



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO



ACOSO LABORAL EN CHILE

"Evolución y Desafíos en la Legislación Chilena contra el Acoso Laboral: Análisis de las Leyes N° 20.607 y N° 21.643".

TESINA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Autoras:

Angie Cecilia Carrasco Peña

Laura Margarita Mira Ibarra

Amanda Loreto Ríos Brieba

Profesora guía:

Dagmar Salazar Mesa

Diciembre, 2024.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN:

El término "mobbing" se popularizó en los años 80 acuñado por Heinz Leymann, quien destacó sus graves consecuencias. Esto resalta la necesidad de analizar profundamente las normativas y mecanismos de protección en Chile para mejorar las políticas públicas y ofrecer soluciones eficaces a las víctimas. En el año 2012, el acoso laboral fue incorporado al ordenamiento jurídico chileno mediante la Ley N° 20.607, definiéndose como: *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro y otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. A pesar de esto, la ley presentaba carencias en el procedimiento y reconocimiento de las víctimas. Las denuncias de acoso laboral han aumentado significativamente en los últimos años, mostrando que el fenómeno es frecuente pero poco reconocido. Por lo anterior, la reciente Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", vendría a representar un avance en nuestra legislación chilena en la lucha contra el acoso laboral y refuerza las responsabilidades del empleador en la protección de los trabajadores. Esta Ley surge ante la urgente necesidad de actualizar los protocolos laborales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, además de que se encuentra ratificada por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que aborda la violencia y el acoso laboral.

PALABRAS CLAVES: Acoso laboral, “Mobbing”, Violencia en el trabajo, Ley N° 20.607, Ley N° 21.643 “Ley Karin”, Convenio 190, Prevención de acoso laboral, Derechos laborales, Relaciones laborales, Estrategias de intervención.

ÍNDICE

Tabla de contenidos.....	1
Índice.....	2
Introducción.....	4

CAPÍTULO I

Aspectos generales.

1. ¿Qué se entiende por acoso laboral?.....	5
1.1 Tipos de acoso laboral.....	6
1.2 Comportamientos o formas de manifestación del acoso laboral.....	6
1.3 Tipificación de las conductas de acoso laboral.....	8
1.4 Efectos del acoso laboral.....	11

CAPÍTULO II

Evolución normativa del acoso laboral en Chile. Análisis de la Ley 20.607.

2. Análisis normativo de la Ley N° 20.607.....	14
2.1 Estudio sociológico de la Ley N° 20.607.....	18
2.2 Críticas: ¿Por qué fue necesaria una reforma?.....	24

CAPÍTULO III

Ley N° 21.643 (Ley Karin).

3. Avances en materia de acoso laboral: Historia de la Ley Karin.....	29
3.1 Análisis sociológico de la Ley N° 21.643.....	32
3.2 El nuevo proceso laboral: Nuevas modificaciones.....	36

CAPÍTULO IV

Análisis de casos de la jurisprudencia y críticas a la Ley N° 21.643.

4. Casos de la jurisprudencia chilena.....	41
a) Sentencia n° O-273-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.....	41
b) Sentencia n° T-193-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.....	43
c) Sentencia n° T-1-2024 del Juzgado de Letras de Nueva Imperial.....	47
d) Sentencia n° T-2-2024 del Juzgado de Letras de Nueva Imperial.....	49
Consideraciones finales.....	53
Bibliografía.....	54

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, conocido también como *mobbing*, es una problemática que afecta profundamente la salud mental, física y emocional de las víctimas, así como la dinámica y el ambiente laboral en el que se desarrolla. Este fenómeno, caracterizado por conductas de hostigamiento que buscan menoscabar la dignidad y el desempeño de los trabajadores, comenzó a ser estudiado a profundidad en los años 80 por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien lo describió como una forma de violencia psicológica extrema que, si no es controlada, genera consecuencias devastadoras tanto para los individuos como para las organizaciones.

En Chile, el acoso laboral fue reconocido formalmente en el ámbito jurídico con la promulgación de la Ley N° 20.607 en 2012, la cual introdujo una definición legal del fenómeno, así como las primeras medidas sancionatorias contra estas prácticas. No obstante, a pesar de los avances iniciales, las crecientes denuncias y los casos de violencia extrema contra trabajadores expusieron las debilidades de esta normativa, evidenciando la necesidad de reformas profundas que garantizaran ambientes laborales más seguros. En respuesta a esta situación, se promulgó la Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", en 2024, en memoria de la técnico en enfermería Karin Salgado, quien falleció trágicamente como consecuencia del acoso sufrido en su lugar de trabajo.

Esta tesina tiene como objetivo analizar la evolución de la legislación chilena contra el acoso laboral a través de un estudio detallado de las Leyes N° 20.607 y N° 21.643, contextualizando su implementación y desafíos en el marco del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde un enfoque normativo y sociológico, se busca evidenciar las fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora en las normativas vigentes, identificando cómo estas leyes han impactado la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, así como la protección y reparación de las víctimas. Además, se explorarán casos que han generado un debate público, destacando la importancia de una cultura laboral basada en la dignidad, el respeto y la igualdad de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO I

Aspectos generales

1. ¿Qué se entiende por acoso laboral?

a) Concepto.

El acoso laboral, también conocido como “*mobbing*” o bullying laboral, es un fenómeno que ha cobrado creciente relevancia en el entorno laboral contemporáneo. A medida que las estructuras empresariales se complejizan y las dinámicas de trabajo evolucionan, se vuelve imperativo abordar en profundidad qué se entiende por acoso laboral.

No fue hasta la década del 80’ que el psicólogo alemán Heinz Leymann comenzó a utilizar el término “*mobbing*” para referirse a una forma de violencia en el ámbito laboral. Dicho término deriva del verbo inglés “*to mob*”, que significa acosar, asaltar, atropellar o atacar en grupo a alguien. Por lo tanto, el acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el entorno laboral”¹.

La autora Marie France Hirigoyen define el acoso laboral como “todo conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”². En definitiva, señala que independiente de la definición que se utilice, se trata de una violencia en pequeñas dosis que, para desapercibida, pero que resulta ser sumamente destructiva.

En doctrina nacional, el profesor Sergio Gamonal define el acoso moral laboral como un “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipos persecutorio”³.

¹ Leymann, Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*. Seuil, Paris 1996.

² Hirigoyen, M. “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”.

³ GAMONAL, S.C. y PRADO, P.L. 2006. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, Santiago, Editorial Legal Publishing, pág.23.

Dicho esto, no fue sino hasta el año 2012 que se introdujo en nuestro ordenamiento laboral el concepto de acoso laboral, incorporándose el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo. Este artículo define el acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Es decir, el legislador calificó la figura como contraria a la dignidad del trabajador y la estableció como una causa para la terminación del contrato de trabajo, sin mencionar las demás consecuencias, especialmente la salud mental de la víctima.

1.1. Tipos de acoso laboral.

La Dirección del Trabajo, en el “*Informe de Actualidad Laboral 2*”, de Diciembre de 2011⁴ establece que, según la posición en que se encuentra la víctima y el acosador en la empresa, pueden darse 3 tipos de acoso laboral:

- a) **Acoso laboral ascendente:** donde la víctima es acosada por sus subalternos, normalmente se da en caso de que se incorpore una nueva persona a la empresa y los pares no lo acepten; o en el caso de que una persona sea promovida en su puesto de trabajo y sus colegas no reconozcan su nueva jerarquía.
- b) **Acoso laboral descendente:** donde el agresor corresponde a un superior jerárquico y la víctima es el trabajador que se encuentra subordinado.
- c) **Acoso laboral horizontal:** donde la víctima y el agresor corresponden a trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico. Este tipo de acoso puede obedecer a múltiples factores, tales como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

1.2. Comportamientos o formas de manifestación del acoso laboral.

A pesar de la dificultad inherente para identificar qué acciones pueden considerarse como acoso laboral o “*mobbing*”, diversos estudios han logrado distinguir una serie de conductas o comportamientos característicos que pueden clasificarse como acoso laboral. En este sentido, la

⁴ Fonca, K. R. (2011). El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Dirección del Trabajo. Extraído de: [articles-100418 recurso_1.pdf \(dt.gob.cl\)](#)

Dirección del Trabajo ha tenido un rol fundamental puesto que a través de los años se ha encargado de profundizar, e ir desarrollando una lista de situaciones que, si se presentan en un contexto de trabajadores, pueden constituir acoso laboral⁵ las cuales corresponden a:

a) Limitar las posibilidades de comunicación:

Es la acción ejercida por la autoridad –generalmente por un empleador– sobre un trabajador con el objetivo de silenciarlo; afectando su capacidad de informar y comunicarse libremente en su entorno laboral. Para este propósito, se implementan acciones que buscan interrumpir su discurso o la expresión de sus ideas, atacar verbalmente, criticar tanto su desempeño laboral como su vida privada, amenazar verbalmente o por escrito, evitar el contacto visual y verbal, y transmitir gestos de rechazo y desprecio. Estas son algunas de las principales acciones destinadas a bloquear o impedir las interacciones de la víctima.

b) Ataques a las relaciones personales:

Hace alusión a ejercer conductas o actos destinados a humillar a la víctima. Entre estos, se incluyen dificultar los contactos sociales asignando puestos de trabajo que aíslan a la persona del resto de sus colegas, ignorando su presencia y restringiendo toda posibilidad de diálogo entre los miembros de la organización y la persona afectada.

c) Ataques a la reputación:

Estos actos constituyen la difusión de rumores, el ataque a creencias religiosas o filosóficas, y la realización de evaluaciones inequitativas del trabajo y desempeño profesional.

d) Ataques a la calidad profesional:

Se incluyen en estos actos la realización de cambios frecuentes en las tareas y responsabilidades laborales, el cuestionamiento de las competencias y la experiencia profesional, así como la asignación de tareas que son complejas o están por debajo del nivel profesional del individuo afectado.

⁵ Santander, P. B. (2014). *El acoso laboral en empresas*. La mirada de los dirigentes sindicales. Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Dirección del trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf.

e) Ataques dirigidos a la salud de la víctima:

Se consideran en esta categoría la violencia verbal, las amenazas de violencia física, la exposición a trabajos de alto riesgo o a demandas complejas, así como las agresiones físicas y psicológicas, que resultan en daños a los recursos personales.

Es así, como dentro de los comportamientos de acoso identificados los tres primeros se centran en reducir las posibilidades de comunicación de la víctima, atacar sus relaciones sociales personales y dañar su reputación. Estas acciones por parte de quien efectúa el acoso tienen como objetivo principal limitar la capacidad de interacción de la víctima, y de esta forma, aislarlo de sus vínculos sociales y, en última instancia, obstaculizar su capacidad para establecer y mantener relaciones sociales significativas.

Desde una perspectiva sociológica-fenomenológica, la acción del acosador se dirige a restringir la capacidad del individuo para interactuar con su entorno social, es decir, a evitar la relación entre el yo y el otro al interferir en el proceso de comunicación entre ambos⁶.

El acto de aislamiento en el contexto del acoso laboral, –al obstaculizar la comunicación entre los individuos dentro de la organización–, socava las relaciones sociales del individuo acosado y su sensación de pertenencia. La comunicación, al ser el proceso que facilita el compartir, unir y poner en común, es fundamental para la sociedad y constituye el principio básico de la organización. Sin comunicación, las relaciones sociales se desvanecen y la interacción entre las personas se vuelve imposible⁷.

1.3 Tipificación de las conductas de acoso laboral.

A partir de este enfoque teórico, la línea de investigación alemana, representada, entre otros, por los autores Zapf, Knorz y Kulla, se aborda el acoso laboral en relación con el estrés psicológico, considerando el psico terror como una forma de estrés social. Desde esta perspectiva, el acoso laboral se relaciona con factores macrosociales, como las políticas y prácticas empresariales, incluyendo formas de contratación, reestructuraciones, fusiones y despidos, que contribuyen a la precariedad e

⁶ Santander, P. B. (2014). *El acoso laboral en empresas. La mirada de los dirigentes sindicales*. Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Dirección del trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf

⁷ Ídem.

inestabilidad laboral⁸.

Así, en 1996, los investigadores del acoso laboral, Dieter Zapf, Carmen Knorz y Matthias Kulla⁹, identificaron y clasificaron las conductas de un superior hacia un subalterno que constituyen mobbing. Estos autores destacan los actos de acoso que buscan aislar socialmente a la víctima, impidiendo cualquier forma de interacción y comunicación con los demás miembros de la organización. Esto priva a la víctima de la capacidad de participar, intervenir y modificar su entorno de vida cotidiana, ya que solo en este ámbito puede ser comprendida y actuar junto con sus semejantes.

