

Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Carrera de Derecho



**“Análisis de la Ley 21.643; su efectividad y
adecuación a las necesidades del acoso laboral”**

Martina Orlandini Araya

2024

Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Carrera de Derecho



**“Análisis de la Ley 21.643; su efectividad y
adecuación a las necesidades del acoso laboral”**

Martina Orlandini Araya

Tesis elaborada conforme a las Normas para Obtener el Grado de Licenciada en
Ciencias Jurídicas y Sociales

Profesor guía. Miguel Acuña

2024

Calificaciones

Nota de tesis escrita: 60

Nota de defensa oral: 4,3

Agradecimientos

Agradezco a mi hijo que es la razón por la cual me esfuerzo todos los días y su amor incondicional, a mis padres por estar en todo momento de este proceso apoyándome y a mi familia que son un pilar fundamental en mi vida.

Índice

| | |
|--|----|
| Agradecimientos..... | 2 |
| Introducción..... | 7 |
| Capítulo I. Antecedentes históricos y aspectos doctrinales..... | 11 |
| 1. Aspectos doctrinales..... | 11 |
| 1.1.Derecho del trabajo..... | 11 |
| 1.2. Derechos fundamentales de los trabajadores..... | 12 |
| 1.3.Tutela laboral..... | 13 |
| 1.4.Acoso laboral..... | 14 |
| 1.5.Acoso sexual..... | 15 |
| 1.6.Violencia en el trabajo..... | 15 |
| 1.7. Perspectiva de género..... | 15 |
| 1.8. Sujetos..... | 15 |
| 2. Tipos de acoso laboral..... | 16 |
| 2.1.Acoso horizontal..... | 16 |
| 2.2.Acoso vertical descendiente..... | 16 |
| 2.3.Acoso vertical ascendiente..... | 16 |
| 2.4.Acoso mixto o complejo..... | 16 |
| 3. Historia del acoso laboral..... | 17 |
| Capítulo II. Análisis de la ley 21.643, Ley Karin..... | 24 |
| 1. Antecedentes nacionales e internacionales..... | 24 |
| 1.1.Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso.. | 20 |
| 2. Ley Karin..... | 33 |
| 2.1.Marco normativo de la ley 21.643..... | 23 |
| 2.2.Definiciones asociadas a la nueva normativa respecto del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo..... | 35 |
| 2.3.Prevenición del riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.Procedimiento de investigación y sanción..... | 50 |
| Capitulo III. Procedimientos anteriores a la promulgación de la ley 21.643..... | 63 |
| 1. Aspectos fundamentales del procedimiento de tutela laboral | 63 |
| 1.1.Generalidades..... | 63 |
| 1.2. Naturaleza del procedimiento..... | 65 |
| 1.3.Presupuestos procesales de la acción..... | 66 |
| 1.4.Legitimación activa y pasiva..... | 70 |
| 1.5.Tutela anticipada..... | 70 |
| 1.6.Carga probatoria..... | 72 |
| 1.7.Sentencia..... | 74 |
| Conclusión..... | 78 |
| Bibliografía..... | 80 |

Introducción

Desde antes de la ley, los tribunales laborales ya aplicaban el procedimiento de tutela laboral para sancionar conductas de acoso laboral, interpretando que configuraban la causal de despido por vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. La ausencia de legislación específica sobre acoso laboral, también llamado mobbing en Chile, ocasionó que gran parte de las soluciones a los conflictos por acoso laboral provinieran de la aplicación práctica que los tribunales laborales hicieron de la normativa existente en el Código del Trabajo sobre la acción y procedimiento de tutela laboral.

Algunos autores cuestionaban si el procedimiento de tutela laboral realmente constituía una herramienta adecuada y suficiente para controlar y sancionar el acoso moral laboral en el país.

Como la legislación va adaptando paradigmas más adecuados a la realidad actual, y este caso en materia laboral, en función de dar respuesta a las demandas históricas de los trabajadores, ya que en Chile los casos de acoso laboral o mobbing han ido aumentando, y se ha hecho recurrente la aplicación de normas no especializadas, en el año 2012, se publica la ley 20.607, que fue un avance significativo al reconocer el acoso laboral como una figura jurídica, que la define como "toda conducta que constituye 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", La ley buscaba equipararse a "experiencias legislativas vigentes en otros países" sobre el acoso laboral, como la legislación pionera sueca de 1993.

Las denuncias interpuestas muestran que el acoso laboral tiene un sesgo de género innegable: mayoritariamente son las trabajadoras quienes más lo padecerían, tal como muestra las estadísticas de la dirección del trabajo.¹

La ley ha logrado una reducción del 40% en los incidentes de acoso desde su adopción, esto sugiere un impacto positivo en la disminución del acoso laboral.

No obstante, algunos expertos consideran necesaria una modificación de la ley para establecer un procedimiento judicial específico y adecuado para sancionar el acoso, dada la gravedad que implica para la dignidad humana de los trabajadores.

Persisten cuestionamientos sobre la efectividad de la ley, especialmente en cuanto a la definición restrictiva de acoso que exige reiteración, y la falta de claridad sobre el procedimiento judicial aplicable.

El 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, que “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” conocida como Ley Karin.

Fortaleciendo el procedimiento de investigación de acoso sexual y se incluye la obligación de contar con un procedimiento de investigación de acoso laboral y violencia en el trabajo con el foco en la protección a las personas denunciantes, incluyendo medidas de resguardo tales como atención psicológica temprana a través de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Cabe recordar que esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. También

¹ Mujeres lideran denuncias presentadas a la Dirección del Trabajo. *DT - Noticias* [en línea]. [sin fecha]].

Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html>

es parte de una batería de medidas que se han aprobado o se están tramitando con perspectiva de género en materia laboral.

Sin embargo, como en cualquier otro proceso de implementación de normativas, han surgido varias interrogantes que necesitan ser abordadas.

Es necesario investigar su efectividad, su aplicación ya que a la fecha es importante que el código del trabajo tenga una completa cobertura y sanciones adecuadas a los hechos constitutivos de acoso laboral, ya que los casos de acoso laboral se producen de diversas maneras.

Pensando en que la ley 20.607 redujo en un 40% los incidentes de acoso laboral, lo que nos hace pensar que esta ley puede tener un mejor impacto, esta ley obliga a las empresas e instituciones a desarrollar e implementar protocolos que se integren en la cultura organizacional, creando conciencia sobre el acoso y sus formas de prevención, tiene el potencial de modificar las dinámicas de poder dentro de las empresas, asegurando transparencia en la ejecución de la ley y una cultura basada en el respeto a la salud mental de los trabajadores, la implementación efectiva de la ley dependerá de la colaboración de todos los actores involucrados: empleadores, trabajadores y autoridades, estos antecedentes serán desarrollados en la tesis.

Se va a abordar un análisis respecto a la ley 21.643, su efectividad y adecuación a las necesidades del acoso laboral, con la finalidad de demostrar si las modificaciones a la ley, las sanciones y protocolos incorporadas son suficientes para frenar el alza de denuncias sobre acoso laboral. La problemática principal se generaba a raíz de que en los últimos años las denuncias de acoso laboral han ido aumentando y han culminado en situaciones no esperadas como por ejemplo el suicidio, era necesario una la ley que establezca un procedimiento judicial específico y adecuado para sancionar el acoso, dada la gravedad que implica para la dignidad humana de los trabajadores y es por eso que queremos analizar esta ley y poder concluir si las sanciones incorporadas son efectivas para abordar el tema ya mencionado.

Los objetivos específicos son tres, que a continuación se mencionan, el primero de ellos es describir nociones básicas del derecho laboral y el acoso como materia específica (conceptos como, derecho del trabajo, tutela laboral acoso laboral, derechos fundamentales de los trabajadores, trabajador, empleador, etc.), el segundo examinar la normativa vigente sobre acoso laboral, ley Karin, para determinar su alcance y aplicación y el tercero para finalizar con un análisis comparativo respecto a las formas de tratar el acoso laboral antes de la entrada en vigencia de la ley 21.643.

Capítulo I: Antecedentes históricos y aspectos doctrinales.

1. Aspectos doctrinales.

Es fundamental para entender el acoso laboral, conceptos claves como lo son derecho laboral, derechos fundamentales de los trabajadores, tutela laboral, acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, perspectiva de género ya que son los nuevos conceptos incorporados en la ley 21.643 y para finalizar los sujetos ya que son fundamentales cuando hablamos de este tema.

1.1. Derecho del trabajo.

El Derecho Laboral, en su sentido más amplio, se refiere a aquellas normas jurídicas destinadas a proteger la dignidad y la justicia social de hombres y mujeres que, a cambio de su esfuerzo físico e intelectual, establecen una relación de subordinación con sus empleadores, recibiendo una remuneración. Estas normativas surgen en el mundo occidental como respuesta al proceso de industrialización y a las precarias condiciones laborales de los obreros y trabajadores de las industrias.²

Considerando la importancia del establecimiento de derechos laborales, la casi totalidad de países del mundo ha establecido algún tipo de legislación que proteja la dignidad de los trabajadores. Muchas de estas legislaciones se encuentran reguladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional que entrega recomendaciones a las naciones inspiradas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. A partir de estas sugerencias, cada país elabora sus propios derechos laborales, los cuales rigen a su nación y a los trabajadores que se encuentren desempeñando labores en su territorio. Cada legislación laboral, aunque

²CHADWICK, Macarena, facultad de Filosofía Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021 (23 de septiembre del 2024) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/04/4-MEDIO-4.pdf](https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/04/4-MEDIO-4.pdf)

presenta elementos comunes, es distinta considerando la realidad, principios e historia de cada país.

En Chile el derecho del trabajo ha cumplido y cumple así diversas funciones, de modo simultáneo, preocupado de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos:

1. Los derechos laborales propiamente tales salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato, atribuidos al trabajador como contratante débil, que ha permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable para los trabajadores.
2. Los derechos fundamentales específicos libertad sindical, derecho negociación colectiva, huelga atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad.
3. Los derechos fundamentales inespecíficos intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación, atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, han permitido al Derecho del Trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática.

1.2. Derechos fundamentales de los trabajadores.

“Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que como persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas. En esta calidad, el trabajador podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

- i. El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

- ii. El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia.
- iii. El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- iv. La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- v. La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- vi. El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo.
- vii. La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- viii. La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad.
- ix. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.³

1.3. Tutela laboral.

El proceso de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores es un procedimiento especial previsto actualmente en los artículos 485 y ss. del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.087. Este procedimiento, como se sabe, implicó la incorporación efectiva de la protección judicial, en sede laboral, de los denominados "derechos fundamentales inespecíficos" de

³ CHADWICK, Macarena, facultad de Filosofía Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021 (23 de septiembre del 2024) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/04/4-MEDIO-4.pdf](https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/04/4-MEDIO-4.pdf)

los trabajadores, estableciéndose como un mecanismo de resguardo especial y privilegiado de amparo de sus derechos frente a las facultades del empleador.⁴

1.4. Acoso laboral.

Es un fenómeno social que ha ganado una mayor atención en los últimos años debido a su impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas. Y es que cuando nos referimos al término acoso estamos en presencia de cualquier forma de comportamiento agresivo, intimidante o perturbador que se dirige hacia una persona o grupo con el objetivo de causarles daño físico, emocional o psicológico.

Actualmente el acoso laboral se caracteriza por que no es necesario que la conducta de acoso sea reiterada, puede ser una vez o de en reiteradas ocasiones. Además, el acoso suele ser asimétrico en términos de poder, pues implica una relación desigual entre el agresor y la víctima, en la que el primero busca ejercer control y dominio sobre el segundo. De resultas, el impacto del acoso en las personas puede ser significativo y duradero. Las víctimas de acoso suelen experimentar una serie de consecuencias negativas, tanto a nivel físico como psicológico. Estas pueden incluir ansiedad, depresión, baja autoestima, trastornos del sueño, problemas de concentración, aislamiento social e incluso pensamientos suicidas.⁵

Según el convenio 190 de la OIT el acoso laboral es “un 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

⁴ FERRADA BORQUEZ, Juan Carlos y WALTER DIAZ, Rodolfo. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Rev. derecho* (Valdivia) [online]. 2011, vol.24, n.2 [citado 2024-09-23], pp.91-111. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502011000200004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>.

