

87

COLECCIÓN
MATERIALES
DOCENTES

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Rodrigo Azócar Simonet
Romina Urzúa Arce

2026

AJ ACADEMIA
JUDICIAL
CHILE

Rodrigo Azócar Simonet

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca y Universidad de Valencia. Es profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Romina Urzúa Arce

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en Derecho, Mención Derecho Constitucional, Pontificia Universidad Católica de Chile. Es profesora de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.



Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
MATERIALES DOCENTES 87

© Rodrigo Azócar Simonet y Romina Urzúa Arce,
por los textos, 2026

© Academia Judicial de Chile, por esta edición, 2026
Amunátegui 465, Santiago de Chile
academiajudicial.cl • info@academiajudicial.cl

Edición: Academia Judicial y Tirant lo Blanch
Diseño: Tirant lo Blanch

Todos los derechos reservados.

Resumen

Bajo el título *Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*, este Material Docente constituye una herramienta fundamental para comprender las modificaciones introducidas por la Ley 21.643, conocida como “Ley Karin”, normativa que representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y fundamentales de las personas trabajadoras en Chile, en materia de prevención, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Su propósito principal es ofrecer una guía clara, sistematizada y actualizada sobre el marco legal, los principios orientadores y los procedimientos establecidos por esta ley, aplicables tanto en el sector público como en el privado

Contenido

5	Introducción
7	Capítulo 1 Antecedentes de la Ley
15	Capítulo 2 Acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo
40	Capítulo 3 Obligaciones del empleador: prevenir, investigar y sancionar
62	Capítulo 4 Modificaciones aplicables a funcionarios del sector público
91	BIBLIOGRAFÍA

Introducción

Bajo el título *Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*, este Material Docente constituye una herramienta fundamental para comprender las modificaciones introducidas por la Ley 21.643, conocida como “Ley Karin”, normativa que representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y fundamentales de las personas trabajadoras en Chile, en materia de prevención, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Su propósito principal es ofrecer una guía clara, sistematizada y actualizada sobre el marco legal, los principios orientadores y los procedimientos establecidos por esta ley, aplicables tanto en el sector público como en el privado.

El Material aborda, en primer término, el contexto normativo que dio origen a la Ley 21.643, entregando una mirada de los principales antecedentes que motivaron la aprobación de esta nueva normativa, la adecuación que implicó en nuestro ordenamiento jurídico la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y los principales objetivos que persiguió, esto es, garantizar ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos de la dignidad de todas las personas, e impulsar relaciones laborales libres de violencia.

En segundo lugar, y siendo uno de los ejes centrales del Material, se entrega una explicación sistematizada y detallada de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo y otras normativas relacionadas. En particular, se destacan la incorporación de principios rectores como la perspectiva de género, el enfoque preventivo, el respeto a los derechos fundamentales, y la promoción de relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad de las personas trabajadoras. Asimismo, se precisan las definiciones legales de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, clarificando los elementos que configuran cada una de estas conductas.

A continuación, en tercer lugar, se dedica un apartado a las obligaciones que la Ley impone a los empleadores, tanto del sector público como del privado. Entre estas se encuentran la elaboración e implementación de un protocolo de prevención de conductas de acoso y violencia

laboral, así como de un procedimiento de investigación y sanción de estas conductas. En este contexto, destaca la importancia que tiene el rol activo y diligente del empleador en la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos, así como la garantía del debido proceso en cada una de las etapas de atención, investigación y resolución de estas situaciones.

Finalmente, en cuarto lugar, el Material analiza el impacto diferenciado que la ley presenta en el sector público, considerando sus especificidades institucionales, y detalla las responsabilidades que recaen en los distintos órganos del Estado para la promoción de entornos laborales libres de violencia.

En definitiva, este Material busca ser una guía comprensiva y accesible para los miembros del Poder Judicial en general, promoviendo la correcta aplicación de la Ley Karin y contribuyendo al fortalecimiento de una cultura laboral basada en el respeto, la equidad y la justicia.

Capítulo 1

Antecedentes de la Ley

1. Contexto normativo

La Ley 21.643 (en adelante “Ley Karin”), surge de la moción parlamentaria de un grupo de diputados encabezados por Daniella Cicardini, Gael Yeomans, Juan Santana, Marcos Ilabaca, Tomás Hirsch y Emilia Schneider, en respuesta del caso de la trabajadora Karin Salgado, Técnico en Enfermería de Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el 12 de noviembre de 2019, tras sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo, el Hospital Hermina Martín de Chillán. Su experiencia, documentada en una carta póstuma, evidenció las graves consecuencias de las conductas de acoso laboral en Chile.