CUADRO DE TIPIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

(Zapf, Knorz y Kulla, 1996)¹⁰

<p>Ataques a la víctima con medidas organizacionales</p>	<ul style="list-style-type: none">- El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.- Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.- Obligar a alguien a ejecutar tareas- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.- No asignar tareas a un trabajador, asignar tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.- Asignar tareas degradantes a un
---	--

⁸ Ídem.

⁹ Ídem.

¹⁰ Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996.

	<p>trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
<p>Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra. - Tratar a un trabajador como si no existiera.
<p>Ataques a la vida privada de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador. - Terror telefónico llevado a cabo por el acosador. - Hacer parecer estúpido a un trabajador. Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos. - Mofarse de las discapacidades de un trabajador. - Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador. - Mofarse de la vida privada de un trabajador.
<p>Violencia física</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas sexuales o violencia sexual contra un trabajador. - Amenazas de violencia física a un trabajador. - Uso de violencia menor contra un trabajador. - Maltrato físico a un trabajador.

Ataques a las actitudes de la víctima	<ul style="list-style-type: none"> - Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador. Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador. - Mofas a la nacionalidad de un trabajador.
Agresiones verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Gritos o insultos contra un trabajador. - Críticas permanentes al desempeño de un trabajador. - Amenazas verbales a un trabajador.
Rumores	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar mal de un trabajador a su espalda. - Difundir rumores acerca de un trabajador.

1.4. Efectos del acoso laboral.

El acoso laboral tiene repercusiones en la salud de las personas que se ven afectados por este, las cuales siempre son negativas, afectando diversas áreas de la vida de las y los trabajadores que han sido víctimas de estas malas prácticas.

Según lo dispuesto en la “*Guía para la detección y prevención del acoso laboral*”, elaborada por el Instituto de Salud Pública, del Ministerio de Salud, Gobierno de Chile, en el año 2020¹¹, se presentan cuatro niveles o ámbitos en que el acoso laboral afecta en la vida de las personas, los cuales son bastante ilustrativos del impacto negativo de este tipo de acoso. Los niveles en cuestión son los siguientes:

Nivel psíquico	Nivel físico	Nivel comportamental	Nivel social
-----------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

¹¹ Instituto de Salud Pública de Chile. Guía para la Detección Y Prevención del Acoso Laboral. (2020), Versión 2.0. Extraído de: [Guía-para-la-Detección-y-Prevención-del-Acoso-Laboral-v1.pdf \(ispch.cl\)](#).

<ul style="list-style-type: none"> - Reacciones de ansiedad. - Apatía. - Problemas de concentración - Humor depresivo. - Reacciones de miedo. - Relatos retrospectivos - Hiperreactividad. - Inseguridad. - Insomnio. - Pensamiento introvertido. - Irritabilidad. - Falta de iniciativa. - Cambios de humor. - Pesadillas recurrentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hipertensión arterial - Ataques de asma - Enfermedad coronaria - Dermatitis - Pérdida de cabello - Dolor de cabeza - Dolores articulares y musculares - Pérdida de equilibrio - Dolor estomacal - Úlceras estomacales - Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> - Reacciones auto y heteroagresivas - Trastornos alimenticios - Incremento en el consumo de drogas y alcohol - Incremento en el consumo de cigarrillo - Disfunción sexual - Reacciones de evasión 	<ul style="list-style-type: none"> - Aislarse de las reuniones sociales - Abandono de los compromisos sociales - Desapego de los vínculos familiares - Desatención de su rol y responsabilidad (padre, madre, esposo/a, hijos e hijas, etc.) - Intolerancia con los problemas de familia - Pérdida de participación en proyectos
---	---	--	--

Por lo que, podemos decir que el acoso laboral y sus efectos pueden afectar diversas áreas de la vida de las personas, tanto sus relaciones familiares como personales con sus pares, repercutiendo finalmente en la sociedad en su conjunto. En el caso de la empresa, por ejemplo, el acoso laboral generará un ambiente negativo de trabajo, lo que influirá directamente en las relaciones de sus trabajadores, y es muy probable que termine afectando el rendimiento de los mismos, traducéndose en costos económicos para la empresa.

Por otra parte, la excesiva duración o magnitud de la situación del acoso puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, personas con trastornos paranoides e, incluso, suicidas. Los diagnósticos médicos son relativamente compatibles con el síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. Además de estos efectos, es necesario mencionar, que en ocasiones puede existir cierta propensión a conductas distractoras y adictivas (consumo alcohol, tabaco, drogas y psicofármacos)¹².

A lo anterior se suma el efecto dañino que tiene el acoso laboral sobre el autoestima de las personas afectadas por éste, ya que como pudimos observar anteriormente, el acoso repercute en diversas áreas de desarrollo de las víctimas. Es difícil poder superar este tipo de situaciones, donde el entorno laboral se torna inseguro para trabajar, lo que desafortunadamente desencadena en muchas ocasiones, la expulsión o abandono del puesto de trabajo, por parte del afectado.

¹² Martínez, M., Irurtia, M., Martínez, C., Torres, M. & Queipo, B. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Gaceta Internacional de Ciencias Forenses, (3), 5-12. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>.

CAPÍTULO II

Acoso laboral en Chile. Análisis de la Ley 20.607.

2. Análisis normativo de la Ley N° 20.607.

Dado el creciente impacto del acoso laboral en nuestro país y la necesidad de establecer definiciones claras y medidas punitivas, las diputadas Adriana Muñoz y Ximena Vidal presentaron una propuesta para modificar el Código del Trabajo en el año 2012. Esta propuesta buscaba en ese entonces, sancionar específicamente las prácticas del acoso laboral. A continuación, se transcribe el tenor del proyecto (como estaba originalmente concebido):

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

Título VII

Artículo 183 bis A.- *El acoso laboral, llamado también psico terror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana. Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquel y uno o más de estos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en este.*

Artículo 183 bis B.- *El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya. Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que, de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.*

Artículo 183 bis C.- *El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 a UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.*

Artículo 183 bis D.- *La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando*

*el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.*¹³

Luego de una extensa tramitación en el parlamento y de múltiples modificaciones, finalmente, el 8 de agosto de 2012 fue publicada la Ley N° 20.607, la cual modifica el Código del Trabajo, incorporando por primera vez el reconocimiento y sanción expresa de las conductas de acoso laboral:

En primer lugar, introduce en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo —referente a la dignidad de la persona— el concepto de acoso laboral, indicando que se entiende por tal, *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Por otra parte, se modifica el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, al incluir como nueva causal de término del contrato de trabajo, en su letra f), las *“conductas de acoso laboral”*.

Asimismo, se introdujeron dos modificaciones al artículo 171 del Código del Trabajo, en lo concerniente al despido indirecto, se estableció que, si se aplicaba la causal del artículo 160 N° 1 letra f), es decir, conducta de acoso laboral por parte del empleador, el trabajador podría demandar conjuntamente otras indemnizaciones a las que tuviese derecho. Hasta antes de la promulgación de esta ley, *dicha facultad solo se contemplaba en el caso de que se aplicaran las causales a) y b) del mencionado artículo, es decir, falta de probidad y conducta de acoso sexual*. Adicionalmente, se dispuso que, si el trabajador invoca falsamente la causal del artículo 160 N° 1 letra f) o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal declaraba su demanda carente de motivo plausible, el trabajador estaría obligado a indemnizar los perjuicios causados. Si la causal fuese invocada maliciosamente, el trabajador quedaría sujeto a las demás acciones legales pertinentes. Hasta antes de la publicación de esta ley, las acciones referidas solo procedían en el caso de que se invocara la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160, es decir, conductas de acoso sexual.

¹³ Senado, República de Chile, Boletín N° 3.198-13. Disponible en: http://sil.senado.cl/cgi-bin/index_eleg.pl?3198-13

A fin de precisar los alcances del concepto de acoso laboral, específicamente en relación a qué tipo de conductas constituyen dicho fenómeno según nuestro legislador laboral, resulta interesante citar la interpretación que realizó en ese entonces, y durante el periodo de aplicación de la ley, la Dirección del Trabajo sobre el particular:

“Abora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral introducido por la ley en comento, resulta necesario, primeramente, desentrañar el significado de los términos “agresión” y “hostigamiento”, “menoscabo”, “maltrato” y “humillación”, utilizados por el legislador para determinar la verificación de las conductas asociadas a la acción que pretende sancionar.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según el cual, “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”.

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, según el cual la expresión “agresión” es el “Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño”, definida también como “acto contrario al derecho de otra persona”.

A su turno, la expresión “hostigamiento” es la “acción y efecto de hostigar” y entre las acepciones de su infinitivo “hostigar”, se cuentan las siguientes: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente” e “Incitar con insistencia a alguien para que haga algo”.

El mismo repertorio léxico define la palabra “menoscabo” como “efecto de menoscabar” y, a su vez, respecto de “menoscabar” contempla, entre otras acepciones “causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”. A su turno, el concepto “maltrato” como “Acción y efecto de maltratar”, en tanto que su infinitivo “maltratar” está definido como “tratar mal a alguien de palabra u obra” y también “menoscabar, echar a perder”.

Por último, la expresión humillación está definida por el citado diccionario como “Acción y efecto de humillar o humillarse y el infinitivo “humillar”, por su parte, como “herir el amor propio o la dignidad de alguien” y “Dicho de una persona:

pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo".¹⁴

De acuerdo con lo expuesto en los párrafos anteriores y según lo señalado por la Dirección del Trabajo, es posible inferir que el legislador, en el año 2012, concibió las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios. Esta concepción permite considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia los trabajadores afectados, o que sean contrarias a los derechos que les asisten, así como las molestias o burlas persistentes en su contra, y la incitación a realizar alguna acción, siempre que dichas conductas se ejerzan de manera reiterada, independientemente del medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

A pesar de que se trata de un loable intento por reconocer expresamente este conjunto de conductas como una práctica ilícita y esencialmente contraria a la dignidad del ser humano, e incluir en su definición tanto el acoso vertical como el acoso horizontal, no resulta evidente que la referida modificación pueda brindar soluciones a todas las problemáticas derivadas de este fenómeno. Esto debido a que:

La definición de acoso laboral que establecía el artículo 2 del Código del Trabajo carecía de la explicitud requerida, ya que no incluía de manera expresa las omisiones, limitándose de esta forma, a referirse exclusivamente a "agresiones u hostigamientos reiterados". Esta omisión resultaba particularmente significativa, dado que era común que mediante dichas omisiones se alcanzaran los objetivos del acosador, especialmente en casos de acoso vertical descendente. En este contexto, ejemplos de tales omisiones incluían el aislamiento del trabajador, la falta de saludo, el no reconocimiento de su labor y, en definitiva, la no asignación de funciones específicas para su desempeño.

La exigencia de reiteración en la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral planteaba la interrogante respecto a la periodicidad que se considerará suficiente para determinar la existencia del fenómeno. Este aspecto no es trivial, puesto que, desde las diversas perspectivas analizadas en la presente investigación, se desprende que uno de los elementos críticos para establecer criterios objetivos y proporcionar seguridad y certeza jurídica en esta materia es precisamente determinar el

¹⁴ Dirección del Trabajo (2012). Ord.3519/034: Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-101010.html>.

lapso necesario para considerar que estamos ante un caso de mobbing, entendido este como un proceso.

- a) Se observaba la ausencia de normativas relativas a la prevención del acoso laboral, especialmente en lo que respecta al establecimiento de obligaciones para el empleador, como se evidencia en el derecho comparado. El efecto disuasivo de introducir expresamente como causal de caducidad del artículo 160 N°1 este tipo de conductas no resulta suficiente; es imperativo un cambio de paradigma en relación con el fenómeno en estudio, en el cual el rol del empleador es fundamental. Desde esta perspectiva, se podría haber contemplado un papel más relevante del empleador en la promoción de la difusión de información sobre el acoso laboral como un acto contrario a la dignidad de los trabajadores, o bien haber constituido en un contenido obligatorio del reglamento interno de la empresa la prohibición expresa de conductas constitutivas de acoso laboral.

No obstante, las observaciones previamente señaladas, el principal mérito de la modificación introducida por la ley 20.607, en el año 2012 radica en que proporciona una definición de acoso laboral, estableciendo elementos que pueden orientar a los jueces en la determinación de la configuración de esta práctica. Este avance representa, indudablemente, un progreso significativo en el ámbito de la normativa laboral, pero no fue suficiente para prevenir adecuadamente el avance que se produjo en el acoso laboral.¹⁵

2.1 Estudio sociológico de la Ley N° 20.607.

Para comenzar con el estudio sociológico de la Ley 20.607, haremos un análisis desde dos perspectivas, ya que de esta forma lograremos abarcar a cabalidad el objetivo que tuvo el legislador, por un lado, y las necesidades de la sociedad en el momento de creación de la ley en comento.

a) Moción parlamentaria e Informe de Comisión del Trabajo.