⁵ Torres, F. M. (2024). Hacia una cultura laboral libre de acoso en Chile: la Ley Karin. *Noticias CIELO*, (2), 1-5.

causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.⁶

1.5. Acoso sexual.

Toda conducta de carácter sexual por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.⁷

1.6. Violencia en el trabajo.

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros.⁸

1.7. Perspectiva de género: Se entiende como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

1.9. SUJETOS.

Sujeto activo: puede ser el empleador o trabajador que incurra en las conductas constitutivas de acoso laboral prescritas. El acoso del empleador (acoso vertical) lo efectúa la persona con un nivel jerárquico superior, que hace valer

⁶ Decreto 122, *Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo*. Diario oficial de la República de Chile, Santiago 07 de octubre del 2023.

⁷ Ley 21,643, *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*. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, 15 de enero 2024.

⁸ Idem

indebidamente su poder, mediante conductas como desprecios, falsas acusaciones, etc. El acoso del trabajador (acoso horizontal) se desarrolla entre personas que se encuentran en similar posición jerárquica dentro de la empresa.

Sujeto pasivo: corresponde a una o más personas trabajadoras que son víctimas de la agresión u hostigamiento reiterados de los que resulten las consecuencias previstas en la norma.⁹

2. Tipos de acoso laboral

2.1 Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

2.2 Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

2.3 Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

2.4 Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.¹⁰

⁹ TRUFFELLO, Paola. Acoso laboral o mobbing. Santiago. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, septiembre 2022 [fecha de consulta: 02 de octubre 2024]. Disponible en web: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33581/1/BCN_Acoso_Laboral__2022_VF_pdf.pdf

¹⁰ DECRETO 21, Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 01 de agosto del 2024.

3. Historia del acoso laboral.

El fenómeno de acoso laboral no es nuevo, se cree que ha existido de tiempos pretéritos, pero cada vez más tiene una relevancia innegable en las relaciones del trabajo.

Lo que es más reciente es el concepto de “Mobbing”. El término fue introducido por Heinz Leymann, psicólogo sueco en el año 1984, quien lo definió como “una violencia psicológica ejercida contra un trabajador durante un periodo continuado de al menos seis meses y una frecuencia no menor de un hostigamiento a la semana”

El concepto mobbing deriva del término inglés “Mob”, que traducido al Castellano significa hostigamiento, presión de varias personas sobre otra, o bien hostigamiento que recae sobre un objeto, ya sea que esta presión se ejecute con el propósito de causar daño o no. El Mobbing es de origen colectivo o individual, vale decir no siempre lo ejerce el empleador, puede ser un grupo de compañeros de trabajo reunidos por determinadas afinidades que se unen para destruir la red de comunicación, dañar la reputación de uno de ellos hasta llegar a destruir la autoestima del agredido.¹¹

El acoso laboral, también denominado psicoterror, se origina en prácticas arraigadas entre empleadores, gerentes, administradores y, en ocasiones, compañeros de trabajo, independientemente de su nivel jerárquico. En este contexto, se establece una falsa camaradería que, con el tiempo, propicia conducta que menoscaban la dignidad del trabajador. Este proceso inicia con alteraciones sutiles en la definición de las funciones laborales del empleado, las cuales se ven comprometidas tanto en cantidad como en calidad. Como consecuencia, el trabajador se enfrenta a tareas que están por debajo de su nivel de capacitación o a responsabilidades que no fueron estipuladas en su contrato inicial. Esta situación contribuye significativamente a

¹¹ MIRANDA, D. Introducción, Santiago. Universidad de Chile, [fecha de consulta 02 de octubre del 2024].
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-miranda_i/pdfAmont/de-miranda_i.pdf

la desvalorización del empleado y provoca una disminución gradual de su autoestima. A medida que el acoso se intensifica, el impacto psicológico puede llevar a efectos adversos en la salud mental y el bienestar general del individuo afectado.

En los años 80 el psicólogo sueco Heinz Leyman es quien pone voz de alarma sobre el acoso laboral, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, en estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5 % de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.¹²

En épocas de antaño llegó a ser tan habitual como las prestaciones mismas que derivan del contrato de trabajo. Era ejercido principalmente por los empleadores, quienes actuaban de manera arbitraria, no existía la posibilidad de reclamo y la mano de obra era abundante pero los puestos de trabajo eran escasos. Con el progreso de los medios científicos y en especial de ciertas áreas como la psicología y la psiquiatría y de ciertas ciencias sociales, se denotó la relevancia del suceso vivido por los trabajadores del mundo. Los fenómenos de estrés, ansiedad, incluso suicidios, se repetían de manera constantes en ciertos tipos de trabajadores quienes compartían un perfil similar: su autoestima estaba desbastado. Se comenzaron estudios que llevaron a la conclusión que la causa de dichos síntomas era el trato denigrante que sufrían los trabajadores en los respectivos lugares de trabajo.

¹² BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Historia de la ley 20.604. Modifica código del trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. [fecha de consulta: 02 de octubre del 2024]. <https://www.bcn.cl/historiadelaey/historia-de-la-ley/vista-expandida/4517/>

Esto se comenzó a investigar sobre todo en países mas desarrollados y es en ellos donde se tomaron medidas de amplio espectro para afrontarlo: introducción de legislaciones específicas o reformas normativas, códigos de buenas prácticas en las empresas y administraciones, cláusulas antimobbing en los convenios colectivos o en los estatutos de entidades y organismos públicos y privados, entre otras iniciativas.

Suecia, es el país que más ha tratado el tema del acoso moral, siendo el primero en incorporar una norma legal contra las formas de hostigamiento psicológico en el trabajo el año 1993, bajo la Ley Básica de Prevención de Riesgos, este es uno de los países referentes de Chile para tratar el acoso laboral.

Nuestro ordenamiento jurídico, a raíz de las exigencias sociales y compromisos internacionales previos, el acoso laboral ha sido modificado e integrado con una serie de normas tendientes a enfrentar el acoso en las relaciones laborales. Así, a pesar de su respuesta tardía frente a un fenómeno de larga data se presentó Ley N° 20.087 el 2006 que introdujo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, la ley N° 20.607 en el 2012 sobre acoso laboral y la actual ley 21643 “Ley Karin” en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Antes de integrar dichas leyes el acoso laboral no tenía tratamiento legislativo específico en nuestro país, pero claramente no se desconocía su existencia. Ante la falta de una norma específica existían distintas vías mediante las cuales una víctima de mobbing podía accionar, como, por ejemplo:

1. El artículo 2 del Código del Trabajo que se refiere al respeto de la dignidad del trabajador e indica que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.”¹³

¹³ ARTICULO 2, Código del trabajo, Diario Oficial de la República de Chile. Santiago. 16 de enero del 2003.

2. Artículo 5 del Código del Trabajo, los Derechos Fundamentales como límite a las potestades del empleador.¹⁴
3. Procedimiento de tutela de derechos fundamentales laborales, permite imponer toda medida tendiente a poner término a las vulneraciones de derechos fundamentales que indica la ley. No se trata de una protección específica en contra del mobbing o acoso laboral, por lo que procedería en la medida que se acreditara, en la forma que determinaba la ley, la existencia de vulneración a alguno de los derechos fundamentales protegidos.

La Ley 20.087 de fecha 3 de enero del 2006, este es el primer paso del orden jurídico laboral para tomar en serio los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, la acción de tutela laboral protege los siguientes derechos constitucionales de los trabajadores:

- i. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- ii. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.
- iii. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- iv. La libertad de conciencia.
- v. La libertad de emitir opinión y de informar.
- vi. La libertad de trabajo y su protección, en lo relativo al derecho a su libre elección.
- vii. La garantía de indemnidad

Posteriormente en el año 2012 se promulgo la ley 20.607 que introduce en nuestra legislación laboral, en su artículo 2 inciso 2 de dicho cuerpo legal, el concepto de Acoso laboral, entendido como “toda conducta que constituya

¹⁴ ARTICULO 5, Código del trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. 16 de enero del 2003.

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”¹⁵. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Existe consenso en que para definir un caso como acoso laboral deben darse, a lo menos, tres situaciones:

- i. Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse al interior de una empresa entre los miembros de una organización.
- ii. Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los síntomas síquicos que pueden presentar las víctimas son depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, reacciones paranoicas, disminución de la autoestima, entre otros. A nivel psicofisiológico, están los disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos.
- iii. Es necesario que exista una diferencia de poder entre el agredido y su agresor, ya sea este de carácter formal o informal.

En la actualidad la ley se modifica, inspirada en Karin Salgado, una funcionaria de la salud destacada y comprometida, vivió una angustiosa experiencia de acoso laboral en el Hospital Herminda Martin de Chillán. A pesar de no ser la persona investigada en un proceso sumario, fue objeto de injustas acciones por parte de sus superiores, incluyendo descuentos en sus remuneraciones y

¹⁵ LEY 20.607. *Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral*. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 08 de agosto del 2012.

constantes humillaciones. Estas circunstancias hicieron imposible que Karin continuara trabajando en el establecimiento. Tales circunstancias provocaron que el 12 de noviembre de 2019 Karin se quitara la vida. Pero su caso no es el único. Como bien expresa la fundamentación de la ley, es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores de Chile. Así es que hechos como este motivan la realización de cambios profundos en la legislación nacional chilena. Entre los fundamentos de la ley, se lee el reconocimiento del acoso laboral como una realidad silenciosa que constituye el principal problema interpersonal que se desarrolla en el mundo laboral y cuyas consecuencias no solo generan daños irreparables en la salud mental de las víctimas, sino que pueden desembocar en atentados contra la vida. Igualmente, se plantea que el trabajo debe ser un espacio seguro por lo que toda conducta que implique acoso debe ser abordada desde la perspectiva jurídica.

Se parte del concepto de “violencia en el trabajo”, entendido en su amplitud incluyendo diversas conceptualizaciones como mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Ante ello cobra especial relevancia el rol del empleador y su deber de seguridad para con sus empleados. De resultas, es indispensable la promoción de una cultura intraempresarial en torno a la prevención de los riesgos psicosociales; siendo uno de los objetivos que persigue esta propuesta de norma.

La Ley 21.643 era un cambio normativo que Chile debía implementar, de acuerdo con las obligaciones del Estado que ratifican los Convenios Internacionales, específicamente en relación al Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en aquello vinculado a los espacios de trabajo seguros y saludables, libres de violencia en el trabajo. Esta introduce una serie de modificaciones al Código del Trabajo, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y

establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral. Específicamente, se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo reconociendo el principio de que toda relación de trabajo deberá fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad y con un enfoque inclusivo integrado con la perspectiva de género. Y no solo se refiere a las relaciones de empleo en el sector privado, sino que lo hace extensible al sector público.

Se definen como conductas independientes el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. El primero entendido como requerimientos de carácter sexual, no consentidos y que afecten la situación laboral; el segundo como agresión u hostigamiento repetida o no y que resulte en el menoscabo, maltrato o humillación o bien amenace o perjudique la situación laboral; y el tercero como aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación de empleo pero que afecten a los trabajadores. En definitiva, se amplía el ámbito en el que pueden incidir conductas que violenten la salud de los trabajadores.

Capítulo II. Análisis de la ley 21.643, Ley Karin.

1) Antecedentes nacionales e internacionales.

1.1. Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso.

a) ¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, es un organismo tripartido de las Naciones Unidas, que se reúne a representantes de los trabajadores y trabajadoras, gobiernos y empleadores, y establece normas internacionales del trabajo con los convenios, que son ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que no son vinculantes.

