


A UN MES DE SU PUESTA EN MARCHA

Plantean complicaciones por implementación de Ley Karin en colegios

Equipo El Día / La Serena
 @eldia_cl

El 1 de agosto entrará en vigencia en Chile la Ley Karin, nueva normativa cuya finalidad es prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Ésta última modifica el Código del Trabajo, generando cambios en la protección de los derechos de los trabajadores, ampliando y mejorando las disposiciones de la anterior ley N° 20.607, que está en vigor desde 2012. De esta forma, las empresas con más de 10 empleados deberán incorporar en sus reglamentos internos un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en los entornos.

Durante esta semana, surgieron dudas sobre su aplicación, luego de que la Subsecretaría del Trabajo retirara de Contraloría el decreto que aprobaba el reglamento, según indicó, para corregir algunas observaciones, reingresándolo nuevamente con posterioridad.

Pero no son las únicas interrogantes que se generan. Pedro Matamala, abogado laboral, socio en Proveste Matamala, advierte que la nueva normativa podría tener dificultades para su aplicación en las comunidades educativas, donde ya se rigen por normas de convivencia escolar y estatuto docente.

A su juicio, uno de los desafíos será la coordinación entre las normas propias de la vida escolar y esta normativa especial laboral "puesto que habrá muchos casos donde habrá choques entre el tipo de norma que se aplica en relación con el procedimiento". Y lo segundo, sostiene, tiene que ver con las sanciones "ya que, al haber responsabilidades dobles entre normas educacionales y laborales, existirá una duda razonable para determinar qué sanciones se deben aplicar".

Plantea que en la Región de Coquimbo hay 13.224 docentes y 736 centros de enseñanza, y todos tendrán el desafío de aplicar dicha legislación. "Lo que hemos podido ver en la asesoría a los distintos colegios e instituciones educacionales es que en general no hay una conciencia cierta en relación con lo que se debe hacer e implementar y se tiene una idea errada de que la existencia de un reglamento de convivencia escolar es suficiente y abarca aspectos mayoritarios de la nueva ley, lo que no es efectivo".

Lo que va a ocurrir, indica Matamala, es que las instituciones educaciona-



Este próximo 1 de agosto comenzará a regir la denominada Ley Karin, a lo largo de todo el país.

EL DÍA

A diferencia de lo que ocurre en otros rubros, éstos ya se rigen por normas de convivencia escolar y estatuto docente, por lo cual, existirían dudas respecto a qué estatutos normativos aplicar.

“

Ni la Ley, ni el dictamen, ni el reglamento que tuvimos a la vista tenía ninguna solución respecto a esto”

PEDRO MATAMALA

ABOGADO LABORAL, SOCIO EN PROVOSTE MATAMALA

les van a tener que hacer dialogar la norma laboral con la educacional "y ni la ley, ni el dictamen, ni el reglamento que tuvimos a la vista tenía ninguna solución respecto a esto".

El abogado señala como ejemplo el caso de que un papá agrede a un profesor y el profesor hace la denuncia. "A partir del 1 de agosto se debe hacer una investigación por violencia en el trabajo, que es una de las figuras especiales que establece la Ley Karin y se tiene que hacer una investigación

interna por Código del Trabajo. Pero, además, esa conducta infringe el reglamento interno de convivencia escolar, por lo tanto, se tendría que hacer otra investigación a través del reglamento de convivencia escolar, que terminaría con una sanción distinta probablemente. Ese tipo de sinergia y de coordinación entre las normas no está establecido en la ley y tampoco en ninguna de las normativas que hemos tenido a la vista hasta el minuto", explica.

LA VISIÓN DEL COLEGIO DE PROFESORES

Por su parte, Daniel Aguilera, presidente regional del Colegio de Profesores, señala que en las comunidades educativas se ha estado conversando el tema de la Ley Karin y sus implicancias, entendiendo que, efectivamente los establecimientos educacionales, a diferencia de otros espacios laborales, ocurren circunstancias con distintos tipos de actores.

En este sentido, señala que estima que podrían convivir ambas normativas, toda vez que la Ley de Convivencia Escolar es más amplia, porque afecta en cuanto a las situaciones de agresiones respecto a apoderados y estudiantes. "Mientras que la Ley Karin,

entendemos que tiene que ver con la normativa laboral, con las relaciones laborales y ahí entran otros actores, entre colegas, equipos directivos, el sostenedor".

Manifiesta que, de todas maneras, se debe hacer un análisis más acabado para ver cómo se complementan estas normativas, "porque una tiene que ver con la defensa de los docentes y los trabajadores de la educación con respecto a las agresiones y la violencia escolar que ha existido, pero por otro lado también tenemos lo que tiene que ver con la protección de nuestros derechos laborales en el sentido de las relaciones que ocurren en el colegio".

A su juicio, permitirá diferenciar lo que es el clima escolar con el clima laboral. "La convivencia escolar no abarca el clima laboral, en cambio la Ley Karin vendría a cubrir ese otro aspecto. Viene a poner más exigencias a los empleadores respecto de la protección del docente. Creo que es un avance en cómo se condena el acoso y el agobio laboral, el hostigamiento, donde no siempre los casos son escuchados. Hay gran cantidad de docentes con licencia médica por salud mental, que muchas veces responde al tema de los climas laborales. Creo que es muy importante como ley para poner ojo en ese tipo de situaciones".

No obstante, Aguilera advierte que habrá que esperar para ver su aplicación. "Creo que más adelante, una vez que veamos cómo se interpreta y cómo se aplica la ley, vamos a ver como resulta, porque en el papel muchas veces las cosas no son los mismo", enfatizó.