La moción parlamentaria provino de los señores Diputados don Fidel Espinoza Sandoval, Enrique

¹⁵ Villalón Esquivel, Jorge. (2013). ¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20 (1), 229-262. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>

Jaramillo Becker y las señoras Diputadas Adriana Muñoz D´Albora, Ximena Vidal Lázaro, con fecha 4 de marzo de 2003.

Respecto de los fundamentos y objetivos que tuvo esta iniciativa, se basan en la dignidad y el respeto por la persona humana, consagrados en los artículos 1 y 5 de nuestra Constitución Política de la República, además de los Tratados Internacionales que se encuentran ratificados por Chile. A esto se añade el respeto a la integridad, en este caso referente al entorno laboral, garantía que debe asegurar condiciones que proporcionan un buen trato en el trabajo. Por lo que, este proyecto encuentra fundamento en los preceptos que dan mayor garantía a la dimensión protectora del trabajador.

“El origen del acoso laboral o psico terror, se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que, en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo”¹⁶.

Esto da cuenta, que nos encontramos frente a un problema que posee diversas aristas y formas de comprenderlo, ya que podría tratarse de una situación que involucre a empleadores y trabajadores, o solamente a trabajadores, es decir, por un lado, a personas que poseen diferentes jerarquías, mientras que, por el otro, a personas que poseen la misma condición. Las situaciones pueden ser variadas, pero el resultado termina siendo el mismo, el cual consiste en aislar al trabajador afectado –la víctima–, y causarle de esta forma un detrimento psicológico que termina repercutiendo en todos los ámbitos de su vida.

¹⁶ Historia de la Ley N° 20.607. Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, pág 5. Disponible en: <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/37429/1/HL20607.pdf>

El autor Iñaki Piñuel sostiene en su libro llamado ‘*Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*’, que el acoso laboral, “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”¹⁷.

Es por esto, que la ley vino a entregar herramientas a las víctimas de acoso laboral, en ámbitos netamente legales, siendo una de ellas una definición de acoso laboral, teniendo como puntos controvertibles en su concepto (“la reiteración”), lo cual separa de los eventos aislados de acoso laboral, que también pueden generar un gran impacto en la conducta de la víctima, lo que se considera un desacierto que dicho término esté en la definición.

Otra herramienta legal que otorga es, que los empleadores podrán poner fin al contrato de trabajo sin indemnización invocando la causal por conductas de acoso laboral al victimario de éstas. “En tanto, el trabajador afectado por acoso laboral podrá reclamar del empleador, podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones”¹⁸. Lo anterior quiere decir que, se le da la facultad al trabajador de auto despedirse y con ello tener indemnización legal y consensual, lo cual se aleja de la idea de renuncia que pueda tener la víctima de acoso laboral, ya que hay que recordar que uno de los motivos de los victimarios es que el o la trabajadora víctima, renuncie a su puesto laboral.

“Finalmente, prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, y a los funcionarios municipales, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo”¹⁹. Esto modifica el Estatuto Administrativo en estas áreas de acoso laboral, lo que generaría ciertos problemas entre estos dos cuerpos normativos frente a la disposición de acoso laboral dada por la Ley 20.607, ya que el Código del Trabajo regula

¹⁷ Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Volumen 67 de Colección Proyecto Series, Volumen 67 de Proyecto (Sal Terrae), Editorial SAL TERRAE, 2001.

¹⁸ *Honorable Cámara de Diputadas y Diputados - Chile*. (s. f.)

https://www.camara.cl/prensa/sala_de_prensa_detalle.aspx?prmId=65186

¹⁹ Ídem.

relaciones del sector privado, mientras que el Estatuto Administrativo lo hace en las relaciones del sector público, siendo que el Código actuaría de forma complementaria al Estatuto.

Respecto del Informe de Comisión del Trabajo, realizado por la Cámara de Diputados, con fecha 16 de octubre, 2007, llamado 'Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recaído en el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral', en donde asistió el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; el señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval, y el Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa.

En los antecedentes generales, que se refieren a las consideraciones preliminares, los autores sostienen que: "El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representa algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente, etcétera, utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos psíquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Es decir, agregan, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir"²⁰.

A juicio de los autores, las prácticas del acoso laboral conforman un entorno complejo, que, desde el punto de vista de la víctima, consiste en el hostigamiento realizado en un contexto laboral, en que el afectado se convierte en un blanco del grupo del que forma parte, donde éstos últimos lo someterán a una posterior persecución, produciendo finalmente un detrimento en sus salud psíquica y física. Además, agregan que los trastornos de salud, en la mayoría de los casos terminan requiriendo asistencia médica o psicológica, dada la envergadura del mismo.

"El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción y, que en la mayoría de los casos dice relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal"²¹.

²⁰ Historia de la Ley N° 20.607, op. cit. pág 12.

²¹ Ibidem, pág 13.

Es por esto, que las consecuencias en el ámbito laboral siempre son nefastas, ya que es bastante probable que la víctima del acoso laboral desarrolle algún tipo de patología, la cual termine afectando múltiples ámbitos de su vida, como el entorno familiar, por ejemplo. También está la posibilidad de que la persona afectada termine abandonando su trabajo, debido a que no se siente seguro en él, o no sienta que pueda desarrollarse profesionalmente como le gustaría debido a el ambiente hostil que se ha formado.

b) Derecho comparado

El nacimiento de esta ley se basa –también– en ordenamientos jurídicos extranjeros, en que cada uno de los vistos por el legislador nacional contempla diferentes particularidades. Algunos países sí consideran el acoso laboral como una problemática propia de la rama del Derecho Laboral, en tanto otros, lo precisan en leyes sociales, pero se tipifican en sede penal, estableciendo multas incluso reclusión por parte de los hostigadores y, en algunos otro países se basan en leyes de seguridad laboral, en que su tratativa apuntan hacia el cuidado de la salud física y psicológica de las personas, en lo cual el acoso laboral se comprendería dentro de este último tipo de cuidados.

Uno de los países que tiene más experiencia en materia de acoso laboral, es el país nórdico de Suecia, siendo inclusive el primero en tratar el tema del hostigamiento laboral en el año 1993, bajo el alero de la Ley Básica de Prevención de Riesgos. “En términos generales, de acuerdo con la normativa sueca, el empresario o empleador tiene la obligación de organizar el trabajo de modo que se prevenga el acoso; debe adoptar una política explícita contra este acoso; debe tomar medidas si aparecen signos de acoso y proporcionar apoyo a la víctima y tener procedimientos específicos para ello. Esta ley establece principios y medidas que deben ser adoptadas por los empresarios”²².

Lo que rescata el legislador nacional de esta norma, es que el empleador tome medidas de protección en apoyo a la víctima y que realice el procedimiento de poner fin al contrato de trabajo sin indemnización invocando la causal por conductas de acoso laboral, las que imparte el hostigador. Pues, las demás medidas que realiza el empleador en la ley sueca, no se toman en consideración en la ley

²² Historia de la Ley N° 20.607, op. cit. pág 15.

20.607, sino que lo hará con la nueva ley 21.643.

Otro ordenamiento jurídico extranjero que se tomó en consideración fue el francés, donde su legislación de acoso laboral se tomó en dos aristas. Una de ellas, se vislumbra con la Ley de Modernización Social del 17 de enero del año 2002, que es una ley para reforzar la igualdad entre mujeres y hombres. Y la segunda arista, se encuentra en que se tipifica como delito la práctica de acoso laboral, las cuales tienen penas de multa y privación de libertad.

La ley 20.607 toma de referencia la normativa francesa, en los puntos de la reiteración del delito de acoso laboral, como también indicando los tipos de acoso laboral, tal como el ascendente, descendente y horizontal, prueba de estos dos puntos, es lo que indica el artículo L1152-2 (L'122-49 -antiguo texto-) del Código del Trabajo francés y sus sucesivos artículos, en que indican que: *“Ningún empleado deberá sufrir actos repetidos de acoso moral que tengan por objeto o efecto un deterioro de sus condiciones de trabajo que pueda menoscabar sus derechos y su dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional”*²³.

Siguiendo con lo anterior, “con anterioridad por la Declaración de la Asamblea Nacional Francesa de 14 de diciembre de 1999, se definió el acoso moral como *‘el sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos’*, y el acoso moral en el trabajo como *‘una degradación deliberada de las condiciones de trabajo’*”²⁴. Puesto que, como se mencionó anteriormente, el legislador nacional tomaría de la ley francesa el concepto de reiteración. En tanto, en los artículos posteriores al antes mencionado de la ley –L1152-1 del Código del Trabajo Francés–, se desprende de su regulación amplia, que nadie en el puesto de trabajo puede ser víctima ni victimario de actos de acoso laboral, lo que se puede deducir de los tipos de acoso.

En tanto, en la arista de sede penal sobre el hostigamiento laboral francés, dado en el artículo 222-33-2 del propio Código de esta rama del Derecho punitivo, establece que: *“El acto de acosar a otros mediante acciones repetidas con el objetivo o efecto de degradación. condiciones de trabajo que puedan vulnerar sus derechos y su dignidad, o perjudicar su salud física o psíquica o que comprometa su futuro profesional, será sancionada con dos años*

²³ Code du travail (CDT). Loi de Modernisation Sociale N°2002-73 de 17 de enero de 2002 - art. 169. 18 de enero de 2002 (Francia), actualmente derogado por la Ordenanza N° 2007-329 de 12 de marzo de 2007 - art. 12 (VD); y ésta, siendo modificada por la Ley N°2022-401 de 21 de marzo de 2022 - art. 7 (V).

²⁴ Ayala del Pino, C., “Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos” en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2019, p. 155.

*prisión y multa de 30.000 euros*²⁵. Lo que deja en evidencia, la ambivalencia de esta conducta en Francia.

Finalmente, un tercer ordenamiento jurídico a considerar es el español, que si bien, no tiene en su legislación la figura tipificada de acoso laboral, los tribunales de justicia han hecho consideración de ella en cierta disposición. Un ejemplo de lo anterior es la ‘Ley General de la Seguridad Social’ en su artículo 156 en su letra e), la cual indica que: “*Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*”²⁶. En base a ello, es que los tribunales españoles han decidido acoger sentencias de acoso laboral debido a las enfermedades acaecidas en el trabajo, insertas en ellas las enfermedades de salud mental, existiendo un acabado desarrollo del tema.

En nuestra jurisprudencia en que había denuncias de acoso laboral previo a la ley 20.607, es que se acogía en virtud del art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, la cual indica que: “*la Constitución asegura a todas las personas: El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona*”. Pues, nuestros tribunales entendían que el cuidado a la integridad psíquica involucra precisamente el acoso laboral como menoscabo de ello, ya que a día de hoy se sigue esta tendencia, pero de manera supletoria.

2.2 Críticas: ¿Por qué fue necesaria una reforma?

No toda legislación es infalible; inevitablemente, cualquier nueva ley, por más bien intencionada que sea, enfrentará críticas y discrepancias sobre su impacto y aplicabilidad. En tanto Chile, el acoso laboral, conocido como “*mobbing*”, ha experimentado un notable aumento en los últimos años, de hecho: en el año 2021, se interpusieron 1560 denuncias por acoso laboral y en 2022 esta cifra aumentó en un 3,6%²⁷. Además, que el 17,8% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) y residentes en las zonas urbanas del país, señala haber sido víctima de violencia en el ámbito laboral en algún momento

²⁵ Code Pénal (CP). Loi de Modernisation Sociale N°2002-73 de 17 de enero de 2002 - art. 170. 18 de enero de 2002 (Francia), actualmente modificado por la LEY n°2014-873 del 4 de agosto de 2014 - art. 40.

²⁶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 1 de septiembre de 1994. BOE-A-1994-14960, actualmente modificado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

²⁷ Senado. (s. f.). *Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo: comienza votación en particular de ley Karin - Senado - República de Chile*. Senado. <https://www.senado.cl/prevencion-investigacion-y-sancion-del-acoso-laboral-sexual-o-de#:~:text=En%202021%2C%20se%20interpusieron%201560,en%20un%203%2C6%25>

de su vida²⁸.