La OIT realiza aportes importantes al mundo del trabajo y para la clase trabajadora. Su sistema tripartido es crucial para la clase trabajadora. Los convenios, recomendaciones e instrumentos son herramientas fundamentales en la lucha por la justicia social y en contra la desigualdad.¹⁶

Conferencia Internacional del Trabajo CIT

Es el primer Órgano decisorio de la OIT, acuerda las normas laborales internacionales y establece la dirección estratégica de la OIT, que normalmente se reúne en Ginebra todos los años durante semanas. Se trata de un foro para debatir asuntos fundamentales sobre trabajo y justicia social. Cada país tiene derecho a enviar una delegación, con ministros del gobierno o funcionarios públicos, representantes de empleadores y representantes sindicales designados por la central sindical nacional.¹⁷

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, La OIT, Qué es, que hace. Pag. 3, en: [file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20(1).pdf)

¹⁷ Cit. Pag. 7

Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT. Se reúne tres veces al año en Ginebra, toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que luego se presenta a la conferencia para su adopción.¹⁸

Oficina Internacional del Trabajo

Es la secretaria permanente de la OIT y el centro de coordinación de las actividades generales de la OIT, bajo la supervisión del Consejo de Administración y la conducción del Director o Directora General.¹⁹

b) ¿Qué es un Convenio o una Recomendación de la OIT?

Según la OIT, “las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo”. Las normas se dividen en:

Convenios: que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros.

Un convenio establece principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación, las recomendaciones también pueden ser autónomas eso quiere decir que no se encuentran relacionadas a ningún convenio.

Recomendaciones: las recomendaciones son herramientas importantes para las campañas y las negociaciones. Son instrumentos que dan orientaciones a los gobiernos y generalmente se emiten cuando:

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, La OIT, Qué es, que hace. Pag. 7, en: [file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20(1).pdf)

¹⁹ Cit. Pag. 7

- i. El tema es demasiado técnico para ser tratado por un convenio; cuando el tema ya cubierto por un convenio debe abordarse con más detalle.
- ii. Cuando los sindicatos no logran persuadir a los empleadores y gobiernos de que un
- iii. convenio es apropiado para un tema en particular.
- iv. No incorpora algunas propuestas importantes en el texto del convenio.²⁰

c) ¿Qué es el convenio 190 y que es la recomendación 206 de la OIT?

El Convenio 190 es la primera norma internacional del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El convenio define violencia y acoso como “un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten un solo vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye violencia y el acoso por razón de género”. Incluye por lo tanto agresiones físicas y/o verbales, hostigamiento, acoso sexual, amenazas e intimidación, menosprecio y/o humillaciones, así como cualquier práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

El Convenio 190, complementado por la Recomendación 206, es la primera norma internacional del trabajo jurídicamente vinculante que aborda de forma exclusiva la problemática de la violencia. Todas las trabajadoras y los trabajadores están expuestos a violencia y/o a acoso en el mundo del trabajo. La violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. Pero de acuerdo con las estadísticas disponibles y algunos análisis, las más expuestas a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo son las mujeres.

²⁰ Convenios, protocolos y recomendaciones. International Labour Organization [en línea]. [sin fecha] [consultado el 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

La Recomendación 206 brinda una guía más detallada sobre cómo se debe implementar el C190. Contiene sugerencias de cambios en las leyes y prácticas nacionales y programas gubernamentales que podrían ayudar a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.²¹

Artículo 1

1. A efectos del presente convenio
 - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.²²

d) Importancia de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Chile.

El día 12 de junio de 2023, Chile depositó el instrumento de ratificación del [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) ante la OIT. Chile es el 28° Estado Miembro de la OIT a ratificar el Convenio núm. 190, y el 11° de América Latina y el Caribe.

²¹ International labour organization, El convenio núm. 190 y la recomendación núm. 206 en pocas palabras, disponible en : file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_740224.pdf

²² C190, convenio sobre la violencia y el acoso, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019.

1) Comportamientos y practicas inaceptables en el mundo del trabajo.

El Convenio ofrece definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y de violencia y acoso en razón de género, y obliga a los Estados, adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

2) ¿A quiénes y cuando se aplica el convenio?

El Convenio protege a todas las personas que trabajan, con inclusión de los asalariados, como de todas las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El Convenio es aplicable al sector público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- i. en el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- ii. en los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- iii. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- iv. en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

- v. en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.²³

3) El estado debe respetar, promover y asegurar un mundo del trabajo libre de violencia para las personas que trabajan.

El Estado que ratifica Convenio debe respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La política pública y normativa debe considerar:

- i. prohibir legalmente la violencia y el acoso.
- ii. velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.
- iii. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
- iv. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.
- v. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.
- vi. prever sanciones.
- vii. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda,
- viii. garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

²³ Rivero Vania, Ratificación 190 y su recomendación 206 de la OIT, “Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es derecho de toda la clase trabajadora”, diciembre 2022.

4) Respeto a los derechos fundamentales del trabajo también es parte del convenio.

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Estado debe respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

5) Igualdad de género y principio de no discriminación.

El Estado debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a las y los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.²⁴

6) Obligación del estado en materia de prevención.

El Estado debe adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- i. reconocer la función de las autoridades para proteger a las personas que trabajan en la economía informal
- ii. identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores/as y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de más expuestos a la violencia y el acoso,
- iii. adoptar medidas para proteger de manera eficaz a las personas más expuestas.²⁵

7) Obligaciones de empleadores en materia de prevención.

²⁴ C190, convenio sobre la violencia y el acoso, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019.

²⁵ C190, convenio sobre la violencia y el acoso, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019.

El Estado debe adoptar una legislación que exija a las y los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En la medida en que sea razonable y factible debe:

- i. adoptar y aplicar, en consulta con los sindicatos, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- ii. tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- iii. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los sindicatos, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.²⁶
- iv. proporcionar a los trabajadores, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección, inclusive los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política.

8) Seguimiento y control por los estados.

El Estado debe hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; y especialmente:

- i. garantizar un fácil acceso a mecanismos de reclamación y reparación apropiadas y eficaces y a procedimientos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces.
- ii. Proteger la privacidad de las personas implicadas.
- iii. prever sanciones.
- iv. prever que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género y que sean seguros y eficaces.

²⁶ Cit.

- v. reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
- vi. garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si está expuesta a un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.
- vii. facultar a la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo.²⁷

²⁷ C190, convenio sobre la violencia y el acoso, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019.

2) Ley Karin.

2.1. Marco normativo de la ley 21.643.

a) Obligaciones de la entidad empleadora

- i. Elaborar un protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación y sanción, considerando la participación de los representantes de las personas trabajadoras (sindicato, comité paritario, comité de aplicación)
- ii. Incorporar el protocolo para la prevención del acoso laboral sexual y la violencia en el trabajo, y el procedimiento de investigación y sanción en el reglamento interno de orden higiene y seguridad. Si la empresa cuenta con menos de 10 personas trabajadoras, deberá poner estos instrumentos en conocimiento de las personas trabajadoras, al momento de la firma del contrato de trabajo e incorporar en el reglamento interno de higiene y seguridad, las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
- iii. Poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación.
- iv. Identificar los factores de riesgo asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- v. En base a los riesgos identificados y evaluados, implementar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- vi. Capacitar sobre los riesgos identificados y evaluados considerando medidas para mitigar y erradicar dichos riesgos y mecanismos de investigación y denuncia.
- vii. Ejecutar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, respecto de este último principio asegurar que tanto víctima como testigos no sean revictimizados y sean protegidos contra represarías.

- viii. Solicitar a su organismo administrador la atención psicológica temprana.
- ix. Adoptar las medidas de resguardo para las personas involucradas.
- x. Designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, derechos fundamentales o género, para que sea quien realice la investigación.
- xi. Informar semestralmente los canales de denuncia.
- xii. Monitorear el cumplimiento del protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, e incorporar los avances que resulten de las evoluciones y mediciones constantes en los espacios laborales.²⁸

b) Obligaciones de las personas trabajadoras

- i. Cumplir con las normas de los reglamentos internos en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- ii. Tratar a todos y todas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia en el trabajo.
- iii. Cooperar en la investigación de casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cuando sea requerido y mantener la confidencialidad.
- iv. Tomar conocimiento del protocolo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- v. Tomar conocimiento del procedimiento de investigación y sanción.

c) Derechos de las personas trabajadoras.

- i. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y de los resultados de las evaluaciones y medidas que se implementaran para su cumplimiento y sobre el procedimiento de denuncias y sanciones.
- ii. Derecho a trabajar en un entorno laboral libre de violencia y acoso.
- iii. Derecho a denunciar conductas de violencia y acoso.

²⁸ Título 1. Obligaciones de la entidad empleadora, Compendio de normas del seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-137119.pdf>

- iv. Derecho a conocer los canales de denuncia de la violencia y el acoso, así como exigir el cumplimiento de las normas de prevención, investigación y sanción de tales conductas.²⁹

d) Obligaciones de los organismos administradores.

- i. Otorgar asistencia técnica para elaboración e implementación del protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- ii. Otorgar asistencia psicológica temprana a las víctimas en acoso de acoso laboral sexual y violencia en el trabajo.
- iii. Entregar a las entidades empleadoras, asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- iv. Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos.
- v. Capacitar y sensibilizar en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando información de entorno seguros de los ambientes laborales siempre con perspectiva de género.³⁰

2.2. Definiciones asociadas a la nueva normativa respecto del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La implementación de la nueva Ley Karin en los lugares de trabajo requiere del correcto entendimiento de los principales conceptos que se encuentran señalados en la normativa.

a) Acoso sexual.

Aquel que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentido por quien lo recibe y que

²⁹ Instituto de seguridad laboral, Ley Karin, disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

³⁰ Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados, disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-137119.pdf>

amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.³¹

¿Qué se entiende por requerimiento sexual?

Un requerimiento de carácter sexual se refiere a cualquier solicitud, propuesta, gesto o conducta de naturaleza sexual no deseada y que cause incomodidad, intimidación o humillación. Este tipo de comportamiento puede incluir: comentarios sexuales inapropiados, conversaciones, chistes o insinuaciones de índole sexual.

¿Cómo se puede realizar el acoso sexual?

Incluyen desde interacciones físicas como acercamientos no deseados, gestos insinuantes y contactos físicos inapropiados, hasta comunicaciones verbales como propuestas explícitas de citas, invitaciones o comentarios de naturaleza sexual. Además, pueden ser expresados por medios escritos mediante notas o mensajes con contenido sexual explícito, uso de medios digitales como correos electrónicos, mensajes de texto, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales entre otros.

¿Qué significa que el acoso no sea consentido por quien lo recibe?

La falta de consentimiento se puede manifestar de forma directa o a través del silencio o evasivas que manifieste la víctima a la persona acosadora.

¿Cómo el acoso puede amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo?

Incluye perjudicar a la víctima en las oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo, su exclusión de proyectos e incluso su despido.

³¹ LEY 21.643, 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. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 15 de enero del 2024.

Presentare algunos ejemplos que te ayudarán a identificar conductas de acoso sexual:

- i. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento de la otra persona por medio de plataformas sin el consentimiento de la persona trabajadora.
- ii. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar por no consentir a estos.
- iii. Contacto o comportamiento sexual en contra de la voluntad de la persona trabajadora.
- iv. Requerimientos sexuales generales no consentidos por la persona trabajadora.

b) Acoso Laboral

Cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la persona empleadora o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.³²

- i. Que consiste en una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora.
- ii. Puede ser realizada por cualquier medio.
- iii. Puede ocurrir una o más veces.
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación. Se entenderá por tales, cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona

³² LEY 21.643, 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. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 15 de enero del 2024.

afectada, o implique un mal trato de palabra u obra o que la afecte en su amor propio o dignidad. También lo constituye aquellos actos que ocasionan un perjuicio o daño laboral o impliquen un ambiente de trabajo hostil.

