

Paulina Modiano

En noviembre de 2019 Karin Salgado, técnica en enfermería que trabajaba en el hospital Herminda Martín de Chillán, se suicidó. La profesional había denunciado acoso laboral reiterado sin obtener ningún tipo de apoyo a sus reclamos. Por el contrario, se abrió un sumario en su contra y se le aplicó una rebaja en su remuneración.

La historia de Karin marcó un punto de inflexión e impulsó la creación de una nueva ley, la 21.643, que es conocida por el nombre de la profesional afectada y que entró en vigencia el 1 de agosto pasado. ¿Su objetivo? Prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en lugares de trabajo de una manera mucho más drástica.

De partida, las conductas de acoso ya no deben ser reiteradas para ser contempladas como un delito y se extienden a todos los niveles de relación laboral, no solo entre jefes y subordinados. También amplía las acciones consideradas como acoso, tanto físico como psicológico, las que ahora incluyen restricciones al hablar, cambios de ubicación, prohibiciones de comunicación y tareas degradantes, entre otras. Otro aspecto relevante es que las denuncias pueden realizarse al interior de una firma o ante la Dirección del Trabajo.

Para las empresas privadas, de distintos tamaños y rubros, la entrada en vigencia de la ley implica un gran desafío ya que deberán diseñar protocolos y normativas internas que garanticen su aplicación; especialmente en sectores que cuentan con mayor cantidad de fuerza laboral femenina. Allí, y por lejos, se ubica el comercio.

María Teresa Vial es abogada, directora de Enel y presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago, cargo que por primera vez ocupa una mujer en sus 105 años de existencia. Máster en Derecho de la Empresa (U. de los Andes) y especializada en negociación (UC), dice que "la ley Karin es una normativa que trata de empujar las mejores prácticas en las empresas en términos de trato y de acoso sexual; es un cambio cultural muy grande. Las personas pasamos muchas horas en las empresas y éstas han ido incorporando temas que antes les eran más ajenos, que se veían dentro de la familia o en otros entornos".

"Tenemos que ser justos al momento de fiscalizar"

—¿Cómo se está desarrollando en su sector la implementación de esta nueva normativa?

—Las empresas grandes se han preocupado y han establecido protocolos en este sentido. Las pequeñas y las medianas, por un tema de capacidad, a lo mejor no con la misma intensidad. Pero es un desafío que tenemos como sociedad y del que tienen que hacerse cargo en forma muy importante las empresas y eso hay que valorarlo en justicia. Si tenemos una sociedad en la que el buen trato no es la norma, está bien que exista una legisla-



FOTOGRAFÍA: MARCELO HERNÁNDEZ/ATON

María Teresa Vial:
"La ley Karin no significará un boom de denuncias"

La presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago, uno de los sectores con mayor cantidad de trabajadoras, valora las nuevas normas contra el acoso laboral y sexual, pero cree que deben ser aplicadas con flexibilidad y en un espacio adecuado de tiempo.

ción que la empuje en torno a la empresa. Sin embargo, tenemos que ser justos al momento de fiscalizar y darnos cuenta de que estamos en un contexto en que debemos acompañar esta normativa para que sea una buena noticia para las personas y que empecemos a tener una cultura en que el buen trato sea el escenario general. En ese sentido hay que valorar el esfuerzo que tienen que hacer las compañías.

—¿A qué se refiere con que hay que ser justos en fiscalizar?

—Nosotros tuvimos reuniones de lobby con el director del Trabajo y le llevamos varias solicitudes para que se clarificara algunos puntos del reglamento que pensamos que tienen que mejorarse, y quedó de contestarnos a esos requerimientos por escrito para poder empezar a trabajar con las empresas.

—¿Cuáles son los puntos del reglamento que consideran que hay que clarificar?

—Creemos que hay algunos aspectos del reglamento que no se encuentran claramente definidos y necesitamos mayores precisiones para evitar interpretaciones y asegurar el cumplimiento adecuado por parte de nuestras empresas asociadas. Entre ellos, se cuentan el plazo de investigación, información sobre planes de capacitación y recursos disponibles para ayudar a las empresas a cumplir con las nuevas regulaciones. También nos gustaría contar con flexibilidades o períodos de gracia para la implementación de la ley, entre otros aspectos. Estos temas son importantes porque es lo mismo que nos pasó con la legislación de las 40 horas laborales.

—Ese fue un ámbito bien discutido.

—En ese caso, la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, tenía una interpretación de cómo se aplicaba y nosotros teníamos otra. Finalmente nos sentamos en una mesa y analizamos empresa por empresa cómo se podía hacer realidad esa normativa. Nosotros estamos de acuerdo con el propósito de esta y otras normativas laborales. Pero a veces sentimos que no se contempla el impacto de estos cambios en su conjunto, sino que se ve cada uno por separado. La Universidad Diego Portales lo ha analizado muy bien y ha determinado que ya ha habido un aumento del costo en la contratación entre un 20 y 25%, a lo que se suma una informalidad de un 28% y también un alto desempleo.

—¿Pero qué relación tienen esas cifras con el hecho de que se promuevan buenas prácticas al interior de las empresas?

—No hay un impacto económico directo, pero sí indirecto, porque se van a tener que elaborar protocolos, se requerirá de personas que vayan empujando esta nueva cultura, que vigilen el comportamiento dentro de las empresas y probablemente asesorías para ir llegando a estos nuevos parámetros que se exigen.