De esta forma, es importante mencionar que el acoso laboral no es un fenómeno nuevo en nuestro entorno laboral, sino que es un comportamiento hostil que ocurre con frecuencia entre los trabajadores, sin embargo, en la práctica es común que muchas personas no estén familiarizadas con el término y así, lamentablemente haya sido víctima de esta mala práctica.

Según el autor Fernando Villalobos Valenzuela, regular y definir legalmente el acoso laboral y sus consecuencias tanto en empresas como en servicios públicos, tiene que ver con proteger la paz social y la garantía de que una persona pueda desempeñar su trabajo sin impedimentos. Al final es común que en las relaciones laborales exista una permanente relación personal y cotidiana que den lugar a desavenencias, discusiones y malos ratos. En todo caso, estas situaciones no pueden conducir a eventos de acoso laboral que gatillen injustas situaciones de hostigamiento, frustración o molestia excesiva en contra de un trabajador²⁹.

En definitiva, las condiciones de trabajo específicas pueden aumentar las probabilidades de acoso laboral, por lo que corregir y gestionar estas condiciones puede prevenir eficazmente su presencia. Dicho esto, la Dirección del Trabajo señala que las “Relaciones de trabajo en las que falta el respeto, la confianza y la lealtad, que se desarrollan en un ambiente de alta competencia personal e individualismo, sin que existan mecanismos claros para resolver desacuerdos y conflictos, y donde priman estilos de gestión autoritarios y arbitrarios, son campo fértil para que se produzcan situaciones de acoso laboral”³⁰. Por lo que esta tendencia ha sido impulsada por diversos factores, incluyendo la creciente competencia en el mercado laboral, la presión por alcanzar objetivos, etc.

Particularmente, recordamos el caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior (trabajadora que inspira la ley 21.643) y quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin antes de morir dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual si bien no era la persona investigada sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en su contra por parte de

²⁸ IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM 2020).

²⁹ Villalobos, F. “Manual de consultas laborales y previsionales”.

³⁰ Cartilla informativa, “*El acoso laboral o Mobbing*”, Dirección del trabajo, 2007.

sus superiores, descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento. La historia de Karin Salgado es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores del país.

Con la entrada en vigor de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, nuestro país establece un punto de inflexión en la lucha contra el acoso laboral. Esta nueva legislación, que comenzará a estar vigente a partir del 1 de agosto de 2024, incorpora de esta manera modificaciones en nuestro Código del Trabajo y otras normativas para fortalecer las acciones de prevención, investigación y sanción en casos de acoso y violencia en el entorno laboral.

Aunque la nueva ley trae modificaciones al Código del Trabajo, es esencial primero analizar las debilidades de la ley 20.607, permitiendo identificar las mejoras que la nueva ley pretende incorporar.

En primer lugar, nuestra Constitución Política de la República en sus artículos 1º y 5º, así como en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, etc., garantizan el respeto a la dignidad humana en todas formas y dimensiones. Además, el artículo 19 N° 1 de la Constitución señala que “La Constitución asegura a todas las personas: 1º. - El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”³¹. Esta protección se extiende a todas las personas en todo momento, incluyendo el ámbito laboral, donde los empleadores deben respetar estos derechos. Por ello es crucial garantizar un trato digno en el entorno del trabajo, conforme a las condiciones establecidas por la Constitución y la Ley, para asegurar su cumplimiento efectivo en la práctica de las relaciones laborales.

Asimismo, la antigua ley 20.607 hacía referencia al principio protector del derecho laboral, que reconoce que el trabajador es la parte más débil en la relación laboral.³² Los trabajadores no solo contribuyen con su trabajo, sino que, dependiendo de la naturaleza de su labor, también pone en riesgo su propia seguridad (y en algunos casos más extremos, la vida). Lo anterior, obliga al empleador a garantizar la protección de la vida y la integridad de sus trabajadores, tal como lo establece el artículo 184 del Código del Trabajo y la Ley 16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

³¹ Biblioteca del Congreso Nacional. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

³² S. Gamonal Contreras, “El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena”, 2013, página 425-426.

Sin embargo, la ley no se hacía cargo de enunciar la importancia del principio protector en cuanto es fundamental para explicar la obligación del empleador de velar por el mejoramiento del ambiente del trabajo y por el respeto dentro de la empresa de la dignidad de todos los trabajadores. Según Lanata, es precisamente este principio el encargado de instruir el derecho laboral: “Este principio se refiere al criterio fundamental que orienta a todo el derecho laboral. En lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un estado preferente de una de las partes: el trabajador”³³.

En segundo lugar, hay que hacerse cargo del art. 160 N°7 del Código del Trabajo, el cual establece una causal general de despido: “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Esta disposición le permite al trabajador terminar su contrato de trabajo debido al acoso, ya sea proveniente del propio empleador o de sus compañeros de trabajo, el llamado acoso horizontal. El acoso horizontal será responsabilidad del empleador si éste o sus representantes no llevan a cabo una investigación adecuada para la denuncia o no adoptan medidas para detenerlo una vez comprobado, e incluso por no prevenir que se produzca.

En definitiva, el empleador no solo debe evitar el acoso, sino que también tiene la obligación de tomar medidas preventivas contra el acoso en el lugar de trabajo, así como detenerlo y sancionar cuando ocurra, ya que el art. 184 inciso 1° del Código del trabajo señala que el empleador “estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”. El incumplimiento de esta obligación puede llevar al trabajador a auto despedirse y demandar las indemnizaciones correspondientes.

A ojos del legislador, la posibilidad del auto despido que tiene el trabajador que es acosado, parece ser la solución adecuada cuando el acoso se ha llevado a cabo. En este punto, es posible que el ambiente laboral se encuentra irremediablemente deteriorado, dificultando una convivencia normal, o que la víctima haya sufrido un daño emocional tan severo que continuar su relación laboral sería perjudicial para su salud mental, impidiendo incluso su recuperación.

Sin embargo, es importante subrayar que este mecanismo no busca reparar el daño causado a la vida, integridad física o psíquica, o cualquier otro derecho fundamental del trabajador que haya sido afectado, sino que más bien el propósito de la norma contenida en el art. 171 del Código del Trabajo es sancionar el despido indirecto, obligando al empleador a pagar indemnizaciones por término de

³³ LANATA FUENZALIDA, Gabriela. Contrato Individual de Trabajo. Legal Publishing, Santiago, 2009.

contrato, el cual pretendía evitar al provocar la supuesta “renuncia voluntaria” de la víctima. En efecto, estas denominadas “indemnizaciones por término de contrato de trabajo” no tienen la función de reparar ningún daño, sino que más bien, pareciera ser que se pretende fortalecer el régimen causal de término de terminación de contrato.

Finalmente, la ley responde a la necesidad actual de modernizar los protocolos laborales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, sumado con la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual aborda tanto el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Además, refleja un fuerte clamor social originado por casos de violencia extrema contra trabajadores y trabajadoras, como lo fue la TENS Karin Salgado.

CAPÍTULO III

Ley N° 21.643 (Ley Karin)

3. Avances en materia de acoso laboral: Historia de la Ley Karin³⁴.

La Ley N° 21.643 o también llamada “Ley Karin”, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Si bien fue publicada el 15 de enero de 2024, la moción parlamentaria (15093-13) que la contenía fue presentada el 13 de junio de 2022, la que se llevó a cabo en sesión ordinaria, legislatura 370. Los autores de ésta fueron: Luis Alberto Cuello Peña y Lillo, Andrés Celis Montt, Daniella Cicardini Milla, Ximena Ossandón Irarrázabal, Camila Musante Müller, Erika Olivera de la Fuente y Mauricio Ojeda Rebolledo.

Pues bien, debemos destacar lo relativo a la moción parlamentaria, pues esta contiene tanto como los fundamentos del proyecto, como la idea matriz del mismo.

Respecto de los fundamentos del proyecto, los parlamentarios³⁵ consideraron que, el acoso en el trabajo es uno de los principales problemas que se desarrollan hoy en el mundo del trabajo, que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables a la salud mental de quienes incluso amenazan su vidas. Es por tanto lógico que las conductas de acoso laboral sean abordadas desde el punto de vista jurídico, estableciendo medidas encaminadas a garantizar la seguridad y protección del trabajador en su lugar de trabajo, respecto a posibles conductas de sus superiores, o bien, de los mismos trabajadores.

Atentatorio de lo anterior es lo que debemos conceptualizar como "*violencia en el trabajo*", concepto amplio que, tal como lo ha señalado el Instituto de Salud Pública en la "Guía para la detección y la prevención del acoso laboral" del año 2020, aborda diversas conceptualizaciones como mobbing,

³⁴ *Historia de la Ley*. (s/f). Bcn.cl. Recuperado el 27 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadela Ley/nc/historia-de-la-ley/8263/>

³⁵ *Ibidem*.

acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

Es por ello por lo que, el deber de seguridad posee una vinculación lógica con aquellas conductas de acoso laboral que se producen al interior del lugar de trabajo, por cuanto la habitualidad de dichas conductas constituye un foco de riesgo para los trabajadores, ya que puede provocar que ellos desarrollen enfermedades de la salud mental.

Por tanto, el deber de seguridad no debe valorarse exclusivamente bajo la idea de los riesgos para la salud de los trabajadores durante el trabajo, sino en una idea amplia, la seguridad y parte integral de la salud de los trabajadores, y principalmente cuando su afectación tenga como origen conductas de acoso laboral.

Respecto de los instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral, se debe tener a la vista el **Convenio 155** de 1981 de la OIT, sobre "La Seguridad y la Salud de los Trabajadores" –el cual a la fecha se ha enviado un proyecto para su ratificación–, y el **Convenio 190** de "Sobre la violencia y el acoso", del año 2019 –ratificado por nuestro país–. Respecto de este último, establece una serie de principios fundamentales, además de directrices respecto de la protección y prevención, las cuales deberán ser observadas por los Estados que hayan ratificado este convenio.

Con este proyecto se buscó mantener dentro de la empresa una dinámica o cultura de un ambiente seguro, pero a la vez saludable. Promover una cultura de trabajo en estos términos reduce significativamente los riesgos laborales y el abandono laboral, aumentando el compromiso, el compañerismo y la confianza en los equipos de trabajo, en definitiva, un ambiente de trabajo materializando un espacio para el desarrollo del trabajador en sistemas globales de seguridad, que a la vez favorezcan el nivel organizativo y productivo de la empresa.

La promoción de un entorno de trabajo seguro requerirá esfuerzos para establecer la violencia en el lugar de trabajo en sus múltiples formas, porque, como ha subrayado la OIT, *"La violencia laboral se puede ejercer de diversas maneras, generalmente se catalogan como física, psicológica o verbal, sexual, o incivismo"*. En este orden de ideas, entendemos por violencia laboral aquel *"Conjunto de comportamientos y prácticas*

inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico".

El objetivo principal del proyecto de Ley fue introducir cambios legales con el fin de promover en cada lugar de trabajo el trato saludable entre trabajadores y empleadores, siguiendo ciertos modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que todos los lugares de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente de trabajo seguro y saludable como una responsabilidad colectiva.

Para esto los parlamentarios consideraron una serie de documentos que describen los aspectos claves del proceso de denuncia, investigación y sanción de conductas que constituyan acoso o que se distingan por el énfasis puesto en los procedimientos de la empresa o institución, promoviendo la detección y prevención del acoso laboral, con mecanismos participativos de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el "Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo", proporciona una visión general de la aplicación del instrumento particular cuya prioridad es la prevención del acoso en el trabajo.

Asimismo, se llevaron diferentes tipos de manuales y documentos de la Asociación Chilena de Seguridad, los cuales sirvieron de guía y modelo a instituciones de diferentes áreas, sobre la forma de actuar en caso de que ocurran actos de acoso laboral a su interior. Por ejemplo, el "Manual para la generación de la política de acoso laboral", enfatiza una postura de tolerancia cero respecto a conductas que constituyan acoso. Siguiendo con lo anterior, el primer paso sería la prevención y sanción del acoso laboral, seguido de un proceso de socialización dentro de la institución sobre los tipos de conductas de acoso en el trabajo. Le sigue una investigación interna, donde debe mediar una comunicación adecuada entre la víctima y quienes toman las decisiones en el trabajo, y, sobre todo, teniendo en cuenta que es responsabilidad tanto del empleador como de todos los trabajadores, colaborar para que exista un ambiente laboral sano y respetuoso.

