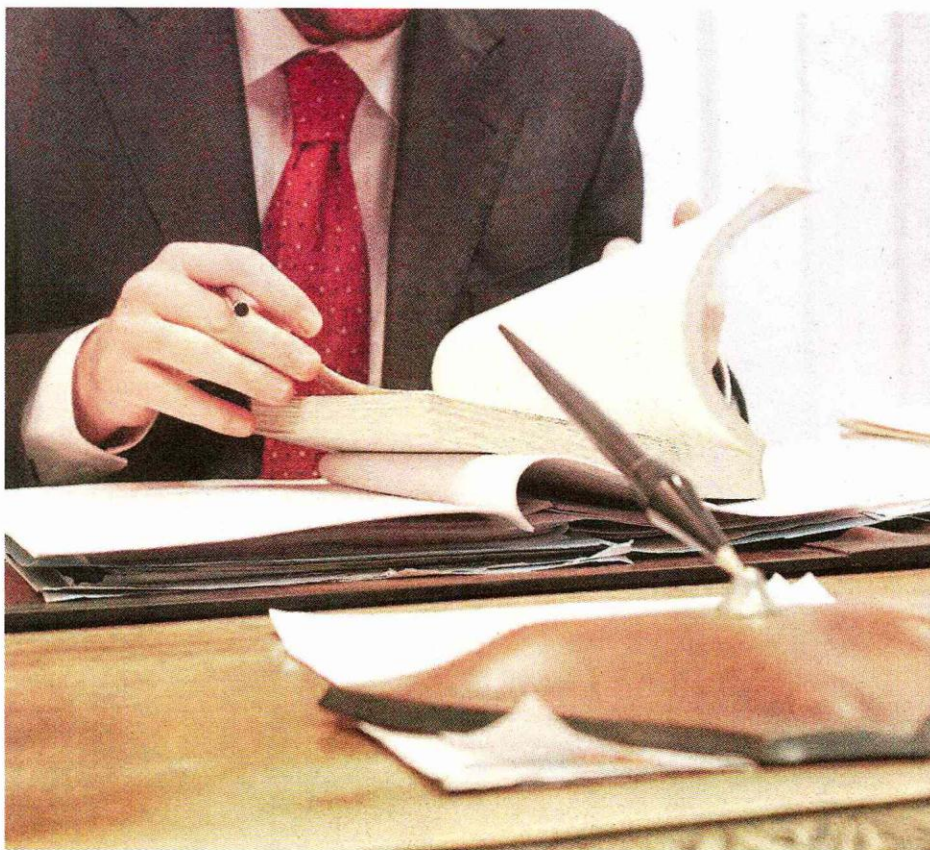


# La importancia de la comunicación interna para explicar los cambios que vienen

Según especialistas, la Reforma Laboral podría ayudar a mejorar las relaciones entre sindicatos y trabajadores, si es que existe un diálogo fluido y transparente.



● **¿Qué ha pasado?** Las empresas están preocupadas de cómo empezar a “conversar” sobre la RL a nivel interno.

● **¿Por qué ha pasado?** Los trabajadores reciben información de muchas fuentes. Lo ideal es establecer un diálogo claro y transparente.

● **¿Qué consecuencias tiene?** Puede que las empresas comiencen a aumentar las instancias de comunicación acerca de todo lo referido a la Reforma Laboral.

## DFC

—Independiente de la opinión que pueda tener un empresario o directorio acerca de la Reforma Laboral, dentro del área de las comunicaciones internas, cada vez se hace más importante conversar el tema.

Varias empresas ya lo han puesto dentro de sus intranet o sistemas de difusión corporativa. Otras, incluso, han ido más allá, realizando charlas informativas al respecto. Pero la verdad es que la gran mayoría está más que nada a la expectativa de que se apruebe la legislación definitiva.

Dentro del paraguas de la sustentabilidad, varias compañías que tienen reportes en esta área o que han implementado en menor o mayor medida la ISO 26.000, ya tienen en su ADN la importancia de los sindicatos, dentro de la lista de stakeholders, por lo que posiblemente a ellas le será más fácil la comunicación acerca de la RL.

De hecho, según los especialistas, hay que considerar que la Reforma Laboral genera un nuevo escenario que no necesariamente debiera afectar negativamente los intereses de las empresas, en tanto puede ser una oportunidad para explorar nuevas formas de alianza entre empleador y empleados.

“Antes de pensar en cuándo y qué comunicar, las empresas debieran tener una estrategia de relaciones la-

borales a partir de la cual interpretar y tomar una posición sobre la reforma laboral”, comenta Javier Martínez, académico del Magister en Desarrollo Organizacional de la Universidad del Desarrollo. Y agrega: “En muchas empresas chilenas, existe una visión limitada respecto de las relaciones laborales, en tanto se las reduce a la administración de eventos de negociación colectiva y prácticas orientadas a contener la aparición de eventuales conflictos. Pero desde una perspectiva moderna, las relaciones laborales incorporan la posibilidad real de trabajar con los empleados y sus represen-

tantes como socios estratégicos de la compañía”.

Para Julio Miranda, economista de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad Mayor, las comunicaciones internas se juegan aquí un rol clave, pues se requiere organizar actividades, difundir informativos, explicar, promover el debate. “Es una oportunidad para sentarse a la mesa y, al igual que en los países desarrollados, definir la carta de navegación organizacional. No hay que repensar estrategias de comunicación interna, sólo hay que informar debidamente y armonizar los esfuerzos que provocan resultados extraordinarios.”

**LO PEORES NO COMUNICAR.** Lo ideal en este aspecto, es explicar la reforma en dos niveles: Primero, cuáles son los cambios específicos de la reforma, y cómo estos se materializan para el caso de su empresa en particular; y segundo, qué oportunidades y desafíos implican para la compañía y sus distintos actores.

“Hay que partir de la base que en esta materia es imposible “no comunicar”. Por diversos canales, los empleados manejarán información sobre el tema que en el peor de los casos puede provenir de fuentes que con una agenda interesada, distorsionen el contenido objetivo de la nueva ley”, concluye Martínez, de la UDD. ●