



■ El grupo propone impulsar un control de admisibilidad a las denuncias y sanciones a quienes acusen falsamente.

POR CAROLINA LEÓN



Empresarios, trabajadores y expertos proponen fórmula para resolver los nudos de la Ley Karin

Con el foco puesto en construir y promover espacios laborales basados en el respeto y buen trato, la Asociación Chilena de Seguridad (Achs) y la Fundación Carlos Vial Espantoso (FCVE) conformaron en octubre pasado el Consejo Consultivo Ley Karin, una instancia que reunió a 16 representantes del mundo público, empresarial, sindical, académico y legal para dar seguimiento a la norma.

Tras un año de vigencia, el grupo emitió un informe donde identificó los principales nudos críticos y delineó propuestas para mejorar su implementación al interior de las organizaciones. Sugerencias que, esperan, hagan eco en las autoridades.

“Detenerse a evaluar qué funciona y qué puede mejorarse, desde una mirada transversal y conectada con la realidad, permite hacer correcciones oportunas”, destacó la directora ejecutiva de FCVE, Sofía Rivas.

Esa mirada la complementó la gerenta de asuntos corporativos y sostenibilidad de la Achs, Paulina Calfucoy, quien valoró el diálogo entre personas de miradas distintas pero con un objetivo común: “Avanzar hacia una correcta implementación de la ley que permita fortalecer una cultura del buen trato tanto en el sector público como privado”.

Freno a denuncias falsas

Para el grupo, si bien la nueva legislación ha permitido visibilizar situaciones de maltrato y acoso antes silenciadas, uno de los desafíos observados es la inquietud por el uso instrumental o infundado del sistema.

Por ello, el informe sugiere que

la normativa en esto sea más similar a lo que funciona en el sector público, donde la realización de denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad sin fundamento y respecto de las cuales se comprobara su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, puede ser causal de terminación de la relación laboral.

“Estas sanciones deben ser equilibradas con mecanismos de protec-

ción robustos para los denunciantes legítimos, de modo que no se genere un efecto inhibitorio sobre quienes enfrentan situaciones reales de maltrato o acoso”, propuso el grupo.

Admisibilidad

Conscientes de la alta carga laboral que ha implicado la ley para la Dirección del Trabajo (DT) y de la demora que ha existido en las investigaciones, otra idea es hacer

una revisión del procedimiento establecido para la tramitación de denuncias, para dar cumplimiento efectivo a los plazos.

“Una alternativa es establecer -por vía reglamentaria- un mecanismo de admisibilidad de denuncias. También se sugiere facultar a la DT para establecer un sistema de priorización y/o categorización de denuncias, según el nivel de urgencia (estableciendo, por

ejemplo, prioridad de tramitación para casos con impacto grave en la salud mental y/o de índole sexual)”, dijo el texto.

Para la presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) e integrante del consejo, Susana Jiménez, el hecho de que solo el 42% de las denuncias califique en el ámbito de la norma, demuestra que “se requiere un control previo de admisibilidad de los casos denunciados”, de manera de evitar la sobrecarga a la DT y afectar el clima laboral y las confianzas al interior de las empresas.

También se propuso avanzar hacia una normativa que otorgue mayor responsabilidad a las organizaciones en la tramitación de las denuncias que reciben y que no dependa de la DT, como ocurre actualmente.

Más capacitación

Con relación a la violencia que sufren los trabajadores por personas ajenas a la relación laboral, el Consejo recomendó desarrollar protocolos y capacitaciones en sectores donde esta problemática es más frecuente, como el comercio, la educación y la salud.

“El contacto directo con clientes, apoderados o pacientes expone a los trabajadores a situaciones de riesgo que requieren respuestas diferenciadas”, se advirtió. De ahí que vieron la importancia de incorporar preparación en técnicas de desescalada de conflictos y manejo de cuadros complejos con terceros a nivel de trabajadores y jefaturas.

Para el expresidente de la CUT y también consejero, David Acuña, “es fundamental avanzar en cambios que aseguren la protección de todas y todos los trabajadores, junto con transformaciones culturales al interior de los espacios laborales. La capacitación y formación de dirigentes sindicales es clave, pero por sobre todo, la prevención es lo fundamental”.

Lilia Jerez, socia de GNP Canales y consejera, el valor del informe es “no es solo representativo de una visión, sino que recoge la experiencia tanto del sector sindical, empresarial y también de expertos”.