Los parlamentarios denominaron a la Ley 21.643 como "Ley Karin", por el caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería, quien se quitó la vida en noviembre de 2019. Como sabemos, antes de morir ella dejó un escrito en el que relata su dolorosa experiencia de acoso laboral en el Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual, si bien no era la persona investigada, sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en

su contra por parte de sus superiores, como descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento. Esta trágica historia, motiva la implementación de cambios relevantes en la legislación laboral, tanto en el ámbito público como privado, que aseguren el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas al interior de sus lugares de trabajo y con ocasión de las relaciones interpersonales que en dicho lugar se desarrollan.

Respecto a la idea matriz, este proyecto de ley tiene como objetivo introducir una serie de modificaciones al Código del Trabajo, con el fin de mejorar los mecanismos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral en las empresas. Así como, establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, para garantizar una asistencia profesional oportuna, al momento de que se presente una denuncia por acoso de este tipo, la cual deberá correr a cargo íntegramente del empleador.

3.1 Análisis Sociológico de la Ley N° 20.643.

El acoso laboral, como se ha mencionado anteriormente, es conocido en el ámbito académico como *mobbing*, y la Dirección del Trabajo la define como “conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psico terror laboral”³⁶. Este fenómeno refleja claramente el abuso de poder y la desigualdad, donde la estructura jerárquica en las relaciones laborales facilita la continuidad de conductas de hostigamiento sin enfrentar las consecuencias adecuadas.

A lo largo de la historia chilena, el acoso laboral ha sido un problema no solo en la esfera privada, sino también en el ámbito público, donde la cultura del silencio ha prevalecido, en donde el sistema muchas veces no es eficiente, por lo que ha impedido que muchos trabajadores denuncien estas situaciones.

Según una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, el abuso es otra de las manifestaciones del maltrato laboral. El trato abusivo es caracterizado por los trabajadores, como la presión que se ejerce sobre ellos, obligándolos a realizar tareas o actividades

³⁶ *Cartilla informativa EL ACOSO LABORAL O MOBBING 2007*. (n.d.). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

ajenas al tipo de trabajo para lo que fueron contratados. Un 25,2% de los trabajadores y un 30,1% de las trabajadoras así lo señalan. Asimismo, un 32,3% de los trabajadores y un 32,7% de las trabajadoras señala preocupación porque son obligados a extender su jornada laboral, más allá de lo establecido en su contrato³⁷.

Dicho lo anterior, en las últimas décadas, el acoso laboral ha comenzado a ser reconocido como una violación de los derechos humanos y laborales. Así lo establece el convenio 190 de la OIT en su preámbulo “Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente (...)”³⁸. Por lo mismo, las reformas laborales de los años 2000, junto con la presión ejercida por movimientos sociales, han permitido que este tema emerja del ámbito de lo privado a la esfera pública.

En este aspecto, se identificaron algunos antecedentes en la legislación de Chile, destacando como principales el Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que pretende consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas, como también hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género; la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016), artículo 1, inc. 3 de Responsabilidad en la gestión de los riesgos, que promueve la equidad de género como una práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia, y el Instrumento ISP-GRPS, del Instituto de Salud Pública de Chile (2018), que mide la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo³⁹.

Por lo tanto, las luchas por la equidad de género y la salud mental han sido fundamentales en la sensibilización sobre el acoso laboral, enfatizando la importancia de crear entornos laborales donde todos los trabajadores se sientan seguros y respetados.

En Chile la relación social de acoso laboral ha sido legalmente reconocida y penalizada por la ley N.º 20.607, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 2012, que modifica los artículos 2º, 160 y 171

³⁷ *La mirada de los dirigentes sindicales*. (n.d.). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf

³⁸ Del Congreso Nacional, B. (s. f.). *Biblioteca del Congreso Nacional*. www.bcn.cl/leychile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>

³⁹ Villanueva, C. and Sticco, G. (2022). *Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Chile en el marco del convenio 190 de la OIT. Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres*. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19883.pdf>

del Código del Trabajo. En dicha norma legal se establece que se entenderá por acoso laboral *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*⁴⁰. Esto marcó un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores en Chile, definiendo y sancionando el acoso laboral, representando un esfuerzo por formalizar la respuesta legal ante una problemática que había sido ignorada por mucho tiempo. Sin embargo, su implementación ha sido desigual y ha revelado importantes brechas. A pesar de que muchas empresas han adoptado políticas internas para abordar el acoso laboral, los protocolos son a menudo insuficientes y carecen de una adecuada capacitación para su implementación efectiva.

La ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de Chile en el año 2021 ha fortalecido el marco normativo vigente, al establecer en su artículo 1 las definiciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, incluyendo aquellas basadas en razón del género. Asimismo, exige la adopción de legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en estos términos⁴¹. Este convenio destaca la importancia de promover un entorno laboral seguro y saludable, en el que se proteja a todos los trabajadores de cualquier forma de violencia y acoso, priorizando siempre la dignidad humana.

Sin embargo, a pesar de estos avances, persiste una resistencia cultural al cambio en muchas empresas, lo que dificulta la aplicación efectiva de las normativas. En este contexto, los sindicatos han desempeñado un papel fundamental en la defensa de los trabajadores afectados por el acoso laboral. A través de campañas de sensibilización y capacitación, han buscado empoderar a los trabajadores y promover un cambio en las dinámicas laborales. No obstante, según Gamonal⁴², existe un alto grado de menosprecio hacia el sindicalismo, en un panorama donde se ha debilitado el diálogo.

Estadísticas recientes, indican que la percepción y denuncia de casos de acoso laboral están en aumento, lo que sugiere un cambio en la conciencia colectiva sobre este problema. Según una reciente

⁴⁰ Ord. 3519/0034 del 9 de agosto de 2012. Dirección del Trabajo. Santiago.

⁴¹ (2024). *Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile*. [www.bcn.cl/Ley Chile](https://www.bcn.cl/LeyChile).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>

⁴² Gamonal Contreras, Sergio (2011b) “La autonomía colectiva en el derecho laboral chileno: eficacia y modalidades de regulación”. En: *Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje*. Santiago: Abeledo Perrot, pp. 336-337

encuesta, el 76% de las personas señalaron experimentar o haber experimentado situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más admiten vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo (78% vs. 69%, entre los hombres). De la misma forma, dos de tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, afirman sufrir o haber sufrido violencia laboral. Las personas entrevistadas de todos los sectores reconocen que la violencia es una problemática de relevancia actual en Chile⁴³. En definitiva, un porcentaje significativo de trabajadores ha manifestado haber sido testigo o víctima de acoso laboral, lo que evidencia la necesidad urgente de intervención.

El impacto del acoso laboral en la salud mental de los trabajadores es innegable. La investigación ha demostrado que las víctimas de acoso laboral experimentan niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión, lo que puede llevar a consecuencias extremas, incluyendo el suicidio.

La Organización Mundial de la Salud concibe el suicidio como un “*acto deliberado por el que un sujeto se causa la muerte con conocimiento o expectativa de un desenlace fatal*”. Y el mismo organismo sostiene que “*el trabajador suicida es el resultado de una compleja interacción entre las vulnerabilidades individuales (tales como problemas de salud mental), condiciones estresantes de trabajo y condiciones estresantes de la vida (incluyendo factores de estrés sociales y ambientales)*”⁴⁴.

La muerte de Karin Salgado, TENS que se quitó la vida el año 2019, luego de vivir una serie de vulneraciones en su trabajo en el Hospital Herminia Martín de Chillán; así como de otros trabajadores como Rocío Miranda Delgado, una funcionaria en el Hospital de Rengo que, según denunció el colegio de enfermeras, se habría suicidado tras sufrir acoso laboral, por lo que el gremio sostuvo que “enfrentó acoso laboral en su entorno de trabajo, circunstancia que desencadenó esta dolorosa decisión de poner fin a su vida”. Este caso se sumó al de Catalina Cayazaya, terapeuta ocupacional quien se habría suicidado tras dar a conocer los malos tratos a los que era sometida durante su internado por sus superiores en la Universidad de los Andes, razón por la que surgió la campaña “Justicia para Catalina”.

⁴³ Villanueva, C. and Sticco, G. (2022). *Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Chile en el marco del convenio 190 de la OIT. Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres*. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19883.pdf>

⁴⁴ Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias. Manejo de Trastornos Mentales y Cerebrales. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf

La muerte de estas trabajadoras subraya la gravedad de la situación y la necesidad de medidas efectivas para abordar el acoso laboral en el país. El vínculo entre acoso laboral y salud mental comenzó a resaltar la importancia de integrar políticas de salud mental en las estrategias de prevención y respuesta al acoso laboral.

A pesar de estas dificultades, la legislación en torno al acoso laboral ha comenzado a transformar la cultura laboral en Chile, promoviendo un cambio hacia entornos más saludables y respetuosos. El Ministerio del Trabajo, a través del Decreto N°21⁴⁵, ha definido claramente los procedimientos de investigación de acoso laboral y sexual. Se cree que estos procedimientos garantizan la imparcialidad, rapidez y perspectiva de género en las investigaciones. Además, el Ministerio ha desplegado un programa de encuentros informativos y capacitaciones regionales, asegurando que tanto empleadores como trabajadores comprendan y apliquen adecuadamente las nuevas exigencias de la ley.

Un acierto crucial del reglamento de la Ley Karin es la relevancia de incorporar una perspectiva de género en su implementación, porque el acoso laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las minorías de género, y las estrategias de prevención y respuesta deben tener en cuenta estas diferencias. Esta perspectiva asegura que las políticas y medidas adoptadas no sean ciegas al género, y, por el contrario, sean inclusivas y equitativas, promoviendo un ambiente laboral respetuoso para todos.

3.2 El nuevo proceso laboral en Chile: Nuevas modificaciones.

En Chile, mediante la promulgación de la Ley 21.643, denominada "Ley Karin", se implementan medidas específicas con el propósito de fomentar entornos laborales saludables como ya se ha desarrollado previamente. Así, dicha normativa impone a las empresas la obligación de establecer políticas y prácticas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, así como a la promoción de la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

La Ley Karin se enmarca dentro de los ajustes normativos que el Estado chileno debe llevar a cabo en cumplimiento de sus compromisos internacionales, en particular aquellos derivados de la ratificación

⁴⁵ (2024). *Biblioteca del Congreso Nacional / Ley Chile*. www.bcn.cl/Leychile. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204689>

del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso en el Trabajo, así como de la Recomendación 206 de la misma organización, las cuales buscan garantizar ambientes laborales seguros, saludables y libres de violencia en el trabajo.

De esta forma, un ambiente de trabajo que reúne las características de ser seguro y saludable es aquel en el cual *se han eliminado los riesgos o se han tomado todas las medidas prácticas, razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable*. A pesar de que los riesgos siempre puedan existir, la prevención de estos debe integrarse como parte de la cultura organizacional.⁴⁶

Así, la relevancia de este tema se refleja en la declaración realizada durante la reunión de la **Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022**, en la cual se proclamó que *"un entorno de trabajo seguro y saludable" constituye un principio y un derecho fundamental en el ámbito laboral*. En ese contexto, se reconocen como instrumentos normativos fundamentales el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981 (n.º 155) y el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2006 (n.º 187).

Es por esto por lo que la reciente modificación al Código del Trabajo, introducida en el inciso II del artículo 2 del Título Preliminar, establece un nuevo marco normativo que regula las relaciones laborales, señalando que estas deberán sustentarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con perspectiva de género. Este principio, para los efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas orientadas a promover la igualdad y a erradicar la discriminación por motivos de género.

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo (...)".

Asimismo, una disposición similar se ha incorporado en la Ley Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado (Ley 18.575), cuyo nuevo inciso final del artículo 13 dispone que la función pública deberá ejercerse respetando el derecho de toda persona a trabajar en un espacio libre de violencia, acoso laboral y acoso sexual, instando a los órganos de la Administración del Estado a adoptar las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción de tales

⁴⁶ Instituto de Seguridad Laboral. (n.d.). *Ley Karin*. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

conductas.

*“(…) la función pública se ejercerá propendiendo al respecto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”.*⁴⁷

De lo anterior, se desprenden dos principios fundamentales que han sido incorporados al ordenamiento jurídico nacional a través de la denominada "Ley Karin", en atención a las disposiciones contenidas en el Convenio 190 de la OIT y la Ley N.º 21.675. Dichos principios buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, aplicándose a la totalidad de los órganos de la Administración del Estado. Por un lado, se establece que las relaciones laborales deben estar siempre basadas en un trato libre de violencia, y por otro, se incorpora el principio de perspectiva de género, el cual permea todo el ámbito laboral.

