

Carlos Gianini, el dirigente de la AET que logró promover el primer Reglamento de Acoso Laboral en la TGR

Seguramente pocos conocen, o recuerdan, la iniciativa que un grupo de dirigentes/as de la AET logró: proponer y promover el primer Reglamento de Acoso Laboral para la Tesorería General de la República, que, si bien estaba regulado en el sector privado, en nuestro servicio y en general en la administración del estado, esto no existía. Corría el año 1995.

Y para Carlos Gianini, este fue un gran hito dentro de su larga trayectoria gremial en la institución. Para él *“el hostigamiento, abuso y acoso laboral, producen un efecto devastador en la víctima y no puede ni debe ser tolerado, y por lo tanto la revisión permanente de estas medidas anti acoso o protocolos deben ser siempre un foco de atención para el servicio y para la AET”*.

Quién es don a Carlos Eduardo Giannini Molina (65 años), abogado de profesión que ejerció en la sección de Cobranza en la Tesorería de Valparaíso, de Santiago Oriente, y de Viña del Mar; y que actualmente se encuentra iniciando su etapa de jubilación, y al cual el directorio nacional de la AET ha querido honrar con esta íntima entrevista, donde aborda sus experiencias de ser dirigente gremial por más de 30 años en la TGR.



CARLOS GIANINI

Actualmente vive en Viña del Mar, comenzado su etapa de jubilación.

¿Cuándo y cómo se vinculó usted con la asociación de funcionarias y funcionarios de la AET?

Me incorporé a la AET desde el primer mes en que ingresé al servicio, el año 1993. Me titulé de abogado de la Universidad de Valparaíso y antes trabajé en la Contraloría General de la República (año 1989), donde conocí la rigurosidad técnica con que se trabaja en dicho organismo. Fue una muy buena escuela para conocer los principios jurídicos de la administración pública chilena.

En lo personal, debo decir que, también aprendí del ejemplo de mi papá, que siempre fue un servidor público, siendo un ejemplo de su dedicación a la función pública y el haber diseñado y creado el reloj de flores de Viña del Mar.



Almorzando en Caleta el Membrillo, junto a su esposa Leonor.

¿Qué cargos tuvo a nivel regional y nacional?

En nuestra asociación, fui dirigente nacional, en el rol de director técnico en distintos periodos, aunque desde mi incorporación al servicio siempre estuve afiliado a nuestra organización gremial. En lo profesional, siempre trabajé en el área de Cobranza, tanto en las Tesorerías de Valparaíso, como en la de Santiago Oriente, asumiendo como jefe de la sección Cheques Protestados, y en la Tesorería Provincial de Viña del Mar. No puedo dejar de mencionar que, autorizado por el servicio, ejercí también la docencia en algunas instituciones, destaco particularmente la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, en materias de Derecho Público y Administrativo; y donde circunstancialmente, fui profesor de varios alumnos/as, funcionarios/as de la Tesorería. Esto por un convenio de la AET con dicha universidad, que permitió a nuestros/as funcionarios/as acceder a programas de formación profesional en horarios vespertinos o especiales, resultando que algunos de mis alumnos/as, terminaron con el tiempo siendo mis jefes directos.

¿Qué lo motivó a ser dirigente?

En primer término, surgió por una invitación a participar por la situación de constante conflicto en la Tesorería Regional de Valparaíso, producida a comienzos del año 2000, con la Tesorera Regional de la época, que mantenía un clima laboral de mucha tensión, con un número creciente de funcionarios/as que se encontraban muy afectados, situación que también se replicaba en otras oficinas en mayor o menor medida y que en mi caso particular, me significó trasladarme a una Tesorería de la Región Metropolitana. Por otra parte, me percaté de primera mano de la trascendencia de las asociaciones de funcionarios/as, no solo en la defensa de los derechos, sino que también en todo tipo de propuestas, iniciativas o proyectos en beneficio de la organización.