La historia de acoso laboral sufrida por Karin Salgado comienza debido a su participación en calidad de testigo en un sumario administrativo, iniciado en el Hospital Hermina Martín de Chillán, ante una denuncia por robo de insumos (unas cajas de curaciones). En un proceso sumario, las declaraciones vertidas por Karin Salgado en el marco del proceso de investigación fueron conocidas por su jefatura, quien, al verse involucrada, la obliga a cambiar su relato. Tras este episodio, su jefatura la desacredita, la cataloga como una “mala funcionaria” y la suspenden laboralmente por 30 días con una anotación de demérito, lo que afectó su salud mental.

En febrero de 2019 fue trasladada a la bodega de la farmacia del recinto asistencial, donde trabajaba por la mitad del sueldo que antes recibía, lo que generó un alto agobio financiero, cayendo en una profunda depresión. La trabajadora denunció ante la Contraloría General de la República la irregularidad de las sanciones recibidas, sin embargo, esta entidad rechazó su denuncia argumentando que la resolución, formalmente, era correcta.

Ante este contexto —de acoso laboral con resultado de muerte— el proyecto de la Ley Karin ingresó a discusión parlamentaria con fecha 14 de junio de 2023 (Boletín N° 15.093-13-1), con el objetivo de introducir una serie de modificaciones al Código del Trabajo y normas del sector público, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y, por cierto, establecer procedimien-

tos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo lo anterior, debiendo ser asegurado por el empleador y los organismos administradores del seguro de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.

En cuanto al contenido del proyecto de ley, éste se estructuraba, originalmente, en seis temas principales:

1. Incorporar dentro del deber de seguridad o de protección del empleador la mención expresa a la salud física y mental, expandiendo las posibles interpretaciones al concepto de “salud” que emplea el artículo 184 del Código del Trabajo.
2. Agregar un nuevo inciso segundo a dicho artículo, con el fin de establecer la obligación para el empleador de adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador o trabajadora denunciante atención psicológica especializada inmediatamente luego de haber recibido la denuncia.
3. Incorporar un artículo 211-E bis, a fin de establecer el deber de confeccionar protocolos de prevención y de investigación del acoso laboral (y sexual) al interior de la empresa, los cuales deberán constar en el reglamento de seguridad e higiene en los mismos términos que dispone el artículo 153 del Código del Trabajo. En este sentido, este proyecto de ley también modifica las normas aplicables en materia de reglamento de seguridad e higiene, a fin de que se establezca, dentro de su contenido obligatorio que indica el artículo 154, el protocolo sobre prevención y de investigación del acoso laboral anteriormente mencionado.
4. Obligación del empleador de designar en conjunto con los trabajadores y/o sus representantes a un trabajador quien, voluntariamente y bajo la denominación de delegado de prevención —aforado—, sería la persona que haría las veces de canal de denuncia de cualquier conducta constitutiva de acoso, comunicando la denuncia al empleador y colaborando en la facilitación de atención psicológica inmediata a la denuncia.
5. Obligación del empleador de denunciar al Ministerio Público aquellos hechos de acoso laboral que pudieran constituir delito, de conformidad a lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
6. Finalmente, contemplaba una sanción, específicamente una multa, en caso de incumplimiento por parte del empleador de la obligación de confección de protocolos de prevención, inves-

tigación y sanción de conductas de acoso laboral, la cual sería de entre 150 a 300 unidades tributarias mensuales.

Asimismo, el proyecto de ley, junto con regular una realidad recurrente en el mundo laboral, tenía por objeto incorporar diversas normas contenidas en el Convenio 190, “Sobre la Violencia y el Acoso”, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”), ratificado por el Estado de Chile el 12 de junio de 2023, promulgado el 24 de julio de 2023 y publicado el 07 de octubre de igual año.

El Convenio 190 de la OIT define violencia y acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este,¹ 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.

Además, en este Convenio se establece la obligación de los Estados de 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 y que prevenga tales comportamientos.