En la siguiente lista se pueden observar algunas conductas que ejemplifican el acoso laboral:

- i. Aislamiento de una persona trabajadora, limitando las interacciones de esta con otros compañeros, ignorándola, bajo la orden de una persona de rango mayor o por sus colegas.
- ii. Uso de nombres ofensivos que buscan el rechazo de esta persona.
- iii. Lenguaje despectivo o insultante con intenciones de denigrar a la persona.
- iv. Discriminar a una persona por su apariencia, inteligencia, habilidades, competencias o su valor.
- v. Exigirle a un/a trabajador/a realizar tareas que no se relacionan a su perfil profesional para hacerle sentir inferior.
- vi. Expresar amenazas de dañar o intimidar verbalmente.
- vii. Intercambio de mensajes abusivos, despectivos por medios digitales (correo, redes sociales, mensajes de textos, etc.)
- viii. Realizar comentarios despectivos u ofensivos acerca de las características personales de alguien, como, género, origen, apariencia física, etc.

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Se refiere a conductas que afectan a personas trabajadoras y que tienden a estar relacionadas con la prestación de servicios. Cuando nos referimos a

“terceros a la relación laboral”, hablamos de clientes, proveedores, usuarios/ as, visitas, o similares.³³

A continuación, se presenta una lista de conductas que ejemplifican cómo se expresa este tipo de violencia:

- i. Gritos o amenazas.
- ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- iii. Golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo u otras conductas que resulten en lesiones físicas daño psicológico o muerte.

d) Perspectiva de género.

Implica considerar las necesidades y diferencias específicas de las personas, reconociendo que cada individuo puede enfrentar riesgos y situaciones distintas debido a sus roles, expectativas sociales y diversidad. Este enfoque promueve el respeto a estas diferencias y considera las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.³⁴

Algunos ejemplos de cómo aplicar la perspectiva de género a continuación:

- i. Dentro del reclutamiento fijarse en las capacidades de las personas, independiente de su sexo o género.
- ii. Otorgar las mismas oportunidades para hombres y mujeres.
- iii. Equilibrar los salarios en base a la posición y perfil de la persona trabajadora, sin distinción del sexo o género.

³³ LEY 21.643, 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. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 15 de enero del 2024.

³⁴ Instituto de seguridad laboral, Ley Karin, disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

e) Factores de riesgos psicosociales.

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.³⁵

Puedes encontrar los siguientes riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo:

- i. Una sobrecarga de trabajo a los y las trabajadoras.
- ii. El estrés laboral hacia las personas trabajadoras.
- iii. Instrucciones poco claras sobre las funciones de los y las trabajadoras.
- iv. Mala gestión de los cambios de personal.
- v. La falta de apoyo desde las entidades empleadoras hacia las personas trabajadoras.
- vi. Los conflictos y la violencia dentro del lugar de trabajo.

f) Comportamientos incívicos.

Estos comportamientos se relacionan con aquellas conductas descorteses o groseras que no tienen la intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo.³⁶

Para evitar estas conductas se recomiendan las siguientes sugerencias:

- i. No hablar con agresividad y usar un tono de voz apropiado.

³⁵ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf>

³⁶ Instituto de seguridad laboral, Ley Karin, disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

- ii. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios y tener una actuación amable en el trabajo.
- iii. Respetar el espacio personal de las personas trabajadoras, consultando siempre sobre el uso de herramientas y materiales ajenos.
- iv. No revelar información personal de un colega si es entregada bajo un contexto personal, siempre y cuando esta no constituya algún delito o una situación de acoso sexual o laboral.

g) Sexismo.

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

Algunos ejemplos que te pueden ayudar a identificar el sexismo en el espacio de trabajo: ³⁷

- i. Comentarios denigrantes, especialmente a mujeres o diversidades por dicha condición.
- ii. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- iii. Comentarios burlescos de fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- iv. Silenciar o ningunear a una persona por su sexo o género.
- v. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.

2.3. Prevención del riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La Ley N° 21.643 establece la obligación de la entidad empleadora de adoptar e implementar las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las

³⁷ Instituto de seguridad laboral, Ley Karin, disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Para ello, debe elaborar y difundir un “Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”. Para eso tendrá en cuenta las siguientes fases:

- i. Fase uno: elaborar una política de prevención
- ii. Fase dos: construir la estructura encargada de la prevención.
- iii. Fase tres: identificar y evaluar los riesgos.
- iv. Fase cuatro: elaborar el programa preventivo.

a) Fase uno: Elabora la Política de Prevención

¿Qué es una Política de prevención sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

Cada empresa debe elaborar de manera participativa una Política específica que pueda orientar la implementación del protocolo y de sus acciones asociadas. Ésta Política deberá ser revisada cada dos años. En ella se establecen los principios y el compromiso de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras con la erradicación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

La entidad empleadora deberá indicar por escrito, en consulta con los representantes de las personas trabajadoras, qué principios, qué objetivos y qué compromisos considerará la Política en materia de prevención del acoso y violencia en el trabajo.³⁸

Algunos principios que podrán ser considerados en la elaboración de la Política:

Principios de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST):

- i. Equidad de género y diversidad: Referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de

³⁸ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf>

asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales y estas deben ser consideradas al momento de evaluar focos de riesgos y también para adoptar medidas de prevención.

- ii. Universalidad e inclusión: Las acciones programadas favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
- iii. Respeto a la vida e integridad física y psicológica: Se debe garantizar la dignidad de todas las personas que componen el espacio de trabajo, augurándoles un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.
- iv. Responsabilidad en la gestión de los riesgos: La entidad empleadora está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- v. Enfoque preventivo: Priorización para la eliminación o el control de los riesgos desde su origen y garantizar entornos seguros y saludables.
- vi. Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la entidad empleadora. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.³⁹

Las empresas con menos de 10 trabajadores, deben contar con una Política y con un programa de prevención de los riesgos de acoso y violencia.

Principios de la Gestión Preventiva en materia de acoso sexual, laboral y violencia.

³⁹ Superintendencia de seguridad social, aprobada actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-721205.html>

- i. Tolerancia cero: Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencia religiosa u otros aspectos que puedan generar discriminación.
- ii. Valores fundamentales: Compromiso desde la entidad empleadora, donde las personas puedan realizar su trabajo sin miedo a sufrir acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- iii. Dialogo social: Diálogo fluido entre personas trabajadoras y entidades empleadoras, para reconocer los factores de riesgo psicosociales y que estos sean mitigados y erradicados de los espacios laborales.
- iv. Eliminar el riesgo y controlarlo: Fomentar factores psicosociales protectores que promuevan conductas constructivas que contengan perspectiva de género y que se eliminen aquellas conductas que puedan fomentar la aparición de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- v. Perspectiva de género: Nos permite considerar la existencia de un impacto en materia de género en las oportunidades, roles e interacciones de las personas trabajadoras considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.⁴⁰

b) Fase dos: Constituye la estructura encargada de la prevención.

La constitución de una estructura que se encargue de la prevención de los factores de riesgos relacionados con el acoso y violencia en el trabajo, es un paso fundamental para determinar los responsables del diseño, implementación, control y evaluación del protocolo de prevención de riesgos de acoso y violencia. A continuación, y a modo de ejemplo, se

⁴⁰ Libro IV. Prestaciones Preventivas, Título I. Obligaciones de la entidad empleadora, 1. Política de prevención sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Disponible en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727114.html>

establecen instancias responsables de gestionar la prevención de riesgos de acoso y violencia.

- i. Gerencia o dirección de una empresa: Adoptar las medidas para que el protocolo de prevención del acoso y violencia sea elaborado de manera participativa, planificar la actividad preventiva asignando los recursos necesarios para ello, controlar la implantación del protocolo, evaluar la efectividad de las medidas e implementar el programa de mejoras. Coordinar con el organismo administrador correspondiente la asistencia técnica para implementar el protocolo.
- ii. Jefaturas: Implementar y controlar el cumplimiento del protocolo preventivo. Controlar el cumplimiento de normas de buen trato laboral en los lugares de trabajo, manteniendo entornos laborales libres de acoso y violencia. Informar a la instancia correspondiente aquellos factores de riesgos de acoso y violencia que constate en los lugares de trabajo.
- iii. Comité Paritario, Comité de aplicación (CEAL - SM / SUSESO), Encargado de prevención de riesgo: Instancias encargadas de diseñar, implementar y monitorear el cumplimiento del protocolo preventivo.
- iv. Instancia previa para recabar factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo: Persona encargada de recibir información acerca de situaciones que representan factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.⁴¹

c) Fase tres: Identificar y evaluar los riesgos.

Los riesgos psicosociales han sido definidos como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de las personas trabajadoras. Estos pueden generar malestar e incluso enfermedades en trabajadores y trabajadoras, influir negativamente en la productividad de la

⁴¹ Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf>

empresa y repercutir en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc.

Es muy importante que las empresas puedan identificar dichos riesgos y medirlos, para proponer medidas preventivas que permitan eliminarlos y/o controlarlos. Cuando hay presencia de violencia y acoso en el trabajo, las consecuencias suelen ser aún más graves para las personas que las de otros riesgos psicosociales.

¿Cómo identificar los riesgos de violencia en el trabajo y acoso laboral?

Para la identificación de estos riesgos en la empresa, se pueden considerar diversas fuentes de información. A continuación, se resumen algunos elementos metodológicos posibles de utilizar:

Resultados de cuestionarios, encuestas o metodologías cuantitativas que identifican y evalúan la presencia de riesgos psicosociales.

En primer lugar, se debe considerar los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, asociado a la implementación del protocolo de riesgos psicosociales, cuya escala de violencia está constituida por 7 ítems.

Para la identificación y evaluación de los riesgos de acoso y violencia en el trabajo, además del CEAL-SM/SUSESO, se podrían utilizar otros instrumentos, entre ellos los que nombrare a continuación:

- i. IVAPT-PANDO Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo: Medición de violencia y acoso psicológico en el trabajo.
- ii. NAQ-R Cuestionario de Conductas Negativas – Revisado: Medición de conductas negativas en el trabajo.
- iii. IVET Inventario de Violencia Externa Ejercida por Usuarios y Clientes en el Trabajo: Medición de violencia externa en el trabajo (que proviene del contacto con clientes, usuarios, asaltantes u otras fuentes).
- iv. ISP – GRPS Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Evalúa la implementación de medidas preventivas en materia de gestión de riesgos psicosociales, que se presentan en formato de listas de

chequeo. Entre las dimensiones del GRPS hay 3 que se relacionan con esta Guía.⁴²

Indicadores cuantitativos de hechos o situaciones que podrían estar asociadas con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

También se debe considerar en la identificación de riesgos el número de licencias médicas, las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para la resolución de conflictos, denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, etc.

Información de carácter cualitativo.

Las fuentes cualitativas de información pueden aportar datos muy valiosos: por ejemplo, relatos y/o conversaciones con personas trabajadoras o sus representantes (comité de aplicación del CEAL-SM, Comité Paritario, sindicatos), que dan cuenta de situaciones y conductas que puedan tener relación con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también conductas inciviles y sexistas. Además, puedes realizar reuniones con equipos de trabajo, con el Comité Paritario o con el Comité de Aplicación, quienes a través de su experiencia pueden entregar información valiosa. Asimismo, puedes utilizar la información que se recibe a través de los canales de denuncias.

¿Cómo evaluar los riesgos asociados a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que existen en la empresa?

⁴² Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf)

Una vez identificados los factores de riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se deberá evaluar, de manera participativa, su gravedad con el fin de diseñar un programa preventivo adecuado.

Se recomienda construir un listado con los riesgos identificados, especificando también para cada uno de ellos el área de la empresa y la tarea involucrada.

La subsecretaria de prevención social tiene una propuesta de criterios a tener presentes para la valoración del riesgo en niveles alto, medio y bajo.