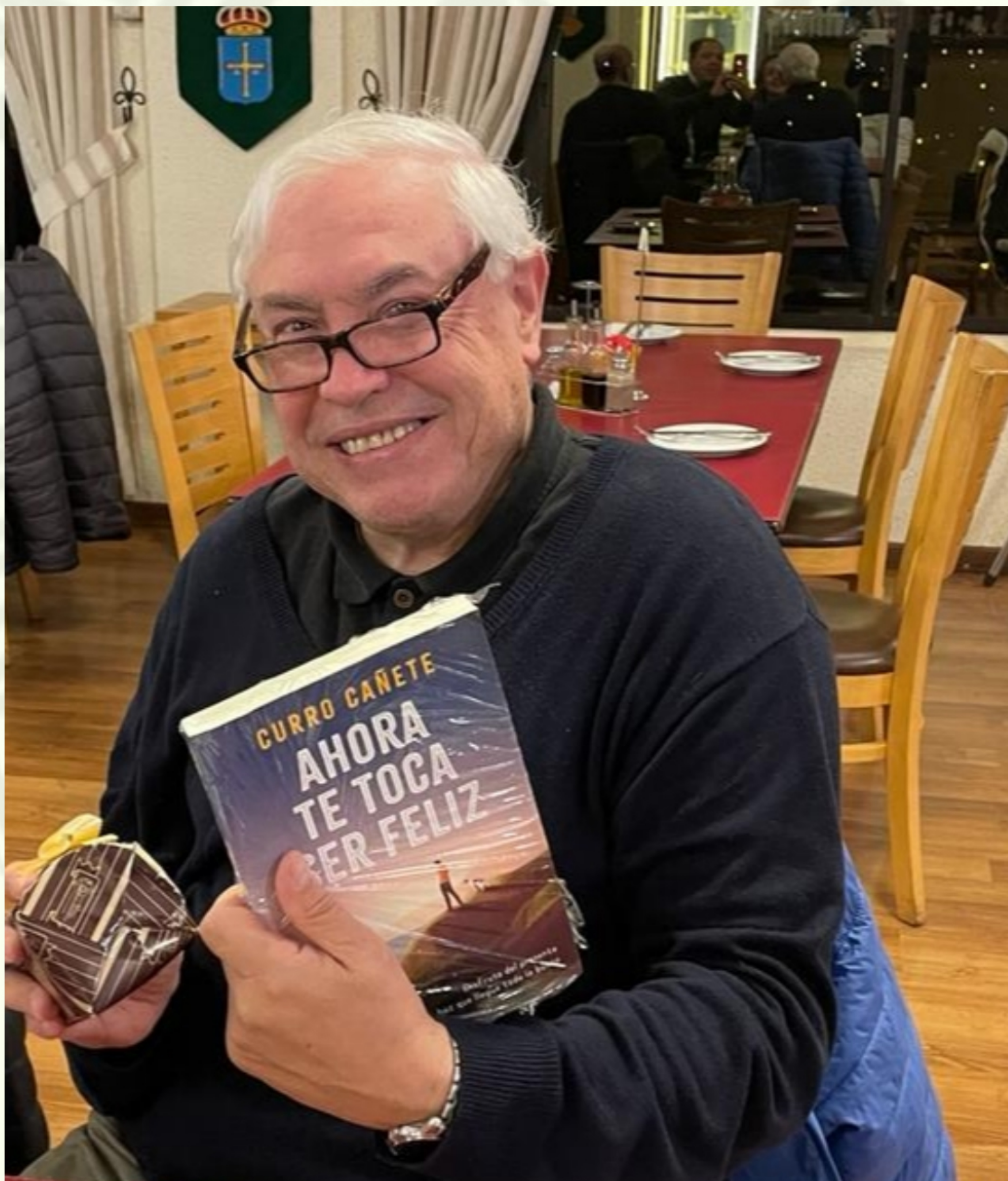
Otro logro de la asociación fue promover convenios con distintas instituciones de educación superior, que permitieron a muchos funcionarios/as acceder a un título profesional y la correspondiente asignación profesional.

¿Qué significó para usted asumir la responsabilidad y compromiso de apoyar y proteger los intereses laborales de sus compañeros/as?