1 Conforme lo establecido por el Convenio 190 de la OIT, este instrumento 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 de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. Principales modificaciones

2.1. Principales cambios al Código del Trabajo y estatutos especiales

Tras un año y medio de tramitación, el proyecto de ley vio la luz, lo que supuso la modificación del Código del Trabajo, principalmente en las siguientes materias:

- a. Incorpora al ordenamiento jurídico principios que establecen que las relaciones laborales deben fundarse no solo en un trato compatible con la dignidad de la persona, como ya existía, sino también en un entorno libre de violencia y con la incorporación de la perspectiva de género que, para efectos laborales, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.
- b. Determinación del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros, como comportamientos contrarios al respeto a las personas y su dignidad.
- c. Conceptualización del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros.
- d. Modificación de la definición de actos de discriminación, sustituyendo la frase “u origen social” por la frase “origen social o cualquier otro motivo”.
- e. Establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo y la correlativa obligación de los empleadores a cumplir con tales derechos.
- f. Obligación de elaborar de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley 16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, el cual a su vez conlleva:
 - La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados.
 - Identificación de las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles.
 - Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados.

- Incorporación de medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.
- g. Obligación de investigar, estableciendo el contenido mínimo del procedimiento de investigación, incluyendo sus medidas correctivas y sancionatorias.

La referida norma es aplicable a todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, independiente de la naturaleza del contrato de trabajo al que estén sujetos, ya sea contrato indefinido, a plazo, por obra o faena o servicio determinado.

Asimismo, la normativa en estudio es aplicable a los estudiantes en práctica que ejecutan la misma como prerrequisito para obtener su título profesional, por cuanto, si bien estos no detenta la calidad de trabajadores, el excluirllos de esta normativa implicaría desatender la obligación que todo empleador a cargo de la dirección de una empresa debe cumplir en orden a mantener un ambiente digno de trabajo, al tiempo que daría lugar a una situación del todo paradójica, al encontrarse obligado a proporcionar colación y movilización al estudiante o egresado en práctica (a quien el legislador excluye todo vínculo laboral, según dispone el artículo 8° inciso 3° del Código del Trabajo) y no con la obligación de adoptar las medidas necesarias para que cumpla con su práctica profesional en un ambiente digno, ajeno a las conductas de acoso sexual en contra de aquél.²

Adicionalmente, esta nueva normativa introdujo modificaciones en materia de prevención, investigación y sanción al acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros aplicable a los funcionarios públicos. Estas reformas se introdujeron en diversas normativas: la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y, finalmente, la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Además, cabe destacar que la Ley 21.643, incorporada al Código del Trabajo y a la normativa aplicable al sector público, debe interpretarse conforme a los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular el Convenio 190 de la OIT. Si bien la reglamentación de esta norma, en ejercicio de la potestad reglamentaria

² Conforme a lo establecido en Ord. N° 4354/59, pronunciado por la Dirección del Trabajo con fecha 29 de octubre de 2009.

del Poder Ejecutivo, así como la interpretación que puedan efectuar la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República, constituyen directrices que deben considerarse y aplicarse en el ámbito de las relaciones laborales tanto del sector privado como del público, dichas normas podrían ser objeto de cuestionamiento o debate judicial. En última instancia, corresponderá a un tribunal de justicia, o en su caso al Tribunal Constitucional, determinar la aplicabilidad concreta de la norma en un caso específico. No obstante, también resulta importante considerar que, cuando la normativa es aplicada por un particular o por un organismo del Estado en cumplimiento de una norma reglamentaria o de la interpretación de la entidad administrativa, debe reconocerse un grado de confianza legítima en su actuar.

2.2. Principios orientadores de las relaciones laborales y de los procedimientos de investigación. Perspectiva de género y trato libre de violencia

La Ley 21.643, mediante las modificaciones introducidas al artículo 2º del Código del Trabajo, incorpora dos principios orientadores al sistema de relaciones laborales chileno, esto es, la obligación de relaciones laborales fundadas en un trato “libre de violencia” y la “perspectiva de género”, las que se agregan al principio de compatibilidad con la dignidad de la persona. La referida incorporación informa a todas las normas regulatorias del Código del Trabajo, por cuanto el nuevo artículo 2º del Código del Trabajo indica que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género...”.

Ahora bien, cabe hacer presente que los citados principios, si bien, como se indicó, informan a todo el ordenamiento jurídico laboral regido por el Código del Trabajo, en el caso de las modificaciones que la Ley 21.643 realiza a las leyes 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; no se enuncian como rectores o informadores de la normativa administrativa en general, sino más bien se indican como rectores de los procedimientos de investigación regulados por la Ley 21.643, en particular.