- i. **Bajo** Se trata de una conducta apenas distinguible de un malentendido, que puede involucrar mensajes comportamientos verbales o gestuales frecuentemente vistos sólo por la persona afectada y ocasionalmente interpretado como agresión por algún tercero. Además, se produce con una baja frecuencia (sólo ocasionalmente). El periodo de exposición es breve o no se puede determinar.
- ii. **Medio** Se trata de una o más conductas evidentes, pero principalmente en el contexto de las personas involucradas. Incluye presiones verbales de mayor intensidad, a través de cualquier medio. Además, se produce con cierta frecuencia (más de una vez a la semana) y con un tiempo de exposición que está en el rango de 1 semana a 1 mes.
- iii. **Alto** Se trata de una situación manifiesta para todos los miembros del equipo de trabajo y que constituye un problema que interfiere en el clima laboral del área de trabajo que se está evaluando. La conducta grave se puede manifestar una sola vez o de manera recurrente (3 o más días a la semana) y que se mantiene por más de 3 meses.

d) Fase cuatro: Elabora el programa preventivo.

Luego de haber identificado y evaluado los factores de riesgo indicados en los puntos anteriores, deberás elaborar un programa preventivo. Para cada riesgo identificado y clasificado deberás:

- i. Proponer medidas para eliminar, mitigar o corregir el riesgo. Cada medida preventiva debe ser diseñada y propuesta de manera participativa conforme a la causa del riesgo, estableciendo medidas de prevención y estableciendo además cuál o cuáles son los riesgos que se busca eliminar o controlar.
- ii. Para cada una de las medidas también deberás de manera participativa indicar el plazo en que se llevarán a cabo y los responsables de su implementación.
- iii. Es necesario recordar que cada una de estas etapas debe incorporar la perspectiva de género, que permitirá abordar violencia de género e identificar grupos más afectados con el acoso sexual y violencia en razón del género. También deberás evaluar por lo menos cada seis meses la efectividad de las medidas (Evaluación de mejora continua del programa preventivo). Siguiendo con el proceso desarrollado en las fases previas, una vez identificados y evaluados los riesgos, para cada uno de ellos se deberá indicar las medidas que se implementarán, las acciones correspondientes, los plazos y los responsables. Esto ayudará a ordenar la información y facilitar el seguimiento de la gestión preventiva de la empresa.⁴³

Dentro del programa debes considerar las siguientes actividades mínimas:

- 1) Capacitaciones periódicas sobre los riesgos identificados.
 - i. Con el objeto de generar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.
 - ii. Deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos gerentes y directivos.
 - iii. La información de las capacitaciones y sus productos deberán ser informadas a las personas trabajadoras y registrarse su realización.

⁴³ Libro IV. Prestaciones preventivas. Título I. Obligaciones de la entidad empleadora. 2. Contenido mínimo del protocolo indicados en la Ley n° 21.643. Disponible en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

2) Difusión.

Dar a conocer el protocolo a través de las siguientes formas:

- i. Correos electrónicos.
- ii. Video conferencia.
- iii. Charlas.
- iv. En la suscripción del contrato de trabajo.

3) Sensibilización

Promoción permanente de un espacio libre de acoso y violencia.

- i. Trípticos
- ii. Afiches
- iii. Pantallas o medios digitales.

4) Definir la instancia previa para recabar factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

- i. Definir la instancia o persona encargada de recibir información sobre factores de riesgo de acoso y violencia, las que deberán ser debidamente capacitadas
- ii. Informar a las personas trabajadoras quien será la persona o instancia responsable de recibir la información.

5) Diseñar e implementar mecanismos de resolución de conflictos.

- i. Se sugiere la creación de mecanismos eficaces, permanentes y participativos para la resolución de conflicto asociados al acoso y violencia en el trabajo.

2.4. Procedimiento de investigación y sanción.

Si no obstante las medidas preventivas adoptadas por la empresa, se producen hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, se deberá observar las siguientes etapas del procedimiento de investigación:

1. Formulación de la denuncia por la persona afectada o su representante.
2. Informar de la denuncia a la Dirección del Trabajo (DT) y adoptar medidas de reguardo de las personas involucradas.

3. Realización de la investigación por parte de la empresa o su derivación a la DT.

4. Término de la investigación y, en su caso, remisión del informe a la DT, aplicación de la medida de corrección y las sanciones que procedan.

1) La denuncia.

i. Canales de denuncia

a) Dirección del trabajo, puede ser de forma presencial o virtual, si es presencial puede ser de manera oral o escrita y si es virtual, en el portal MIDT, con clave única de la persona denunciante.

b) Entidad empleadora o encargado, puede ser verbal o escrita.

ii. ¿Quién recibe la denuncia?

a) Dirección del trabajo presencial, asistente laboral de la oficina de la Dirección del trabajo, si la denuncia es forma verbal, debe levantar un acta, dejando constancia de la denuncia interpuesta.

b) Entidad empleadora, asignara una persona trabajadora, con formación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

iii. ¿Qué debe contener la denuncia?

a) Identificación de la persona afectada, nombre, cédula de identidad, correo electrónico.

b) Identificación de la persona denunciada, de ser posible indicar cargos.

c) Indicar vinculo organizacional con la o las personas denunciadas. Si la persona denunciada es externa a la empresa indicar vinculo que lo relaciona.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

- e) Si la denuncia se realizó directo en la Dirección del Trabajo, indicar nombres y Rut de la entidad empleadora o en su defecto nombre del representante.⁴⁴
- iv. Normas especiales para el tratamiento de la denuncia.
 - a) Dar protección especial a persona afectada, con trato digno e imparcial.
 - b) Entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
 - c) Levantar un acta con los contenidos señalados, en caso de que la denuncia sea verbal. Entregar una copia a la persona denunciante, con timbre, fecha y hora de recepción de denuncia.
 - d) Si la denuncia es presentada a la entidad empleadora, debe informar a la persona denunciante, que se puede realizar una investigación interna o bien derivarla a Dirección de Trabajo.
 - e) La entidad empleadora no podrá efectuar un control de admisibilidad de la denuncia, por lo que siempre deberán investigarse los hechos denunciados.
 - f) Si la investigación la realiza la entidad empleadora, ésta deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio del procedimiento de investigación, junto a las medidas de resguardo en un plazo de tres días hábiles.
 - g) Si se deriva a la Dirección del Trabajo o la persona denunciante así lo escoge, tendrá el mismo plazo.
 - h) Si la denuncia es dirigida a aquellas personas que representen al empleador, conforme al artículo 4° inciso primero del Código del

⁴⁴ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

- i) Informar por escrito a la persona denunciante, de la persona que ha sido designada a cargo de la investigación.⁴⁵

2) Investigación.

La investigación es un proceso delicado en el cual hay que contemplar la participación de distintos actores, así como el respeto de principios, derechos y obligaciones.

- i. Participantes en el proceso.
 - a) Denunciante.
 - b) Denunciado.
 - c) Testigos.
 - d) Entidad empleadora o persona investigadora.
- ii. Obligaciones de las personas trabajadoras y de quienes participen en el marco del procedimiento de investigación.
 - a) Proporcionar correo electrónico y dirección para realizar notificaciones.
 - b) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
 - c) Colaborar con la tramitación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- iii. Derechos de las personas trabajadoras y de quienes participen en el marco del procedimiento de investigación.
 - a) Que se adopten las medidas para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
 - b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices en el procedimiento de investigación.

⁴⁵ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

- c) Que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesaria en el procedimiento de investigación para todas las personas involucradas.
 - d) Que la entidad empleadora disponga y aplique medidas y sanciones según corresponda.⁴⁶
- iv. Principios de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- a) Perspectiva de género: el proceso de investigación deberá considerar las necesidades y diferencias específicas de las personas y abordar las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos de las personas trabajadoras.
 - b) No discriminación: las personas participantes del proceso de investigación deben ser tratadas con igualdad y sin distinciones arbitrarias basadas en motivos tales como: raza, color, sexo, maternidad, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad entre otras.
 - c) No revictimización: las personas participantes en el procedimiento de investigación deberán evitar que la persona afectada experimente nuevos daños o sufrimientos como resultado de su participación en el proceso, y que no se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada.
 - d) Confidencialidad: las personas participantes deberán resguardar con la máxima confidencialidad y reserva, el acceso y divulgación de la información a la que accedan durante el proceso de investigación.

⁴⁶ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

- e) Imparcialidad: la investigación deberá ser guiada con objetividad, neutralidad y rectitud en cada una de sus etapas, evitando que los prejuicios o intereses personales afecten el procedimiento y los derechos de las personas participantes de la investigación.
 - f) Celeridad: la persona encargada de la investigación desarrollará el procedimiento de manera diligente y expedita, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta conclusión.
 - g) Razonabilidad: la investigación deberá garantizar que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
 - h) Debido proceso: la investigación se realizará garantizando el respeto a los derechos fundamentales, la justicia y equidad para las personas trabajadoras. Estas deberán ser informadas de manera clara y oídas, respecto de antecedentes o hechos que les pueden afectar.
 - i) Colaboración: las personas participantes del proceso de investigación deberán cooperar y proporcionar toda la información útil en su posesión.⁴⁷
- v. Obligaciones de persona a cargo de la investigación
- a) Desarrollar las gestiones en materia de investigación, teniendo una actitud diligente, actitud imparcial y perspectiva de género.
 - b) Desarrollar investigación en los tiempos establecidos.
 - c) Citar a todas las personas involucradas a declarar sobre los hechos investigados, considerando formalidades necesarias para garantizar su registro escrito, siendo imparcial y con un trato digno.

⁴⁷ Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf>

- d) Guardar estricta reserva de la información que recibe desde la investigación, salvo que la solicite los Tribunales de Justicia.⁴⁸

Una vez recibida la denuncia, comenzamos con la metodología de la investigación, guiando el procedimiento con las siguientes directrices:

- vi. Adopción de medidas de resguardo por parte de la entidad empleadora
 - a) Adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo.
 - b) Las medidas a adoptar considerarán, por ejemplo, separación de los espacios físicos y redistribución de jornada.
 - c) La entidad empleadora deberá derivar a la persona afectada a la atención psicológica temprana que disponga el respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744. Esta prestación contemplará entre otras cosas: realizar una primera evaluación de los síntomas y hechos denunciados; evaluar la pertinencia de atención adicional; generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o de enfermedad profesional (DIEP); prescribir reposo laboral o licencia médica en caso de existir incapacidad laboral por lesión psíquica. La entidad empleadora deberá informar previamente a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.
 - d) La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo y solicitar a la entidad empleadora su modificación, con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes del procedimiento
- vii. Designación de la persona a cargo de la investigación.