En este contexto, la normativa introduce cambios significativos en los procedimientos de los sumarios administrativos y en los protocolos de actuación ante situaciones de acoso laboral y acoso sexual, imponiendo la obligación a los órganos de la Administración del Estado y las entidades empleadoras de contar con protocolos de prevención, investigación y sanción. Además, establece causales de destitución, restricciones de ingreso a la Administración Pública y un régimen de protección para denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones a estas normativas.

El Convenio 190 de la OIT, así como la legislación laboral chilena, establecen un estándar de protección que salvaguarda la dignidad humana en el entorno laboral, imponiendo a la entidad empleadora la responsabilidad de garantizar condiciones laborales seguras y saludables, libres de violencia y acoso. En este sentido, las disposiciones de la Ley Karin refuerzan el deber de los empleadores de adoptar medidas que promuevan la salud mental y el bienestar de los trabajadores, y que prevengan los riesgos psicosociales en el trabajo.

De esta forma, tras la implementación de esta normativa, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, realizó un informe sobre el estado de aplicación de la Ley Karin al cumplirse dos meses desde la entrada en vigor de la referida ley, el 1 de agosto de 2024, destacándose los avances alcanzados y los desafíos pendientes en la aplicación de las disposiciones contenidas en dicho cuerpo

⁴⁷ Ídem.

normativo. Lo cual proporcionó los siguientes datos:⁴⁸

En el ámbito de la **prevención**, se destaca que, al cierre de agosto, es decir, al cumplirse el primer mes de la implementación de la Ley Karin, se realizaron un total de 1.852 atenciones bajo el programa de Atención Psicológica Temprana (APT), conforme a lo estipulado en la normativa. Este programa está dirigido a las trabajadoras y trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, siendo el empleador el responsable de ofrecer dicho servicio cuando se verifiquen conductas encuadradas en las causales mencionadas.

Del total de atenciones realizadas en agosto, el 80,6% se originó en situaciones de acoso laboral, un 13,2% en casos de violencia en el trabajo, y un 6,2% por acoso sexual. Asimismo, es relevante señalar que el 73,3% de las atenciones brindadas corresponden a mujeres.

En cuanto al avance en la implementación, entre el 1 y el 15 de septiembre se llevaron a cabo 1.170 atenciones bajo el mismo programa, de las cuales el 80,3% fue por acoso laboral, el 15,5% por violencia en el trabajo, y el 4,3% por acoso sexual.

En relación con las **denuncias**, entre el 1 y el 31 de agosto de 2024, se presentaron 4.820 denuncias bajo el amparo de la Ley Karin. De estas, 3.844 denuncias corresponden al sector privado y 976 al sector público.

Del total de denuncias interpuestas en el sector privado, 2.928 (76%) se encontraban en etapa de análisis jurídico, mientras que las 906 restantes se hallaban en fase de fiscalización. De estas últimas, 795 denuncias (87,8%) correspondían a acoso laboral, 64 (7%) a acoso sexual, y 47 (5,2%) a violencia en el trabajo.

En lo que respecta al sector público, de las 976 denuncias presentadas en agosto, 717 (73,4%) se relacionaron con acoso laboral, 202 (20,6%) con violencia en el trabajo, y 57 (5,8%) con acoso sexual.

Entre los principales hallazgos, se destaca que la mayoría de las denuncias han sido realizadas por mujeres. En el sector privado, el 68% de las denuncias fueron interpuestas por mujeres, mientras que

⁴⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024, 2 de octubre). *Balance de Ley Karin: En agosto se realizaron 1.852 atenciones psicológicas tempranas y se recibieron 4.820 denuncias en sectores privado y público*. Disponible en: <https://previsionsocial.gob.cl/balance-de-ley-karin-en-agosto-se-realizaron-1-852-atenciones-psicologicas-tempranas-y-se-recibieron-4-820-denuncias-en-sectores-privado-y-publico/>

en el sector público esta cifra ascendió al 77%.

En cuanto a la distribución geográfica de las denuncias, la Región Metropolitana concentra el mayor porcentaje de denuncias en el sector privado, con un 29%, seguida por las regiones de Valparaíso (9,9%) y O'Higgins (6,7%). En el sector público, la Región Metropolitana también lidera con un 34,6%, seguida por Valparaíso (13,3%) y Los Lagos (10,8%).

Respecto a los sectores productivos con mayor número de denuncias, el sector de comercio al por mayor y al por menor, así como la reparación de vehículos automotores y motocicletas, encabezó la lista con un 19,6%, seguido de las actividades de servicios administrativos y de apoyo (12,3%) y el sector de la enseñanza (10%).

Finalmente, entre el 1 y el 15 de septiembre, el sector privado registró 1.557 nuevas denuncias enmarcadas en la Ley Karin.

CAPÍTULO IV

Análisis de jurisprudencia sobre la Ley N° 21.643.

4. Casos de la jurisprudencia chilena.

a) Sentencia n°O-273-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 20-08-2024.

La cuestión planteada en la sentencia dice relación, sobre si es o no justificado el despido de una trabajadora si este se basa en la causal de vías de hecho, considerando la existencia de antecedentes de hostigamiento laboral en su contra y la falta de una investigación seria por parte del empleador.

Comparece doña Helen, quien deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de Traverso S.A.

Respecto de los hechos, Traverso S.A. pone término al contrato de trabajo de doña Helen suscrito con fecha 23 de noviembre del 2020, invocando la causal del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, debido a que considera que se ha verificado su participación directa en hechos constitutivos de “*Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*”, conforme lo dispone el artículo anteriormente mencionado.

Los fundamentos de la decisión que antecede están relacionados con un reclamo formal que hizo llegar a la empresa la trabajadora doña Amatista, quien ha denunciado que desde un tiempo que doña Helen la ha hostigado, insultado y agredido sin motivos. La conducta denunciada, específicamente tirarle agua, insultarla, empujarla y darle un golpe en la cabeza, que es uno de los hechos denunciados, se pudo comprobar al observar la grabación del día 01 de marzo, en la que aparece doña Helen abandonando su lugar de trabajo, arrojando agua a Amatista, increpando a salir del área, volviendo y siguiendo con la discusión, momento en que doña Helen empuja y agrede con un manotón en la cabeza a la trabajadora.

Sin embargo, la parte demandante (doña Helen) alega que Traverso S.A. al momento de poner término al contrato, no tomó en consideración las denuncias realizadas en contra de Amatista, ya que anteriormente había denunciado en la empresa el acoso y hostigamiento que estaba recibiendo de parte de esta trabajadora, donde la empresa nunca se pronunció en el debido momento.

Por lo que, resulta del todo pertinente poder establecer si dicha actuación, relativo al empujón y manotón que le propinó doña Helen a Amatista, obedeció a una agresión ilegítima, o a una reacción al maltrato previo concretado por la afectada, y si dicha circunstancia, de verificarse, permite declarar injustificada la decisión del empleador que por esta vía se impugna.

La parte demandante adjuntó copia de carta de queja de fecha 26 de septiembre de 2022, en la que denuncia una vulneración de sus garantías fundamentales, ejercida por doña Amatista, quien se habría burlado de ella por la pérdida de su embarazo, además de denigrar, y en la que solicita que el empleador le dé una respuesta dentro de 10 día hábil. Respuesta que nunca se proporcionó.

A esto se añade la declaración de la Sub-Gerente de Recursos Humanos de la empresa Traverso S.A, quien le señala que *“se realizará una indagatoria interna de los hechos descritos y después le informarán los resultados y eventuales acciones a realizar”*. La cual tampoco realizó.

Del análisis de la prueba presentado en la sentencia, se evidencia que la demandante denunció oportunamente a su empleador actos de hostigamiento, respecto de los cuales su empleador acusó recibo de tal denuncia, mas no acreditó que se hubieran seriamente investigado las mismas. No obstante existir dicha denuncia, el empleador no tomó ninguna medida formal que la protegiera, ni menos investigó los hechos, dejándola expuesta a doña Helen a dichos actos hostiles, que no solo se verificaban dentro del trabajo, sino también fuera de él, como la situación que se describe relativa a tirarle un auto en el estacionamiento, y que es amparada por la declaración de una testigo presencial que es la Presidenta del Sindicato.

Es importante destacar lo que se señala en el considerando octavo: *“si bien la causal de vías de hecho es una que aparenta ser objetiva, pues debe verificarse la agresión a un compañero o empleador, lo cierto es que se debe analizar el contexto íntegro para determinar si la referida agresión fue o no provocada por una acción previa de quien es agredida, más aún cuando se ha determinado que existía una denuncia de hostigamiento por la trabajadora demandante respecto de la agredida, que tiene diversas corroboraciones en el contexto de la prueba incorporada”* (el subrayado es nuestro).

Lo cual cobra especial relevancia en este caso, ya que no se había considerado de parte del empleador la conducta anterior de la presunta víctima, a saber, doña Amatista. A lo que se añade que, a la fecha de la concurrencia de los hechos no existía un concepto de obligación legal de justificar apropiadamente el despido de parte del empleador, ya que la Ley Karin aún no se encontraba vigente. Sin embargo, se verifica en la propia conducta de Traverso S.A. –que no procede de modo inmediato

a despedir a doña Helen, sino que espera unos días—, apareciendo del todo necesario a la luz de las circunstancias ya mencionadas, que dicha investigación se realizará.

Siguiendo en el considerando octavo, esta vez se señala que: “La prudencia, la mínima razonabilidad, y la supremacía de la realidad hacían prever una razonable expectativa de que, de trabajar en un sector aledaño, pudieran producirse confrontaciones entre las trabajadoras, la Presidenta del Sindicato lo refirió, cuando señala que la demandante estaba cansada de las hostilizaciones de que era víctima, llegó incluso a denunciar formalmente el hecho ante sus superiores quienes se comprometieron a adoptar medidas e informarlas si lo estiman necesarias, más nada concretaron, la luz de lo ocurrido era evidente la necesidad, más el empleador hizo caso omiso de todo aquello, las puso en un mismo espacio de trabajo, no realizó una investigación apropiada y despidió a la demandante, no obstante existir denuncias previas contra quien aparece hoy como la presunta víctima” (el subrayado es nuestro).

Dado lo anterior, se permite sustentar la tesis de la demandante, quien reclama haber sido despedida injustificadamente y sin observancia de su derecho fundamental de defenderse, de que se hiciera una investigación seria de los hechos y aun antes de eso, que su empleador la protegiera adecuadamente de los actos de hostigamiento que denunció y que no obstante haberlos denunciado y estar en conocimiento, de la Sub-Gerenta de Recursos Humanos, ni siquiera investigó, para disponer las medidas necesarias para evitarlos en su oportunidad (2 años atrás).

Por lo que, respecto a la parte resolutive de la sentencia, se señala que el despido de la trabajadora se declara injustificado debido a la falta de investigación adecuada por parte del empleador sobre las denuncias de acoso laboral previas a la agresión que motivó su despido.

Donde se establece que la empresa incumplió su obligación de proteger al trabajador frente a situaciones de hostigamiento, lo que contribuyó a la reacción violenta de éste y a la posterior calificación como injustificado de su despido.

Y se ordena al empleador el pago de indemnizaciones y prestaciones debido a la declaración de despido injustificado, incluyendo compensaciones por feriados y recargos legales.

b) Sentencia n° T-193-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, 23-08-2023.

La cuestión planteada en la sentencia dice relación, sobre si existió o no vulneración de derechos fundamentales en el despido del funcionario, considerando la posibilidad de discriminación y la afectación a su integridad física y psíquica.

Comparece don Milton, e interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, en contra del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, en adelante “SPE”.

Respecto de los hechos, SPE decide poner término a la relación laboral con fecha 08 de agosto del año 2023, por medio de doña Carolina Del Pilar Castro Toro, Jefa de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del SPE quien le comunica a don Milton, mediante correo electrónico que, el contrato a plazo fijo que mantenía con el Servicio ha finalizado por el solo ministerio de la ley, a contar de ese mismo día.

Don Milton alega que el término de la relación laboral se debe a una maquinación fraudulenta creada por el director regional del Servicio don Pedro Adrians Díaz, para desvincularlo. Argumenta que en julio del presente año se había convocado una reunión por parte del director regional como Directiva de la Asociación ANTRAP Los Lagos para informarles que, existía una denuncia de violación en contra de don Milton, denuncia que habría realizado una funcionaria del mismo Servicio, doña Camila Solís Flores, y por ello, el Director Regional le manifestó su decisión de desvincularlo del Servicio, bajo la causal de mal desempeño.