Por su parte, en relación a la conceptualización de los principios orientadores enunciados, podemos indicar que se entiende por tales:

- Trato libre de violencia. Este principio exige que en las relaciones laborales se encuentre ausente toda forma de violencia en el marco del vínculo laboral. El Convenio 190 de la OIT en su artículo 1º, N°1, letra a), indica que, “‘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”,³ debiendo analizarse estas conductas a la luz de esta definición.
- Perspectiva de género. En la misma regulación del artículo 2 del Código del Trabajo se establece que, para efectos de este Código, perspectiva de género implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

El enfoque de género, según Laura Pautassi, da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales.⁴ Así, la perspectiva de género, puede entenderse como una herramienta diseñada para detectar, entender y enmendar desigualdades ilegítimas.⁵

Por su parte, juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja.^{6 7}

3 El artículo 1 letra b) del Convenio 190 de la OIT, indica que: «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.

4 Pautassi (2011: 281), citada en Dictamen 362/19 pronunciado por la Dirección del Trabajo el 07 de junio 2024.

5 Vela Barba (2021: 7).

6 Vela Barba (2021: 84).

7 Metodológicamente se ha establecido para juzgar con perspectiva de género se debe considerar:

Considerando la incorporación de la perspectiva de género y la exigencia de un trato libre de violencia como principios rectores en las relaciones laborales, resulta fundamental que, al momento de interpretar y aplicar la normativa laboral, se atienda especialmente a estos principios, junto con que sean compatibles con la dignidad de las personas, que ya se encontraba previamente contemplada en el ordenamiento nacional.

En este sentido, el artículo 2 del Código del Trabajo, al disponer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, con respeto a la dignidad de la persona y bajo una perspectiva de género, exige una nueva forma de lectura e interpretación de toda la normativa laboral. Este enfoque no solo repercute en materias vinculadas al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, sino que se proyecta de manera transversal hacia todas las instituciones, derechos y obligaciones consagrados en el Código del Trabajo.

De este modo, se amplía el marco de análisis: ya no se trata únicamente de prevenir y sancionar situaciones específicas de acoso o violencia, sino de incorporar una visión más amplia e integral, que impregne y transforme el modo en que se entienden y aplican las normas laborales en su conjunto.

-
- i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
 - ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
 - iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
 - iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
 - v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,
 - vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género (Vela Barba, Estefanía (coordinadora): Manual para juzgar con perspectiva de género en Materia Laboral, México, p.83).

Capítulo 2

Acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

Junto con disponer que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, el artículo 2 del Código del Trabajo establece que resultan contrarias a dichos principios, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Asimismo, en esta misma disposición legal se incorporan las definiciones de estas conductas, precisando qué debe entenderse por acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida por terceros en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la calificación y determinación de situaciones de acoso laboral y de violencia en el trabajo deben realizarse a la luz de los recientes cambios normativos, en armonía con lo dispuesto por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Este marco actualizado exige la necesidad de evaluar las conductas que se presenten en los lugares de trabajo, incorporando de manera especial el principio de un trato libre de violencia y la perspectiva de género, y asegurando en todo momento la protección integral de la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

Lo anterior adquiere especial importancia, por ejemplo, no solo al momento de analizar y valorar las investigaciones internas desarrolladas por la empresa o por la Dirección del Trabajo, sino también al evaluar la procedencia y justificación de un despido basado en las causales de “acoso sexual” y “acoso sexual” previstas en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo.

De esta manera, comprender y aplicar correctamente estos conceptos legales resulta fundamental para asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y efectivamente libre de violencia.

1. Acoso laboral

1.1. Concepto

El artículo 1° de la Ley 21.643, que modifica el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, señala que se entiende por acoso laboral “toda

conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida 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 en el empleo”.

La doctrina la ha definido como el “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”.⁸

Por su parte, Einarsen ha definido el “bullying en el trabajo” de la siguiente manera: “[...] significa acosar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente a algunos en sus tareas de trabajo. Según la etiqueta de bullying (o mobbing) puede ser aplicado a una actividad particular, interacción o proceso que ha ocurrido repetida y regularmente (por ejemplo, semanalmente) y a través de un período de tiempo (por ejemplo, alrededor de seis meses). El bullying es un proceso ascendente en el curso del cual la persona confronta finalidades superiores desde una posición inferior y llega a ser el objetivo de actos sociales negativos sistemáticamente. Un conflicto no puede ser llamado bullying si el incidente es un evento aislado, o sus dos partes de aproximadamente igual fortaleza están en conflicto”.⁹