⁴⁸ ibis

- a) Persona preferentemente trabajadora, con formación en materias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, género o derechos fundamentales.
- b) Informar a la persona denunciante, quien es la persona a cargo de la investigación.
- c) Si la persona a cargo de la investigación, presenta antecedentes que afecten la imparcialidad, la persona afectada puede solicitar cambio de persona investigadora. La entidad empleadora, deberá tomar la decisión fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, cualquiera fuera la decisión debe dejar registro en el informe de investigación.

viii. Contenido del informe de investigación

- a) Nombre, correo y Rut de la empresa.
- b) Individualización de partes denunciante y denunciada, con nombre, cédula de identidad y correo electrónico.
- c) Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas.
- d) Individualización de antecedentes y entrevistas, resguardando la confidencialidad de las personas participantes.
- e) Relación de hechos denunciados, con declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
- f) Formulación de razonamientos coherentes para basar las conclusiones de la investigación y para determinar si los hechos investigados, constituyen conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- g) Propuesta de medidas correctivas, en el caso que corresponda.
- h) Propuesta de sanciones, cuando corresponda. Evaluar la gravedad de los hechos y proponer sanciones, contenidas en el Reglamento Interno.⁴⁹

⁴⁹ Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: <chrome->

- ix. Plazo de Investigación
 - a) La investigación deberá concluir a los 30 días, contando desde que se realizó la denuncia o desde su recepción.
- x. Remisión del informe de Investigación a la Dirección del Trabajo
 - a) En el plazo de dos días después de finalizada la investigación, la entidad empleadora remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo y esta a su vez entregará un certificado de recepción.
 - b) La Dirección del Trabajo tendrá 30 días para su pronunciamiento, debiendo notificar su informe a la entidad empleadora, la persona afectada, \ denunciante y denunciada.
 - c) En caso de que dicho Servicio no se pronuncie, se consideraran válidas las conclusiones del informe de la entidad empleadora.
- xi. Investigación de violencia de terceros
 - a) En el caso que la conducta sea realizada por cualquier persona ajena a la relación laboral, la persona denunciante podrá realizar la denuncia a la entidad empleadora o a la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, la entidad empleadora deberá informar los canales de denuncia respectivos (Ministerio Público, Carabineros de Chile, y Policía de Investigaciones).
 - b) Se deberán adoptar medidas correctivas a implementarse en relación a la causa que generó la denuncia.
- xii. Investigación en régimen de subcontratación
 - a) Si la entidad empleadora principal recibe una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otra entidad empleadora,

deberá: Informar canales de denuncia, ya sea en la misma empresa o en Dirección de Trabajo. Una vez que la persona trabajadora decide cuál será su canal de denuncia, la empresa principal deberá remitir la denuncia a la instancia que tramitará en procedimiento de investigación, en un plazo de 3 días hábiles.

- b) Si los hechos involucran a personas trabajadoras de empresas distintas, sean de la principal, o de la subcontratista o servicios transitorios, la persona afectada deberá: Realizar la denuncia a su entidad empleadora, o la empresa principal o la Dirección del Trabajo. Si realiza la denuncia ante su entidad empleadora, esta deberá informar a la empresa principal dentro de 3 días hábiles. La empresa principal tendrá la responsabilidad de realizar la investigación. Las entidades empleadoras de las personas involucradas (principal, contratista y subcontratista) deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar sanciones que correspondan.

xiii. Investigación de la Dirección del Trabajo

- a) Realizará la investigación de acuerdo a la normativa vigente, recibiendo la denuncia por vía directa de la persona denunciante o por derivación de la entidad empleadora.
- b) Si la recibe directamente, deberá notificar a la entidad empleadora dentro del plazo de dos días, solicitando medidas de resguardo, debiendo la entidad empleadora aplicarlas inmediatamente.
- c) El informe de investigación deberá ser notificado, a la entidad empleadora, a la persona afectada y a la persona denunciada por vía electrónica, en un plazo de 30 días hábiles.⁵⁰

⁵⁰ Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf>

Una vez terminado el procedimiento de investigación, se toman medidas correctivas y sanciones:

3) Medidas correctivas.

Previenen y controlan los riesgos identificados en los hechos que derivaron en denuncia. Generan garantía para que no se vuelvan a repetir, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas medidas podrán establecerse respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como al resto de trabajadores y trabajadoras, considerando medidas tales como la información y capacitación en materia de prevención, otorgar apoyo psicológico y reiterar información de canales de denuncia.⁵¹

4) Sanciones.

Adopción de medidas o sanciones del informe por la entidad empleadora.

- i. Una vez notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá aplicar las medidas y sanciones, en un plazo de 15 días corridos, informando a la persona denunciada y a la persona denunciante.
- ii. En caso de que, la Dirección del Trabajo no se pronuncie, la entidad empleadora deberá aplicar medidas y sanciones, en un plazo de 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo.

Sanciones a conductas menos graves.

- i. En el entorno laboral pueden ocurrir conductas con comportamientos de violencia y acoso, que ameriten sanciones señaladas en el Reglamento Interno para empresas de más de 10 personas trabajadoras, como amonestaciones verbales, escritas y multas, conforme lo disponen los artículos 154 y 157 del Código del

⁵¹ ibis

Trabajo respectivamente, o en el Reglamento de Higiene y Seguridad para aquellas que cuentan con menos de 10 trabajadoras y trabajadores (artículo 67, Ley N° 16.744).

- ii. Se recomienda describir en los reglamentos internos aquellas conductas prohibidas relacionadas con el acoso y violencia en el trabajo.⁵²

Despido por acoso laboral o sexual

- i. En los casos que corresponda, la entidad empleadora deberá aplicar lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, invocando algunas de las siguientes causales, contenidas en las letras:
 - a) Conductas de acoso sexual.
 - b) Conductas de acoso laboral.
- ii. La persona sancionada con el despido podrá impugnar la decisión ante el tribunal competente. A través de un juicio, deberá rendir las pruebas necesarias para demostrar que los hechos fueron diferentes y que motivaron el despido.
- iii. Sin perjuicio de lo anterior, el informe y sus conclusiones, no afecta el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la entidad empleadora, para efectos de proceder al despido, a lo dispuesto en el artículo 162 del CT esto es:
- iv. Comunicarlo por escrito al trabajador, de forma personal o carta certificada, en un plazo de 3 días hábiles.
- v. Expresar en dicha carta, las causales invocadas y los hechos que se funda el despido. Se deberá enviar copia a la Inspección del Trabajo.
- vi. La entidad empleadora deberá informar por escrito, cotizaciones \ previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido.

⁵² Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf>

Denuncia ante tribunales competentes.

- i. Si la Dirección del Trabajo toma conocimiento de la vulneración de derechos, con motivo del acoso y la violencia, ya sea por denuncia directa de la persona trabajadora o derivación de la entidad empleadora, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. En base a este, será necesario implementar una mediación ante la Inspección del Trabajo (salvo en el caso del acoso sexual). En caso de que esta denuncia no prospere, la persona trabajadora podrá presentar una demanda de tutela ante los tribunales laborales y dar curso a una acción judicial.
- ii. Sin perjuicio del anterior, la Dirección del Trabajo, actuando en el ámbito de sus funciones, deberá denunciar estos hechos ante el Tribunal competente y acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización e investigación correspondiente.⁵³

⁵³ Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

Capítulo III. Procedimientos anteriores a la promulgación de la ley 21.643.

1. Aspectos Fundamentales del procedimiento de tutela laboral

1.1.Generalidades

El procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, como su nombre ya lo pronostica, tiene por objeto conocer y resolver aquellas vulneraciones que han sufrido los trabajadores en algunos de sus derechos fundamentales, a propósito de la relación laboral que poseen con su empleador, cuando estos derechos resulten conculcados por este último en el ejercicio de las facultades propias que la ley le ha reconocido como facultades de dirección y administración.

Si bien este procedimiento nace a partir de la dictación de la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, la cual fue publicada a mediados del año 2006.

Este procedimiento surge como una respuesta sensata a la situación de desprotección en que se encontraban los trabajadores respecto de sus derechos fundamentales a propósito de una relación laboral, asunto que se mantenía constante a pesar del novedoso reconocimiento normativo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales que se había concretado con la dictación de la Ley N° 19.759, principalmente a través de la modificación del artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo. La norma antes señalada indicaba que las facultades del empleador tenían como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, especialmente cuando estas facultades pudiesen afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos últimos, cuestión que resultó insuficiente para proteger los derechos fundamentales de los empleados.

La modificación del artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo no logró proteger la vigencia de las garantías fundamentales de los trabajadores en una manera eficiente, cuestión que se debe principalmente a que no existía un procedimiento capaz de hacer efectiva la tutela en contra de las vulneraciones conculcadas.

La situación en la cual se encontraban las garantías fundamentales de los trabajadores fue incluso señalada por el Poder Ejecutivo, a través del mensaje con el cual se ingresó a la Honorable Cámara de Diputados el proyecto de ley para sustituir el procedimiento laboral contenido en el Libro V del Código del Trabajo. Dicho documento en su introducción señaló que “La plena vigencia de los derechos laborales requiere como *conditio sine qua non*, no sólo un reconocimiento normativo, sino que también, ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces.”⁵⁴

La consagración de este mecanismo de protección generó amplias expectativas tanto en la población como en los operadores jurídicos. Al respecto del procedimiento de tutela y su nacimiento como un mecanismo de protección de derechos de los trabajadores. La necesidad de cambios era consenso a nivel general entre los ciudadanos y los operadores jurídicos quienes además coincidían en señalar las falencias del anterior juicio de trabajo, del cual se solicitaba reemplazar en su totalidad.

En efecto, Luis Silva Irrázaval señalaría que “El procedimiento de tutela laboral estaría caracterizado por servir como cauce de aplicación directa de la constitución; por dar eficacia a la supremacía constitucional en el seno de las relaciones de trabajo; por garantizar la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales de los trabajadores”⁵⁵

Este procedimiento resultó ser el punto cúlmine de un proceso lento pero paulatino en favor de las garantías fundamentales de los trabajadores, en el cual se evolucionó de un expreso reconocimiento de la función limitadora de tales derechos (artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo) hasta una fase de garantía plena⁵⁶ (donde los derechos

⁵⁴ Proyecto de Ley, 22 de septiembre de 2003. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Boletín 3367-13 [En línea]. Disponible en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=3367-13 [consulta: 23 de enero de 2020].

⁵⁵ SILVA, Luis, 2011. Supremacía constitucional y tutela laboral. Revista de Derecho. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°1, p. 35.

⁵⁶ Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT N°T-24-2009, 17 de diciembre de 2019.

obtienen un arbitrio procesal capaz de tutelar eficazmente su correspondiente protección).

Concluye este punto Ugarte, quien a propósito de la reforma que dio nacimiento al procedimiento de tutela señaló: “La noticia en este punto es que los trabajadores tienen por primera vez en la historia de nuestra legislación laboral una herramienta a su disposición. Modesta y deficiente en diversos aspectos, pero que inaugura una senda nueva y sin retorno en la protección del trabajador en Chile.

1.2.Naturaleza del procedimiento

La doctrina ha discutido ampliamente la calidad de “procedimiento especial” que se le ha otorgado al procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Es evidente que la dogmática lo ha considerado como un procedimiento especial, cuestión que se desprende no solamente del título del párrafo donde se contiene este último procedimiento dentro del Código del Trabajo, sino que también se debe tener presente que el concepto se repite en todo el libro V del cuerpo legal ya señalado.

Existen diversos autores que han señalado que el procedimiento de tutela no es un procedimiento especial y excepcionalísimo tal como el Código del Trabajo lo intenta formular, sino que sería más precisamente una modalidad del procedimiento de aplicación general contenido en el Libro V del Código del Trabajo o una adaptación de este mismo con reglas especiales ante la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, cuestión basada en la escasa regulación procesal que posee el aludido procedimiento y su consagración mediante diversas reglas especiales. Son de esta última corriente el profesor Claudio Palavecino⁵⁷ y el profesor José Luis Ugarte, quien incluso indica: “no existe un tal procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales, sino una cosa ligeramente distinta: el procedimiento de aplicación general con reglas

⁵⁷ PALAVECINO, Claudio, 2014. El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador en Chile. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 5, N°9, p. 33.

especiales para el caso de vulneración de Derechos Fundamentales”⁵⁸. Según estos últimos autores los procedimientos indicados poseen estructuras análogas, pues ambos poseen dos audiencias, una preparatoria y una de juicio, son regidos exactamente por los mismos principios presentes en el Libro V del Código del Trabajo (artículos 425° y 438°) y les serían aplicables las reglas comunes del párrafo 2° del Libro señalado.

La Excelentísima Corte Suprema, pronunciándose respecto a esta discusión, ha indicado que “la Tutela Laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la ley N° 20.087, con el objeto específico de proteger los derechos fundamentales del trabajador (en estricto rigor no es un procedimiento especial, puesto que su tramitación se efectúa conforme al procedimiento de aplicación general).”⁵⁹De esta manera, la Corte Suprema le ha dado la razón a los profesores Palavecino y Ugarte, quienes defendían la tesis de ser dicho procedimiento una modalidad del procedimiento de aplicación general. No obstante, para efectos de continuar con esta tesis, se le seguirá conociendo como procedimiento de tutela laboral, a partir de la definición que le otorga el Código del Trabajo, principalmente por motivos de orden y armonía.