El director regional de SPE además le solicitó al Jefe del Departamento de Prestaciones y Servicios, don Gabriel Mendoza Figueroa (jefe de Diego Carrillo), que lo evaluara a don Milton con nota deficiente, a lo cual don Gabriel Mendoza se negó rotundamente a realizarlo, sobre todo porque don Diego Carrillo, su jefe directo, con fecha 28 de Julio ya lo había evaluado con nota máxima, acción que no justificaría la no renovación del contrato del denunciante.

A lo anterior, se añade que dados los hechos denunciando por doña Camila, no se hizo activación de los protocolos y/o procedimientos ante una denuncia formal de acoso laboral o sexual dentro del Servicio. Además, a don Milton se le indicó como “violador” e incluso se le apartó de sus funciones indicando que existía una medida cautelar, que finalmente no era efectiva, ya que nunca se acreditó la existencia de dicha medida.

La parte demandante (don Milton) argumenta en relación a la vulneración de derechos, expresando que existe una clara discriminación y, por tanto, vulneración de sus derechos fundamentales, pues los hechos que rodearon el despido son discriminatorios y atentatorios contra su integridad psíquica y dignidad. Esto respecto a la nueva evaluación con nota deficiente con el objeto de desvincularlo del

Servicio en cuestión, ya que anteriormente existía una evaluación que daba cuenta de todo lo contrario.

A esto se añade que, don Milton estaba trabajando a contrata con tres meses de prueba, a los tres meses debía ser avalado para darle continuidad al cargo. Quien decide si se renueva es la jefatura directa. Es inédito que el director regional evalúe a funcionarios de distintas unidades.

Por lo que, al tener una evaluación favorable de parte de su jefe directo, de fecha 28 de julio de 2023, no sería razonable la decisión adoptada de parte del director regional de desvincularlo del Servicio. En la reunión convocada por este último a fines de junio del mismo año, les señaló a los demás funcionarios que el denunciante había sido acusado de abuso sexual, razón por la cual había tomado la decisión de no renovar la contrata, a pesar de que había una evaluación favorable. El director les dio a entender que encontraba verosímil la denuncia de la funcionaria, es decir, se dio por hecho que Milton era culpable, sin mediar ningún tipo de investigación de parte del Servicio.

Además, respecto de la denuncia de Camila esta se remonta a 2 años atrás, cuando ni ella ni Don Milton eran funcionarios del SPE, lo cual haría más difícil de comprobar los hechos controvertidos.

Por otro lado, la nueva evaluación de desempeño de don Milton, realizada el 7 de agosto de 2023, esta vez por el director regional don Pedro Adrians Díaz, indicar que el funcionario no ha dado cumplimiento cabal al rol dado a su perfil sin experiencia previa en la planificación estratégica de la oferta programática de un servicio público, *“no permitiendo generar una asesoría con el estándar deseado en materias propias de su competencia para la toma de decisiones institucionales, concluyendo que no cumple con las expectativas del cargo al no contar con los conocimientos especializados en materia de su competencia y que por ello se requiere contratara otro/a profesional con un perfil más especializado en el marco legal, operativo y estratégico del Servicio”* (el subrayado es nuestro). Lo cual se contrasta directamente con los antecedentes que acompaña la parte demandante, quien da cuenta que sí contaba con experiencia previa para desempeñar el cargo.

Ahora bien, en el considerando noveno se hace mención del inciso 4 del artículo 2 del Código del Trabajo relativo a los actos, señalando que: *“la discriminación laboral supone siempre que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido al tener que estar relacionada la conducta discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la ética social”* (el subrayado es nuestro).

De esta forma se hace el enlace con la Ley 21.643, en cuanto modifica el código del trabajo en materia

de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, substituyendo en el inciso cuarto del mencionado artículo 2, la frase "u origen social", por la siguiente: "origen social o cualquier otro motivo", lo que en nada altera la definición del artículo. Resaltando únicamente el carácter meramente ejemplificativo del catálogo contemplado en dicha norma legal, de manera que puedan existir otros no contemplados taxativamente en la norma. Es por esto por lo que la sola distinción, exclusión o preferencia sin la existencia del criterio sospechoso o prohibido no constituye un acto de discriminación prohibido por la ley.

Por ende, para estar frente a un acto de discriminación en el Código del Trabajo y para los efectos del presente caso, siempre es necesario alegar la existencia de un criterio sospechoso, y determinar de qué manera configura la vulneración. Lo cual lamentablemente no puedo configurarse por la parte demandante en los hechos presentados en juicio.

Sin embargo, respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales, el artículo 493 del Código del Trabajo señala que al actor le corresponde aportar indicios de la vulneración alegada. Por indicios, la doctrina ha entendido que son *“aquellos hechos que generan en el juez un “principio de prueba” esto es, la convicción en el sentenciador de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho, de manera que no se requiere la prueba plena o completa”*⁴⁹. O también *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”*⁵⁰.

Es por esto por lo que, de acuerdo a los antecedentes aportados por el denunciante, se infiere que la no renovación de la contrata del denunciante no se debió a su mal desempeño, sino que corresponde a una decisión adoptada por el director regional don Pedro Adrians, frente a la denuncia presentada por otra funcionaria del servicio en contra de don Milton por supuestos actos de acoso sexual. Y que teniendo presente lo anterior, resulta contradictoria y sin justificación, la nueva evaluación practicada por el director regional realizada el día 7 de agosto de 2023 en la que solicita no dar continuidad a la contrata. Por lo que, se consideró que se constituyen indicios suficientes de la vulneración alegada, según lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, antes mencionado.

Finalmente, respecto a la parte resolutive de la sentencia, se acogió la denuncia por vulneración de

⁴⁹ Melis, Cristian, Los Derechos Fundamentales de los Trabajadores como límites a los poderes empresariales, Primera Edición noviembre 2009 Legal Publishing Chile pág. 75.

⁵⁰ Ugarte, José Luis, Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador, Segunda Edición agosto 2009 Legal Publishing pág. 46.

derechos fundamentales del trabajador en el contexto de un despido, reconociendo la afectación a su integridad psíquica y determinando la falta de justificación en la desvinculación.

Se rechazó la calificación de despido discriminatorio, dado que no se acreditó la existencia de un criterio sospechoso o prohibido que fundamentara tal alegación.

Se ordenó el pago de una indemnización por vulneración de derechos, así como la implementación de charlas sobre acoso y violencia en el trabajo como medida de reparación.

Y se consideró que, la decisión de no renovar el contrato no se basó en el desempeño del trabajador, sino en una denuncia sin el debido proceso, lo que vulnera su derecho a la integridad.

c) Sentencia n° T-1-2024 del Juzgado de Letras de Nueva Imperial, 08-10-2024.

Lo que se plantea en la sentencia dice relación, sobre si se ha configurado o no la vulneración de la garantía de indemnidad y del derecho a la integridad psíquica de la denunciante en el contexto de actos de acoso laboral y represalias por su denuncia de irregularidades en la administración municipal. Compareció la letrada doña Rosa Makarena Huentecura Huenten en representación de doña **RUTH ESTHER BRAVO PINO**, interponiendo denuncia de tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral vigente por vulneración de las garantías del N° 1 del artículo 19 de la Constitución en lo relativo a la afectación a la integridad física o psíquica de la persona, garantía de indemnidad, e indemnización por daño moral en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHOLCHOL**. Respecto a la parte resolutive de la sentencia:

Se acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, concluyendo que el empleador incumplió su deber de motivación en actos administrativos, afectando la indemnidad y la integridad psíquica de la funcionaria denunciante: La resolución parte de la premisa de que el acoso laboral afecta derechos fundamentales, tales como la dignidad y la integridad física y psíquica, protegidos en el artículo 19 N° 1 de la Constitución. La Ley Karin refuerza este enfoque, al tipificar el acoso laboral como una conducta que transgrede derechos humanos básicos en el ámbito del trabajo, estableciendo que el empleador tiene un deber reforzado de prevención y protección.

En el caso, los hechos evidenciados —como la sobrecarga laboral, las represalias por objeciones administrativas, y los hostigamientos constantes— reflejan un incumplimiento flagrante de las

obligaciones del empleador. Estas conductas configuran un ambiente hostil que, bajo el marco de la Ley Karin, trascienden la esfera laboral para situarse en el plano de violaciones a garantías fundamentales.

Los decretos emitidos por la administración carecen de fundamentación suficiente, considerándose ilegales y arbitrarios en razón de los derechos laborales de la denunciante: La Ley Karin complementa y amplía el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a tomar medidas efectivas para proteger la vida y salud de los trabajadores. En la resolución, se establece que la Municipalidad de Cholchol no solo ignoró este deber, sino que contribuyó activamente al acoso mediante órdenes de trabajo imposibles de cumplir, negación de recursos, exclusión deliberada del trabajador en procesos clave y una política de represalias.

El fallo de la Superintendencia de Seguridad Social, que reconoce el carácter laboral de la enfermedad desarrollada por el demandante, resalta la relación causal entre el incumplimiento de las obligaciones preventivas del empleador y el daño sufrido por el trabajador. Según la Ley Karin, este tipo de omisiones conlleva no sólo sanciones administrativas, sino también responsabilidades civiles por el daño ocasionado.

En este sentido, se logra acreditar la existencia de acoso laboral a través de actos de hostigamiento y represalias en respuesta a la presentación de un recurso de protección por parte de la funcionaria: Uno de los elementos distintivos de la Ley Karin es la aplicación de la carga probatoria dinámica en casos de acoso laboral, complementando lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo. Este mecanismo, diseñado para equilibrar la posición de vulnerabilidad de los trabajadores, obliga al empleador a justificar que sus acciones no constituyen una vulneración de derechos.

En la resolución, los hechos acreditados por el demandante -licencias médicas extendidas, diagnósticos de estrés laboral, represalias documentadas y sumarios administrativos infundados- representan indicios suficientes para presumir la existencia de acoso laboral. En este contexto, la Municipalidad de Cholchol enfrenta una carga probatoria que, según la Ley Karin, exige demostrar que sus actuaciones fueron legítimas y no configuraron hostigamiento ni discriminación.

La funcionaria será compensada por los efectos psicológicos de las acciones del empleador, considerando la afectación a su integridad psíquica y la vulneración de su derecho a la indemnidad: El reconocimiento del daño moral en este caso es consistente con la doctrina desarrollada en la jurisprudencia chilena sobre tutela de derechos fundamentales, reforzada por la Ley Karin. Esta norma incorpora la posibilidad de exigir indemnizaciones no solo por daño patrimonial, sino también por el impacto psicológico y emocional que el acoso laboral causa en las víctimas.

Además, la Ley Karin exige la implementación de medidas correctivas para evitar la repetición de las conductas denunciadas. En este caso, las solicitudes del demandante —capacitaciones en derechos fundamentales, disculpas públicas y asignación de personal adecuado— se alinean con las disposiciones de la ley, que enfatiza la necesidad de una reparación integral.

En definitiva, la Ley Karin incide directamente en la resolución al establecer un marco normativo que refuerza la posición de las víctimas de acoso laboral. En el caso analizado, esta normativa valida las acciones del trabajador en la búsqueda de justicia, destacando el deber del empleador de actuar como garante de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

El presente caso evidencia la importancia de la Ley Karin como herramienta jurídica para enfrentar escenarios de abuso de poder y hostigamiento en el trabajo. Su implementación refuerza la eficacia de las garantías constitucionales y constituye un avance hacia un entorno laboral más justo y respetuoso de la dignidad humana.

d) Sentencia n° T-2-2024 del Juzgado de Letras de Nueva Imperial, 04-11-2024.

La cuestión planteada en la sentencia n° T-2-2024 dice relación a presuntos actos de vulneración de derechos fundamentales cometidos en el marco de una relación laboral entre el demandante don **JUAN CARLOS GANGAS BERRIOS**, quien ejerce como Director de Control Interno en la Municipalidad de Cholchol, y su empleador. En este contexto, se denuncia un conjunto de conductas que constituyen acoso laboral (mobbing) y represalias derivadas del ejercicio de funciones, en especial tras haber realizado observaciones administrativas y representar actos de dudosa legalidad.

Así, entre las problemáticas clave destacan la sobrecarga laboral desmedida y ausencia de recursos de apoyo, en contravención a las obligaciones del empleador, las represalias y hostigamiento, a través de investigaciones sumarias, anotaciones de demérito y medidas discriminatorias, la afectación a la

integridad psíquica y física, como resultado de un ambiente laboral adverso, y la inobservancia de las normativas de protección laboral y derechos fundamentales del trabajador.

Asimismo, se cuestiona sobre si puede o no considerarse el encargo de auditorías con plazos irrazonables y la aplicación de sanciones disciplinarias recurrentes como actos constitutivos de acoso laboral que vulneran los derechos fundamentales de un trabajador.