Los dirigentes tienen la oportunidad privilegiada de conocer muy a fondo todo el quehacer de nuestros compañeros/as de trabajo, sus problemas laborales e incluso personales, porque se produce una relación de confianza y cercanía muy grande, a lo que los dirigentes/as deben saber responder. **Y en este aspecto, destaco particularmente la iniciativa que asumimos como AET en su momento, en promover y proponer el primer Reglamento de Acoso Laboral**, que, si bien estaba regulado en el sector privado, en nuestro servicio y en general en la administración del estado, esto no existía. Cabe recordar que las relaciones en la Administración del Estado son muy asimétricas, y las asociaciones tienen un rol fundamental en equilibrar la balanza. En los servicios públicos hasta la fecha, no hay legalmente contratos colectivos o individuales, aunque sí ciertos niveles de negociación, en el ámbito de lo que serían políticas públicas. Por otra parte, las relaciones estatutarias son bastante jerarquizadas y disciplinadas, con derechos funcionarios, pero también con numerosos deberes y obligaciones; y por tanto, y como en todo orden de cosas, las partes y especialmente la parte más débil en esta relación funcionaria, debe estar respaldado por quienes los representen. El hostigamiento, abuso y acoso laboral, producen un efecto devastador en la víctima y no puede ni debe ser tolerado, y por lo tanto la revisión permanente de estas medidas anti acoso o protocolos debe ser siempre un foco de atención para el servicio y para la AET.



Entrevista a Carlos Gianini



¿Cómo definiría ser el espíritu que mueve la AET?

Creo sinceramente que la asociación tiene un fin gremial, social, solidario y de servicio; que se puede observar en tantas iniciativas y propuestas en beneficio de toda la Institución, sin perjuicio de que siendo muy legítimo que individualmente cada cual tenga sus propias convicciones ideológicas o políticas, he visto que siempre prevalece un espíritu gremial que es el pilar fundamental por el que se fundó la AET.

¿Tiene alguna anécdota que contarnos y que quiera compartir?

A propósito de divulgar y dar a conocer la absoluta necesidad y conveniencia de contar con una normativa que definiera y sancionará las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual, se nos ocurrió en una oportunidad con un dirigente nacional y gran amigo, hacer una pequeña dramatización de una situación clara de acoso laboral, ocurrida en nuestro servicio, omitiendo desde luego los nombres de los involucrados.

Nuestro amigo dirigente, asumía los roles de los personajes con mucho talento, y luego yo señalaba el sentido o los alcances de lo que se mostraba en esta pequeña teatralización. Esto fue tan bien acogido, que muchas veces nos pidieron mostráramos esta historia en las distintas instancias y oficinas.

¿Habiendo servido en jefatura, qué características deben tener ellas para un buen liderazgo de equipo de trabajo?

Actualmente creo que los parámetros para ejercer una jefatura con personas bajo su mando, deben ser mucho más altos. No basta solo con la experiencia en una función pública o conocimientos técnicos; son fundamentales la capacidad de motivar, entender y empatizar con las personas. Esto no obsta a que cada cual asuma el rol que la ley genéricamente les asigna, teniendo presente que, incuestionablemente, las personas son el capital más importante para el servicio.

¿Cuáles son las características que destacan a la TGR y en cuáles debería mejorar?

Pienso que es muy importante seguir en los procesos de adecuación o ampliación de las plantas de personal, ya que la situación de los funcionarios/as a contrata, si bien gozan en los hechos de bastante estabilidad laboral en la Tesorería, aun produce una cierta precariedad, que no permite el ejercicio pleno de los derechos funcionarios en algunos aspectos, y digámoslo, una cierta sumisión o a veces inquietud por las expectativas en su desarrollo laboral en el largo plazo. También la capacitación interna o jornadas o instancias de reflexión presenciales de los distintos quehaceres o estamentos de la Tesorería, que han quedado de lado por la situación de pandemia, deberían volver a retomarse cuando la situación sanitaria lo permita y efectuarse con más intensidad.