"Las denuncias tienen que ser anónimas"

—¿Ustedes que están haciendo co-

mo gremio para apoyar esto, por ejemplo, en aquellas empresas que no cuentan con una unidad de recursos humanos o un psicólogo laboral?

—Nosotros estamos dando un apoyo permanente a las pymes en distintos temas, porque ese es un segmento muy heterogéneo. Hay algunas que son súper intensivas en mano de obra y otras menos. Entonces, no a todas le sirve la misma capacitación y por eso estamos muy pendientes de cuáles son las necesidades de las empresas para ayudarlas y acompañarlas en esto. Hablamos de que este va a ser un cambio cultural, pero eso no ocurre de la noche a la mañana. Lo vamos a empujar desde la empresa y creo que nos va a ir bien. Hay que transmitir la esperanza de que estamos haciendo las cosas bien. Se habla muchos de la crisis en que estamos, pero yo insisto en que estamos saliendo de la crisis con trabajo.

—¿Y en el marco de la aplicación de la ley, hay un aumento de las denuncias?

—Denuncias específicas no hemos recibido todavía, porque la ley tiene que ser bien socializada y sentimos que la gente va a empezar a utilizar los canales que existen quizás con mayor intensidad cuando conozcan mejor cómo funcionan, que garantías tienen y eso es un camino que hay que recorrer. No pienso que la ley Karin, de la noche a la mañana, signifique un boom de denuncias. Estos cambios son más lentos y se producen en la medida que las personas van viendo que tienen efectos positivos en su propio ambiente de trabajo, en su tranquilidad. Nosotros tenemos conductos muy abiertos y una institucionalidad que nos ayuda, porque contamos con 17 comités que abordan distintos temas y que se juntan una vez al mes. En general son de las empresas grandes, porque ahí están presentes los gerentes de personas. Pero tenemos un comité de pymes donde se está tratando la ley Karin y se están elaborando documentos de apoyo para los socios. También tenemos un comité legislativo y lo que le solicitamos es que busquen apoyar a las pymes incidiendo lúcidamente en la legislación. Además disponemos de un apoyo activo del ministerio y la Dirección del Trabajo, lo que no es tan común, pero aquí tenemos que hacer un esfuerzo enorme como país para lograr el cambio cultural que se persigue.

—En un instructivo, la Contraloría señaló que las denuncias no podrán ser anónimas, salvo en los casos donde los denunciados sean altos directivos o existan razones de peso para evitar acusaciones internas. ¿Qué piensa usted?

—Yo creo que las denuncias tienen que ser anónimas, porque hay que empoderar a los posibles afectados y no revictimizarlos. Por otro lado, tiene que ser un procedimiento lo suficientemente serio para que esta normativa no sea utilizada con otros fines. Frente a este escenario en que tenemos cambios de normativas, que

cada una por separado las celebramos, hay que tener conciencia de que todas juntas tienen un impacto en las empresas a las que tenemos que cuidar, porque necesitamos empleos para las personas.

—Conociendo la realidad de su sector y el gran número de trabajadoras que participan en él, ¿estima que era necesario establecer una normativa de este tipo?

—Hay que distinguir las realidades. Las empresas grandes en general han empujado políticas de respeto, de valoración del otro, protocolos frente al abuso y apoyo que abordaban este tipo de denuncias para llevarlas lo mejor posible. Esta ley establece un parámetro para quienes no tenían la posibilidad o no habían avanzado en estos temas. Pero tenemos que abordar estas materias dentro del contexto país. Porque, a decir verdad, ¿qué sacamos con exigir a las empresas parámetros extraordinarios si después se llega a una circunstancia en que esos lineamientos no se cuidan? Los trabajadores y a las trabajadoras vivimos en esta sociedad, no venimos de Marte, y por lo tanto, este es un problema de la sociedad en su conjunto. Entonces, así como avanzamos en el buen trato en las empresas, también lo tenemos que hacerlo en la política, en las universidades, en la vida familiar. Este tiene que ser un cambio progresivo y para eso tenemos que ir viendo cuáles son los efectos de estos paradigmas en el tiempo; porque no queremos que las empresas elijan ser informales porque el costo de ser formal es demasiado elevado.

—¿Cree que las exigencias de la ley Karin son excesivas?

—No es ese exactamente el punto. Pero a veces vemos que las normas no están absolutamente conectadas con la situación de las empresas y en ciertas circunstancias reaccionamos como país con una legislación que no está bien anclada en la realidad. Frente a esa problemática, lo que tenemos que hacer desde las empresas es ir avanzando con autorregulación. Es lo que hicimos con el comercio electrónico y generamos un código de buenas prácticas antes de que existiera la legislación, creamos una autorregulación a la que nos sometemos voluntariamente para ir subiendo los estándares cada vez más. Eso significa que a veces no se necesitan normativas, sino que a través de las empresas nos vamos preocupando de las brechas que tenemos que ir cerrando de manera sostenible para que estén bien ancladas a la realidad. También tenemos mesas de trabajo con el Sernac y la verdad es que ahí el director ha sido muy proactivo con nosotros y eso ha sido bien relevante, porque a veces esto de la colaboración público-privada se queda en declaraciones y lo que hemos logrado es que eso se transforme en hechos concretos. Tal vez no resuelven problemas generales, pero sí específicos y reales de empresas y eso nos sirve para ir creando una postura distinta.

“Creemos que hay algunos aspectos del reglamento que no se encuentran claramente definidos y necesitamos mayores precisiones para evitar interpretaciones”.

“A veces sentimos que no se contempla el impacto de estos cambios en su conjunto, sino que se ve cada uno por separado”.