendencial no minero:

Mercado laboral es la principal merma cuando se calcula el crecimiento económico de mediano plazo

Expertos apuntan a mejorar incentivos a la contratación e impulsar la educación para potenciar el empleo.

JUAN PABLO PALACIOS

La debilidad del mercado laboral, que ha tenido una lenta recuperación después de registrar una fuerte contracción durante la pandemia, no solo ha golpeado la generación de empleo formal. Su pérdida de relevancia es uno de los elementos asociados al retroceso de los cálculos del crecimiento de mediano plazo de la economía chilena.

Según detalló el Banco Central (BC) en su último Informe de Política Monetaria (IPoM), el PIB tendencial no minero sube apenas 1,8% en el decenio 2025-2034. El factor trabajo aportó solo 0,4 puntos porcentuales (pp), lo que es menos de la cuarta parte del total, y se situó en su menor nivel de los últimos años (ver gráfico). Visto de otra forma: si el factor trabajo representaba en 2021 el 48% en la expansión del PIB de tendencia, en el cálculo realizado en el reciente IPoM bajó al 22,2%.

En el acelerado descenso de la capacidad de crecimiento de mediano plazo de la actividad local también ha influido el factor capital, que pasó de aportar 1,7 pp, previo al período del estallido, a 1,1 pp en la última medición. Entre ambos cálculos hay una caída en el mismo PIB tendencial.

La menor contribución al PIB también se observa en la Pro-

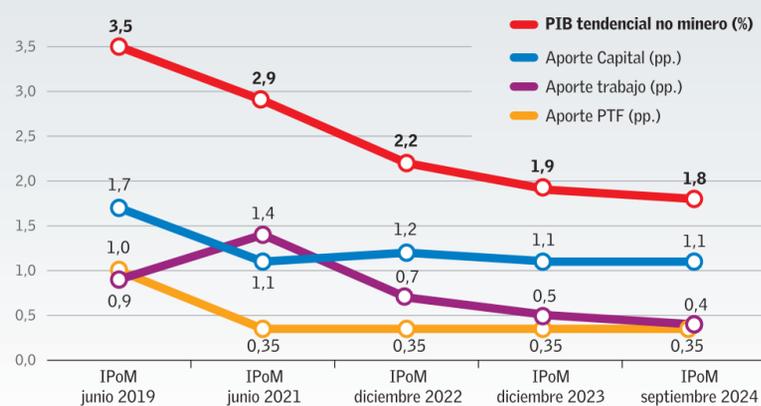
ductividad Total de los Factores (PTF), que hoy solo representa el 19,4% (0,35 pp) del total. Ese componente está asociado a aquella parte de la producción que no es explicada por los insumos de capital y el trabajo. A mediados de 2019 aportaba 1 pp, es decir, el 28,6% del Producto total esperado.

Las razones

El Banco Central explicó que la baja de 0,1 pp en el componente trabajo respecto del cálculo de diciembre de 2023 se debe, principalmente, a la menor incidencia reciente de la recuperación de la participación laboral a niveles pre-pandemia. La estimación incorpora, además, que las personas mayores de 55 años no recobrarán su significancia previa en el mercado, aunque su efecto es más acotado por tratarse de un grupo menor dentro de la fuerza laboral, indicó el BC.

A juicio del director del Observatorio del Contexto Económico de la U. Diego Portales (UDP), Juan Bravo, en la pérdida de relevancia del trabajo en el crecimiento futuro ha influido, además de la baja participación, "una reducción algo más rápida de las horas trabajadas". En este contexto, este año partió la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 44 horas; en 2028 caerán a 40.

Proyección del crecimiento tendencial



Fuente Banco Central

EL MERCURIO

El director del Instituto de Economía de la Universidad Católica (UC), Tomás Rau, coincide en que el descenso del factor trabajo en el PIB ha estado presionado. "No solo la participación laboral aún no se recupera, sino que las horas trabajadas tampoco lo hacen y, dada la ley de las 40 horas, no se vislumbra un aumento de las horas, sino más bien una reducción", advierte.

Por otra parte, Patricio Rojas, economista y socio de Rojas y Asociados, añade como ingredientes en la ecuación otros cambios en el mercado laboral. "Esta es una economía que ha perdido fuerza. La menor contribución del factor trabajo se está notando y tiene que ver mucho con la participación en el

mercado laboral y con las rigideces que se han ido incrementando. Incorporar ciertos temas, como las 40 horas y la discusión de la negociación ramal, son materias que son legítimas de haberlas analizado en su momento, pero también deben ir acompañadas de aumentos de productividad", dice. Rojas alerta de que si no se eleva la PTF, "todas esas medidas terminan siendo contrarias al crecimiento".

Cambios en los incentivos y un impulso a la educación

Para Juan Bravo, si se quiere revertir este escenario de caídas es clave incentivar la participación laboral de sectores rezaga-

dos y mejorar la calidad de la educación. "El proceso de envejecimiento de la población está ocurriendo a un ritmo acelerado y el segmento de personas de 60 años y más tiene una tasa de participación considerablemente menor a la del segmento entre 25 a 59 años. Para amortiguar ese efecto es crucial la implementación de políticas que estimulen la incorporación femenina al mercado laboral, ya que existe ahí un potencial importante", plantea.

Tomás Rau apunta a que "se requieren políticas que incentiven la contratación y reduzcan el costo de la contratación formal". No obstante, ve que "la orientación de la política laboral parece ir en la otra dirección".