1.3.Presupuestos procesales de la acción

Aclara primeramente el artículo 485° del Código del Trabajo que se entenderá que existe lesión o vulneración en los derechos y garantías fundamentales, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, este último limita el pleno ejercicio de aquellos sin una justificación suficiente, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Existen varios requisitos o presupuestos procesales para que proceda este procedimiento, los cuales, según la autora nacional Gabriela Lanata⁶⁰, serían los siguientes:

- i. Debe tratarse de un conflicto que se produzca dentro de una relación laboral;

⁵⁸ UGARTE, José Luis, 2010. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 24.

⁵⁹ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014, considerando 8°.

⁶⁰ LANATA, Gabriela, 2010. Manual de Proceso Laboral. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 209213

- ii. Tal conflicto debe promoverse por la aplicación de las normas laborales;
- iii. El conflicto debe haber afectado los derechos fundamentales de los trabajadores que se indican en el artículo 485° del Código del Trabajo.

Respecto al último número, es preciso comprender que no todos los derechos fundamentales de un trabajador son susceptibles de tutelarse a través de este procedimiento, pues existe un catálogo restringido de garantías tuteladas en dicha norma. Dicha regla constituye una retracción respecto a lo establecido en el artículo 5° del Código del Trabajo, el cual establece como límite para las facultades del empleador el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, sin exclusión alguna de ciertos derechos.

Según indica el artículo 487° del código del trabajo, el procedimiento de tutela laboral se limita a la tutela de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485°, los que son consagrados en la Constitución Política de la República y se enumeran de la siguiente manera:

- i. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de una persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- ii. El respeto a la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y, asimismo, la protección de sus datos personales.
- iii. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- iv. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
- v. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de tales libertades.

d) La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección.

Tales derechos fundamentales, establecidos en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, serían de primera categoría.

Asimismo, el artículo 485° del Código del Trabajo viene en aumentar la competencia de este procedimiento, en cuanto indica que se aplicará este procedimiento para el conocimiento de los actos discriminatorios contemplados en el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de las discriminaciones efectuadas a través de las ofertas de empleo, generándose así la posibilidad de construir otro derecho fundamental susceptible de circunscribirse en la enumeración realizada anteriormente: el derecho a no ser discriminado por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social. Tal derecho, como señala la profesora Rojas, sería de Segunda Categoría.⁶¹

De la misma manera, el Código del Trabajo construye otros dos derechos fundamentales susceptibles de ser tutelados por este procedimiento o modalidad, a través de sus artículos 62° bis y 292° del Código del Trabajo, los cuales son el derecho a no ser discriminado en materia de remuneraciones y el derecho a la libertad sindical, pero reducida exclusivamente a la protección frente a la incidencia de prácticas antisindicales y desleales consagradas en el mismo cuerpo legal. Estos serían casos de aplicación del procedimiento de tutela por reenvío.

Finalmente, se incluye también dentro de este procedimiento a la tutela efectiva frente a represalias ejercidas por el empleador en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del

⁶¹ ROJAS, Irene, 2015. Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Santiago: Editorial LegalPublishing. p. 313.

Trabajo. Esto es lo que la doctrina ha denominado Garantía de Indemnidad⁶², que Rojas considera un derecho de Tercera categoría⁶³, definiéndose dicho concepto por un autor nacional como “el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, por el ejercicio o la participación en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos o testigo”⁶⁴. Respecto a su carácter como derecho, señala Martínez Merino, “si bien la garantía de indemnidad no es un derecho fundamental reconocido expresamente en la Constitución (aunque fundado en el derecho a la tutela judicial efectiva), es un reconocimiento legal a una situación de facto, cuya substancia particular es el derecho que tiene el trabajador a no ser objeto de represalias laborales”⁶⁵. A través de este derecho se le otorga protección al trabajador y un incentivo para que este persiga la tutela de sus derechos en el contexto de una relación laboral.

En efecto, tal y como advierte un autor nacional: “en el procedimiento de tutela, los derechos fundamentales cumplen una doble función puesto que conforman y a la vez limitan el objeto del proceso”⁶⁶. De tal manera, se genera así una tutela privilegiada en nuestra legislación, una tutela laboral limitada y restrictiva a ciertas garantías constitucionales, cuestión que implica un efecto evidente: existen otros derechos fundamentales de los trabajadores que no podrán ser tutelados por este procedimiento y que deberán tutelarse, por ejemplo, a través del recurso de protección. Tal asunto no es menor, puesto que entre los derechos fundamentales que no podrán ser tutelados mediante esta vía se puede destacar el derecho fundamental de la libertad sindical o el derecho a huelga, e incluso el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, cuando tales vulneraciones se generen a propósito de una relación laboral.

⁶² LANATA, Gabriela, 2010. op. cit. p. 210.

⁶³ ROJAS, IRENE, 2015. op. cit. p. 315.

⁶⁴ UGARTE, José Luis, 2018. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 217.

⁶⁵ MARTÍNEZ, Gonzalo, 2012. La Garantía de Indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el Common Law. Revista de Derecho. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 19, p. 334.

⁶⁶ MARZI, Daniela, 2010. op. cit. p. 134.

1.4. Legitimación activa y pasiva

Respecto a la legitimación activa, hay que distinguir según si la vulneración de derechos fundamentales se genera con ocasión del despido de un trabajador o si esta vulneración se encuentra circunscrita a una relación laboral vigente.

Si la vulneración de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido de un trabajador, este último será el único con legitimación activa para deducir la acción de tutela laboral, generándose así una legitimación activa exclusiva y restringida, que posee normalmente un plazo de 60 días para incoar la acción.

Por otra parte, el legislador previó una legitimación activa distinta para aquellos casos en que la lesión de derechos fundamentales se produce a propósito de una relación laboral vigente, cuestión que José Luis Ugarte resume como una “Legitimación activa ampliada”⁶⁷

Según indica el artículo 486° del Código del Trabajo, existe una multiplicidad de legitimados activos capaces de incoar esta acción: el titular del derecho fundamental afectado, cualquier trabajador o la organización sindical que posea un interés legítimo y, por último, la Inspección del Trabajo, cuando esta última tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, a propósito de sus facultades fiscalizadoras.

En cuanto a la legitimación pasiva, es evidente que esta pertenece, en principio, al empleador. En efecto, puede recaer la acción propiamente en el empleador o en aquél que haga las veces de tal, con facultades de administración y dirección, de acuerdo a lo indicado en el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo.

1.5. Tutela anticipada

El artículo 492° del Código del Trabajo indica que el juez, de oficio o a petición de parte, en la primera resolución que dicte o en cualquier tiempo, desde que cuente con los antecedentes suficientes, podrá disponer, sin audiencia previa del afectado, la suspensión de los efectos del acto impugnado a través de la denuncia, cuando aparezca

⁶⁷ UGARTE, José Luis, 2007a. op. cit. p. 62.

de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles. De la misma manera, establece un apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Finalmente, señala dicha norma que no se admite recurso alguno en contra de esta resolución.

En doctrina esta institución, también conocida como tutela anticipatoria, se ha definido como “la satisfacción inmediata de la pretensión del demandante, total o parcialmente, cuando de los antecedentes aportados por el, y sin haber escuchado a la contraparte, aparezca que inminentemente podrá provocarse un perjuicio irreparable por la solución tardía del asunto”⁶⁸

Es evidente que el recogimiento de dicha institución procesal en nuestro ordenamiento jurídico se relaciona fielmente con la gravedad y amenaza que supone la vulneración de un derecho o garantía fundamental de un trabajador, no obstante, tal idea no ha mantenido a la institución consagrada en el artículo 492° del Código del Trabajo fuera de las críticas.

El profesor Palavecino, por ejemplo, es uno de críticos a esta institución, quien válidamente señala que la tutela anticipada o anticipatoria “resulta altamente cuestionable desde el punto de vista de la garantía del debido proceso que la parte que no ha sido previamente oída deba soportar de inmediato y sin posibilidad de impugnación, el perjuicio sobre su interés que le provoca la resolución del tribunal”⁶⁹. En efecto, indica que para que se respeten los principios formativos del proceso laboral (principalmente la bilateralidad de la audiencia y de contradicción) se debería exigir que el juez otorgue una tramitación incidental a la solicitud de tutela anticipatoria que efectúa el denunciante dentro del proceso o, si esta fuera decretada de oficio por el juez,

⁶⁸ ETEROVIC, Pablo, 2010. Ángulos. La Tutela Anticipada y su Constitucionalidad: El caso de la Jurisdicción Laboral. Actualidad Laboral. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°88, p. 7.

⁶⁹ PALAVECINO, Claudio, 2014. op. cit. p. 42.

que se efectúe con la citación del denunciado de autos, cuestión que al menos permitiría al denunciado discutir la necesidad de esta resolución, los presupuestos legales en los que se funda y la oportunidad de abrir un periodo probatorio especial para discutirlo. El profesor, sin embargo, presenta una solución práctica: el juez del proceso laboral tendrá la obligación de ser extremadamente suspicaz en la concesión de la tutela anticipatoria, a la que sin duda alguna debe asignársele un carácter excepcionalísimo, teniendo como fundamento la gravedad de las sanciones que tanto patrimonial como personalmente pudieran recaer en el empleador⁷⁰

1.6.Carga Probatoria

Existe una novedad probatoria a propósito de la creación del procedimiento de tutela laboral, la cual aparece consagrada en el artículo 493° del Código del Trabajo, institución reconocida por algunos autores como “Prueba indiciaria”⁷¹, cuyo objeto es la reducción del esfuerzo probatorio en dicho procedimiento.

En tal norma, se ordena que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar las justificaciones de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Explica sencillamente este asunto el profesor Humeres, en cuanto indica que “basta un indicio de prueba para que se estime que está suficientemente probado por el trabajador o por la persona afectada, teniendo (el empleador) que explicar el denunciado los fundamentos de la medida que adoptó, en relación con el objetivo de ella”⁷²

Tal instauración genera una variación relevante respecto a las normas probatorias existentes en el procedimiento civil ordinario, donde quien alega algún hecho o suceso tiene la obligación de probarlo en juicio, de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil, pues en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales “se parte de la base de

⁷⁰ PALAVECINO, Claudio, 2014. op. cit. p. 42.

⁷¹ GAMONAL, Sergio, 2008. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 27.

⁷² HUMERES, Héctor, 2009. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derechos individuales del trabajo y Procedimiento Laboral, tomo I. Santiago: Editorial Jurídica, p. 461.

la existencia del hecho recayendo en el denunciado la obligación de explicar su proceder”. Tal regulación no exime al denunciante de aportar prueba en el litigio, pues es aquél quien posee la obligación de otorgar antecedentes que contengan indicios suficientes de que ha existido una vulneración de garantías fundamentales.

El estándar probatorio que poseerá el empleador será más alto que el que tendrá el trabajador cuyos derechos se habrían visto vulnerados, en cuanto el primero “deberá probar la legitimidad de la motivación de la decisión que dio origen al proceso, en tanto que el trabajador solo deberá demostrar la existencia de indicios suficientes”

Esta invención proviene de una idea bastante simple: el trabajador debe enfrentar un complejo escenario probatorio en las denuncias que se realizan por la vulneración de sus derechos o garantías fundamentales. Dicha situación genera la necesidad de reducir la carga probatoria en este tipo de procesos, a fin de otorgar una tutela efectiva para los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

El artículo 493° del Código del Trabajo viene en corregir y transformar las reglas sobre la carga probatoria que se regulan en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Entre el trabajador y el empleador existe una significativa desigualdad a propósito de las facilidades que poseen para conseguir la prueba que se presentaría en un pleito de este tipo. Tal desigualdad provendría del “mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias”

A pesar de lo lógico que podría resultar el aligeramiento probatorio para este tipo de procedimientos en un primer lugar, en la doctrina nacional han aparecido una serie de autores que critican férreamente lo dispuesto por la norma ya citada, esto debido a que se vulnerarían garantías relativas al debido proceso que se encuentran consagradas en la Constitución Política de la República, específicamente aquella resguardada en el artículo 19° número 3° inciso 5°.