De esta forma, en cuanto a la vulneración de este trabajador, podemos mencionar que:

En cuanto a la **sobrecarga laboral y condiciones adversas** se incumplió el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a garantizar condiciones de trabajo que protejan la vida y salud del trabajador, así como también, la obligación de velar por condiciones adecuadas para el ejercicio de sus funciones. Esto, debido a que el demandante fue sometido a una **carga laboral desmedida e inadecuada** para una dirección unipersonal sin el apoyo de personal técnico ni administrativo. Esto generó un entorno de trabajo insostenible y perjudicial para su salud.

"Se instruye realizar tres auditorías, con un plazo de ejecución acotado de 30 días. [...] La Dirección de Control desde diciembre de 2022 y hasta esa fecha sólo contaba con un funcionario para el desarrollo de la función de Control [...]."

"La entidad denunciada incurrió en vulneraciones [...] estamos en presencia de vulneraciones de derechos denominados por la doctrina como inespecíficos [...] el empleador tiene la obligación de respetar [...] garantías constitucionales del trabajador."

Ahora bien, en cuanto al **hostigamiento y represalias**, los actos descritos contravienen la Ley N°21.643 (Ley Karin) y el artículo 493 del Código del Trabajo, al consistir en represalias contra quien denuncia irregularidades, toda vez que el demandante realizó **observaciones sobre actos administrativos irregulares** relacionados con decretos de pago y comisiones de servicio. Estas acciones, que eran parte de sus funciones, fueron **fuertemente criticadas** por la administración, lo que desencadenó diversas represalias las cuales se evidenciaron a través de múltiples sanciones disciplinarias y sumarios que podrían calificarse como actos de hostigamiento y persecución prohibidos bajo la normativa laboral chilena.

"Luego de realizar sus representaciones, fue notificado [...] de investigación sumaria por las observaciones al autorizaciones de pago de los viajes al extranjero."

"Notifican de una demanda en su contra, bajo el procedimiento de la Ley 20.609, realizada por parte del Sr. Michell Vera Barraza, asesor Jurídico de la Municipalidad de Cholchol [...]."

"Con fecha 13 de julio 2023 notifican con Decreto N° 950, [...] censura y anotación de demérito [...], derivado de un oficio que debía contestar en el año 2020."

"Con esta notificación se percató que estaba frente a persecución y un acoso laboral por no acceder a las peticiones impartidas por la administración municipal."

Ahora bien, respecto del **daño psíquico, moral y físico**, se establece en la sentencia que la Superintendencia de Seguridad Social confirma el origen laboral de la enfermedad del demandante, validando su denuncia. Así, informes médicos y dictámenes de la unidad especialista corroboran la existencia de una afección profesional vinculada al entorno laboral, lo cual contraviene el deber de prevención de riesgos laborales, y se evidencia en las siguientes circunstancias:

1. Al demandante se le asignan **tareas extraordinarias** fuera de la programación regular, las cuales no solo eran **imposibles de cumplir**, sino que también fueron acompañadas de **sanciones disciplinarias** sin justificación adecuada.
2. Como represalia directa, el demandante fue sometido a una serie de **investigaciones sumarias** por parte de la administración municipal, las cuales fueron **innecesarias y excesivas**.
3. El demandante solicitó una **defensa jurídica** debido a que estaba siendo procesado en su calidad de funcionario público, pero la administración municipal **negó esta solicitud** y optó por no brindarle los recursos necesarios, **ignorando su salud** y bienestar.
4. El demandante fue **desprestigiado públicamente** al ser citado a **declarar constantemente** en investigaciones y al no ser respaldado por la administración municipal en el juicio judicial que enfrentó.

"La Superintendencia de Seguridad Social concluye que el funcionario Gangas Berrios presenta una afección de origen profesional y el reposo que le ha sido prescrito se encuentra médicamente justificado. [...] Existe evidencia de que el afectado estuvo expuesto a conductas constituyentes de acoso laboral [...]."

Respecto a la parte resolutive de la sentencia **se reconoce la vulneración de derechos fundamentales** en el contexto laboral al acreditarse **conductas de acoso laboral** por parte del empleador, afectando la integridad psíquica del trabajador, lo que resulta en una enfermedad

profesional debidamente diagnosticada por la autoridad competente. Asimismo, se declara que la Municipalidad de CholChol ha vulnerado el derecho fundamental de integridad psíquica de don **Juan Carlos Gangas Berrios**, en conformidad con el artículo 485 del Código del Trabajo y el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

"La administración municipal no adoptó medidas de solución del acoso laboral, siendo constantemente humillado, sacado de reuniones de las que debe participar, se le ignora por parte de la administración, lo que ha continuado de manera permanente en este tiempo."

Por tanto, se le instruye **adoptar a la Municipalidad** las siguientes medidas:

La Municipalidad debe dictar dos charlas informativas sobre los derechos fundamentales en la relación laboral, a las que deberán asistir todos los funcionarios municipales, incluido el alcalde, así como también se ordena actualizar el Reglamento Interno de la Municipalidad para establecer un procedimiento adecuado para la investigación y sanción del acoso laboral, conforme a la Ley 21.643. En donde la Inspección del Trabajo verificará el cumplimiento dentro de un plazo de 90 días, con una multa de 50 UTM si no se cumple.

Por otra parte, el Alcalde y la administradora municipal deben pedir disculpas públicas por su conducta en el período 2023-2024, lo cual debe realizarse en un plazo de 90 días, bajo apercibimiento de multa de 20 UTM.

Así también, se ordena una reversión de sanciones disciplinarias, puesto que se deja sin efecto la multa y las anotaciones en las calificaciones aplicadas a don **Juan Carlos Gangas Berrios**, por lo que se ordena el reintegro de cualquier remuneración descontada.

Finalmente, la Municipalidad deberá pagar \$12.000.000 (doce millones de pesos) a don Juan Carlos Gangas Berrios como **indemnización por daño moral**, la cual deberá reajustarse conforme al IPC desde la fecha en que la sentencia quede firme.

CONSIDERACIONES FINALES

El análisis de la evolución de las leyes contra el acoso laboral en Chile demuestra un progreso significativo hacia la construcción de un marco jurídico más inclusivo, efectivo y protector de los derechos de los trabajadores. La Ley N° 20.607 representó un primer paso necesario, al definir y sancionar el acoso laboral como una conducta contraria a la dignidad humana, estableciendo bases para su regulación en el Código del Trabajo. Sin embargo, sus limitaciones en cuanto a prevención y reparación de las víctimas pusieron en evidencia la necesidad de un cambio más profundo, lo que se materializó en la Ley N° 21.643, también conocida como "Ley Karin". Esta última, además de reforzar los mecanismos de sanción, incorpora un enfoque de prevención y apoyo psicosocial que fortalece la capacidad del sistema laboral chileno para enfrentar este tipo de conductas.

A pesar de estos avances, la implementación de estas leyes enfrenta desafíos considerables. Por un lado, persiste una resistencia cultural al cambio en ciertos entornos laborales, dificultando la plena aceptación de los protocolos preventivos y de investigación. Por otro lado, las brechas en la capacitación de empleadores y trabajadores para comprender y aplicar las normativas afectan la eficacia de las mismas. Asimismo, el impacto desproporcionado del acoso laboral en mujeres y minorías subraya la necesidad de profundizar en la perspectiva de género como un eje transversal de la legislación.

Casos como el de Karin Salgado, junto con otros eventos trágicos documentados en esta investigación, reflejan no solo la gravedad de las consecuencias del acoso laboral, sino también el clamor social por medidas más estrictas y efectivas. Este fenómeno no solo afecta la salud mental y física de las víctimas, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales que repercuten en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

Finalmente, avanzar hacia un entorno laboral libre de violencia y acoso requiere no solo de legislación adecuada, sino de un cambio cultural que promueva valores de respeto, equidad y dignidad en todos los niveles. El desafío de construir ambientes de trabajo saludables y respetuosos demanda un esfuerzo colectivo, en el que empleadores, trabajadores, sindicatos y autoridades asuman un compromiso conjunto para erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de todas las personas en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Ayala del Pino, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 52.

Baltera S., P. El acoso laboral en empresas. (2014). “*La mirada de los dirigentes sindicales*”. (n.d.). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional. (s.f.). Ley Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

Cartilla informativa. (2007). *El acoso laboral o mobbing*. Dirección del Trabajo. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

Code du travail (CDT). Loi de Modernisation Sociale N°2002-73 de 17 de enero de 2002 - art. 169. 18 de enero de 2002 (Francia), actualmente derogado por por la Ordenanza N° 2007-329 de 12 de marzo de 2007 - art. 12 (VD); y ésta, siendo modificada por la Ley N°2022-401 de 21 de marzo de 2022 - art. 7 (V).

Code Pénal (CP). Loi de Modernisation Sociale N°2002-73 de 17 de enero de 2002 - art. 170. 18 de enero de 2002 (Francia), actualmente modificado por la LEY n°2014-873 del 4 de agosto de 2014 - art. 40.

Dirección del Trabajo. (2012). *Ord.3519/034: Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607*. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-101010.html>

Foncea, K. R. (2011). El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. *Departamento de Estudios Dirección del Trabajo*. Recuperado de http://dt.gob.cl/articles-100418_recurso_1.pdf.

Gamonal Contreras, Sergio (2011) “*La autonomía colectiva en el derecho laboral chileno: eficacia y modalidades de regulación*”. En: *Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje*. Santiago: Abeledo Perrot.

Gamonal Contreras, S., & Prado, P. L. (2006). *El mobbing o acoso moral laboral*. Santiago: Editorial Legal Publishing.

Historia de la Ley N° 20.607. (s.f.). Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Recuperado de: <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/37429/1/HL20607.pdf>

Historia de la Ley. (s/f). Bcn.cl. Recuperado el 27 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadela Ley/nc/historia-de-la-ley/8263/>

Hirigoyen, M. “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”.

Honorable Cámara de Diputadas y Diputados - Chile. (s. f.).
https://www.camara.cl/prensa/sala_de_prensa_detalle.aspx?prmid=65186

Instituto de Salud Pública de Chile. (2020). *Guía para la detección y prevención del acoso laboral* (Versión 2.0). Recuperado de
<https://ispch.cl/Guia-para-la-Detección-y-Prevención-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>

Instituto de Seguridad Laboral. (n.d.). *Ley Karin*. Disponible en:
<https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

Iñaki Piñuel y Zabala (2001), *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Volumen 67 de Colección Proyecto Series, Volumen 67 de Proyecto (Sal Terrae), Editorial SAL TERRAE, 2001.

Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. París: Seuil.

Martínez, M., Irurtia, M., Martínez, C., Torres, M., & Queipo, B. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, (3), 5-12. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Balance de Ley Karin: En agosto se realizaron 1.852 atenciones psicológicas tempranas. Recuperado de
<https://previsionsocial.gob.cl/balance-de-ley-karin>

Ord. 3519/0034 del 9 de agosto de 2012. Dirección del Trabajo. Santiago.

Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias. Manejo de Trastornos Mentales y Cerebrales. Disponible en:
https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 1 de septiembre de 1994. BOE-A-1994-14960, actualmente modificado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Santander, P. B. (2014). El acoso laboral en empresas: La mirada de los dirigentes sindicales. *Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo*. Recuperado de
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf

Senado de Chile. (s.f.). Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Recuperado de <https://www.senado.cl/prevencion-investigacion-y-sancion>

Senado, República de Chile, Boletín N° 3.198-13. Disponible en:
http://sil.senado.cl/cgibin/index_eleg.pl?3198-13.

Senado. (s. f.). *Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo: comienza*

votación en particular de ley Karin - Senado - República de Chile. Senado.
[https://www.senado.cl/prevencion-investigacion-y-sancion-del-acoso-laboral-sexual-o-de#:~:text=En%202021%2C%20se%20interpusieron%201560,en%20un%203%2C6%25\)](https://www.senado.cl/prevencion-investigacion-y-sancion-del-acoso-laboral-sexual-o-de#:~:text=En%202021%2C%20se%20interpusieron%201560,en%20un%203%2C6%25)

S. Gamonal Contreras, (2013). “*El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena*”, página 425-426.

Villalón Esquivel, J. (2013). ¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral? Reflexiones a partir de la dictación de la Ley 20.607. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 20(1), 229-262. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>

Villalobos, F. (s.f). “Manual de consultas laborales y previsionales”.

Villanueva, C. and Sticco, G. (2022). *Trabajo y justicia social. La violencia laboral en Chile en el marco del convenio 190 de la OIT. Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres*. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19883.pdf>.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM 2020).