1.7.Sentencia

Resulta evidente que la resolución más relevante dictada en el procedimiento de tutela laboral será la sentencia definitiva. Esta resolución judicial será en esencia compleja no solamente en cuanto deberá pronunciarse sobre las posibles vulneraciones de derechos o garantías fundamentales de las que hayan sido víctima los trabajadores, sino también porque deberá, en la parte resolutive de dicho fallo, contenerse distintos pronunciamientos de manera simultánea, cuestión que se deriva de la acción de tutela, que persigue obtener distintas pretensiones relacionadas entre sí⁷³

Primeramente, la sentencia deberá determinar si concurrió o no una conducta lesiva de garantías fundamentales. De ser el caso afirmativo, el juez deberá ordenar el cese inmediato del comportamiento antijurídico que ha vulnerado tales derechos, de persistir este último a la fecha de dictación del fallo, todo esto bajo el apercibimiento del artículo 492° del Código del Trabajo.

El juez de letras del trabajo deberá, además, efectuar una indicación concreta de las medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la conculcación de derechos fundamentales, a las que se encontrará obligado el infractor, bajo el apercibimiento del artículo 492° del Código del Trabajo, incluyendo las indemnizaciones que procedan.

Finalmente, deberá el juez pronunciarse respecto a la aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo.

Se indica en el artículo 493° del Código del Trabajo que, en cualquier caso, el juez deberá velar por que la situación de vulneración se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a la realización de la lesión denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de convenio, pacto o acuerdo que mantenga indemne o sin solución la conducta lesiva de derechos fundamentales.

⁷³ UGARTE, José Luis, 2007. op. cit. p. 65.

A propósito de esto último, en el Código del Trabajo no se efectúa mención o prevención alguna respecto a las medidas reparatorias que pueden otorgarse en la sentencia definitiva de un procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, por tanto, debe comprenderse que tal margen posee amplitud, pudiendo destacarse al efecto un gran abanico de medidas posibles⁷⁴:

- i. Solicitud de excusas públicas por parte del empleador;
- ii. Efectuar, por parte del empleador, un reconocimiento expreso de haber existido una vulneración de garantías fundamentales dentro de la empresa;
- iii. Una publicación en un medio de comunicación en la que se proporcione información de la denuncia realizada junto a su respectiva resolución y posterior reparación;
- iv. Una publicación en el sitio web institucional en la que se dé cuenta de la denuncia realizada junto a su resolución y reparación;
- v. La modificación o creación de reglamentos internos de una empresa o institución que garantice el efectivo respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores;
- vi. La capacitación de los ejecutivos de una empresa o institución sobre el respeto a los derechos fundamentales, impartido por una entidad responsable;
- vii. Financiar la publicación de un manual sobre la protección a los derechos fundamentales de los trabajadores en la institución;

⁷⁴ Circular N°67 de la Dirección del Trabajo, dictada en Santiago con fecha 12 de junio de 2008, en que se impartieron instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N°20.087, que incorpora el procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones de Atacama y Magallanes. [en línea]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/transparencia/Circular_No_67_12.06.2008_DERECHOS_FUNDAMENTALES_CO_MPLETA.pdf [consulta: 6 de septiembre de 2020]

- viii. La instalación de letreros en la empresa o institución destacando el respeto de las garantías fundamentales de los trabajadores.

La justicia ordinaria también ha debido colmar el vacío que ha dejado la legislación laboral respecto a este asunto. Un ejemplo de dicha tarea se efectuó en una sentencia del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago dictada con fecha 26 de abril de 2010⁶², donde dicho tribunal conoció y resolvió una denuncia en procedimiento de tutela laboral por hostilidad y discriminación hacia una trabajadora.⁷⁵

En tal resolución, además de acogerse la denuncia en contra de la empresa y decretarse algunas de las medidas enumeradas en el párrafo anterior, se solicitó a la empresa denunciada mantener la asignación de un nuevo supervisor y Project Manager para la trabajadora cuyos derechos fundamentales se vieron afectados, no asignar como jefes de dicha trabajadora a los señores que fueron denunciados directamente como responsables de los actos vulneratorios y destinar a tales sujetos a labores ubicadas en un lugar físico distinto al que poseía la trabajadora afectada en sus derechos, además de realizar gestiones necesarias para evitar cualquier contacto entre aquellos.

A pesar de existir una norma abierta en el Código del Trabajo respecto a las medidas correctivas, resulta evidente que a la hora de resolver dicho asunto litigioso será también necesario que el juez conozca la opinión del trabajador cuyas garantías fundamentales se han visto perjudicadas, a fin de advertir sus necesidades y expectativas reparatorias.

Tal medida adoptada por el legislador resulta ser novedosa para el ordenamiento jurídico chileno, en cuanto por regla general toda lesión de un derecho o pretensión jurídica llevada a un juicio civil termina transformándose en una suma monetaria concluyente del conflicto.

⁷⁵ Primer Juzgado del Trabajo, RIT N° T-38-2010, 26 abril de 2010.

Este fue el procedimiento más idóneo para denuncias sobre acoso laboral anterior a la promulgación de la ley Karin, aunque se haya modificado el código del trabajo en el año 2012 introduciendo la ley 20.607, esta ley nos sirvió para tener un concepto más claro de acoso laboral, pero el legislador omitió referencias a la normativa procesal que la rige, no encontrándose indicación directa acerca de las reglas de juicio por las que se debieran tramitar causas de esta índole. No obstante, ello no constituye óbice para que dichas acciones aprovechen las ventajas que reporta la consecución del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que ha sido diseñado específicamente para hacer efectiva la declaración de protección del legislador en relación con dichos derechos

Conclusión

La dictación de leyes que sancionan y tipifican el acoso laboral, marcan un avance en la actualización de nuestro ordenamiento jurídico laboral a las cuestiones y problemáticas propias de la era en la que vivimos.

Existe en nuestro país una realidad silenciosa que viven miles de trabajadoras y trabajadores en sus lugares de trabajo, cuyas consecuencias se materializan no solamente en la realización de sus cotidianas labores, sino también en su vida personal, familiar y privada. Señalan, que el acoso laboral es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan hoy en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, e incluso, llegando a atentar contra su vida.

Con la promulgación de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, nuestro país marca un antes y un después en su cruzada contra el acoso laboral. Esta nueva legislación, que entra en vigencia el 1 de agosto de 2024, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer las medidas de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia laboral.

Esta ley se creó en un contexto de necesidad urgente de actualizar los protocolos laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, cruzado, además, por la ratificación del Convenio 190, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral. También, responde a un potente clamor social que surge a partir de casos de violencia extrema para los y las trabajadoras.

Basado en lo estudiado es importante señalar que el cambio debe ir dirigido a una cultura organizacional basada en el respeto a la salud mental de los trabajadores y en la prevención de situaciones de acoso.

Esta ley es muy relevante en el contexto organizacional, puesto que empresas e instituciones deberán "desarrollar e implementar protocolos que realmente se integren en la cultura organizacional, que logren crear conciencia sobre el acoso y

sus formas de prevención, transformando la implementación de la ley en un medio para mejorar y no en un fin en sí mismo"

Podemos percatarnos que las leyes anteriores para sancionar este tipo de prácticas no eran las más idóneas, la ley 20.607 fue un avance significativo ya que incorpora el concepto de acoso laboral al código del trabajo, pero no tenía el procedimiento de sanción adecuado, la tutela laboral seguía siendo el procedimiento más idóneo para sancionar este tipo de prácticas.

En conclusión, la Ley Karin es más que una normativa; es un llamado a la acción para construir entornos laborales donde la dignidad y el respeto sean la norma. El compromiso de la alta dirección, tanto en el sector público como en el privado, junto con el apoyo de las mutualidades y el involucramiento activo de todos los actores sociales, serán determinantes para garantizar un cambio cultural real y sostenible. Esta ley no solo protege, sino que también empodera a los trabajadores, creando un futuro laboral más justo y equitativo para todos.

Bibliografía

HUMERES, Héctor, 2009. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derechos individuales del trabajo y Procedimiento Laboral, tomo I. Santiago: Editorial Jurídica.

GAMONAL, Sergio, 2008. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. Santiago: Editorial LegalPublishing

ETEROVIC, Pablo, 2010. Ángulos. La Tutela Anticipada y su Constitucionalidad: El caso de la Jurisdicción Laboral. Actualidad Laboral. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile

ROJAS, Irene, 2015. Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Santiago: Editorial LegalPublishing

MARTÍNEZ, Gonzalo, 2012. La Garantía de Indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el Common Law. Revista de Derecho. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 19

Proyecto de Ley, 22 de septiembre de 2003. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Boletín 3367-13 [En línea]. Disponible en:
http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=3367-13 [consulta: 23 de enero de 2020].

SILVA, Luis, 2011. Supremacía constitucional y tutela laboral. Revista de Derecho. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°1, p. 35.

Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT N°T-24-2009, 17 de diciembre de 2019.

Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

Subsecretaría de previsión social, Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, Julio 2024 disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Guia-Practica-Ley-Karin.pdf)

Subsecretaría de previsión social, nota legislativa ciudadana n°2, ley 21.643, ley Karin, agosto 2024, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/08-NOTA-CIUDADANA-ABRILAGOSTO-2024.pdf)

Libro IV. Prestaciones preventivas. Título I. Obligaciones de la entidad empleadora. 2. Contenido mínimo del protocolo indicados en la Ley n° 21.643. Disponible en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

Libro IV. Prestaciones Preventivas, Título I. Obligaciones de la entidad empleadora, 1. Política de prevención sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Disponible en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727114.html>

Superintendencia de seguridad social, aprobada actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-721205.html>

LEY 21.643, 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. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 15 de enero del 2024.

C190, convenio sobre la violencia y el acoso, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019.

Rivero Vania, Ratificación 190 y su recomendación 206 de la OIT, “Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es derecho de toda la clase trabajadora”, diciembre 2022.

Convenios, protocolos y recomendaciones. International Labour Organization [en línea]. [sin fecha] [consultado el 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

International labour organization, El convenio núm. 190 y la recomendación núm. 206 en pocas palabras, disponible en : file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_740224.pdf

Organización Internacional del Trabajo, La OIT, Qué es, que hace. Pag. 3, en: [file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/melij/Downloads/wcms_082366%20(1).pdf)

LEY 20.607. *Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.* Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 08 de agosto del 2012.

ARTICULO 2, Código del trabajo, Diario Oficial de la República de Chile. Santiago. 16 de enero del 2003.

ARTICULO 5, Código del trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. 16 de enero del 2003.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Historia de la ley 20.604. Modifica código del trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. [fecha de consulta: 02 de octubre del 2024]. <https://www.bcn.cl/historiadela ley/historia-de-la-ley/vista-expandida/4517/>

MIRANDA, D. Introducción, Santiago. Universidad de Chile, [fecha de consulta 02 de octubre del 2024]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-miranda_i/pdfAmont/de-miranda_i.pdf

DECRETO 21, Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 01 de agosto del 2024.

Torres, F. M. (2024). Hacia una cultura laboral libre de acoso en Chile: la Ley Karin. *Noticias CIELO*, (2), 1-5.

Decreto 122, *Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo*. Diario oficial de la República de Chile, Santiago 07 de octubre del 2023.

CHADWICK, Macarena, facultad de Filosofía Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021 (23 de septiembre del 2024) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/04/4-MEDIO-4.pdf>

FERRADA BORQUEZ, Juan Carlos y WALTER DIAZ, Rodolfo. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2011, vol.24, n.2 [citado 2024-09-23], pp.91-111. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502011000200004&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>.