En España, el psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala define el acoso laboral como el acoso que se produce en un entorno laboral con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o de satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir, que suele presentar el hostigador, el cual aprovecha la situación organizativa particular que se le brinda (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos de tendencias psicopáticas.¹⁰

Caamaño Rojas define mobbing o acoso moral laboral como: “[...] un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales

8 Gamonal y Prado (2007).

9 Einarsen et. al. (2011: 5), citado por Camacho (2018: 37-38).

10 Piñuel (2001: 55), citado por Camacho (2018: 39).

y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación”.¹¹

Hasta el momento, jurisprudencialmente solo se cuenta con una sentencia que aplica la Ley Karin, en la cual se define acoso laboral como “todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contrario al derecho que les asiste a éstos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se somete a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra, obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral y oportunidades de empleo de dichos afectados”.¹²

1.2. Elementos

De todo lo anterior, se desprende que, conforme a esta nueva normativa, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben concurrir los siguientes elementos:

– **Conducta:** consistente en una agresión u hostigamiento, que puede basarse en una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora, el cual puede desarrollarse por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada.

En relación al significado de los términos “agresión” y “hostigamiento”, la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo, expresada en el Dictamen 362/19 de 07 de junio de 2024, indica que cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según el cual “las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”.

De esta manera, y de acuerdo a nuestro ordenamiento nacional, la reiterada y uniforme jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sos-

11 Caamaño (2018: 218), citado por Camacho (2018: 41).

12 Sentencia pronunciada el 16 de enero de 2025, en causa causa RIT M-290-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

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

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

La jurisprudencia judicial, por su parte, indica que el término “conducta” al que hace referencia el legislador en el artículo 2 del Código del Trabajo, comprende tanto las acciones como las omisiones desplegadas por el actor o actores del acoso, siempre que aquello emane de un acto de voluntad.¹³ Así, que las citadas conductas de agresión, maltrato, humillación o menoscabo se desarrollen por cualquier medio implica que éstas se pueden ejecutar de forma amplia por distintas vías, ya sea mediante agresiones físicas, verbales, virtuales, gestuales, etc.

Finalmente sobre si estas conductas deben manifestarse una sola vez o de manera reiterada, cabe señalar que existía una noción del acoso laboral como un proceso o como una seguidilla de actos hostiles que perjudican la situación o ambiente laboral de un sujeto, concepto que nuestra antigua legislación acogía.¹⁴ Sin embargo la nueva normativa se modifica para estar en armonía con el Convenio 190, el cual, como indicamos, identifica violencia y acoso en el mundo del trabajo con aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.

– **Sujeto activo:** Pueden cometer conductas constitutivas de acoso laboral, tanto el empleador y sus representantes como los trabajadores.

Cabe señalar, sin perjuicio de su desarrollo posterior, que cuando se trata del empleador o sus representantes, la investigación siempre debe ser derivada a la Dirección del Trabajo para garantizar la imparcialidad

13 Sentencia pronunciada en causa RIT T-439-2016 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

14 La norma modificada establecía que constituía acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamientos *reiterados*, ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros u otros trabajadores, por cualquier medio y que tengan como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

del procedimiento investigativo. En tal sentido, se entiende que representan al empleador, conforme al inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

– **Sujeto pasivo:** Son sujetos pasivos uno o más trabajadores, siempre que, de la agresión y hostigamiento, ejercidos en su contra, resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

– **Resultado:** El resultado de las conductas de agresión u hostigamiento el menoscabo, maltrato o humillación, del afectado, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En relación al significado de los términos “menoscabo”, “maltrato” y “humillación”, la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo, expresada en el Dictamen 362/19 de 07 de junio de 2024, indica que para ello cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según el cual, “las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”.

De esta manera, y de acuerdo a nuestro ordenamiento nacional, la reiterada y uniforme jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, según el cual se define “menoscabo” como “efecto de menoscabar” y, a su vez, respecto de “menoscabar” contempla, entre otras acepciones “causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”. A su turno, el concepto “maltrato” como “acción y efecto de maltratar”, en tanto que su infinitivo “maltratar” está definido como “tratar mal a alguien de palabra u obra” y también “menoscabar, echar a perder”.

Por último, la expresión humillación está definida por el citado diccionario como “acción y efecto de humillar o humillarse” y el infinitivo “humillar”, por su parte, como “herir el amor propio o la dignidad de alguien” y “dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo”.

Igualmente la Dirección del Trabajo en Dictamen 3519/034 de 09 de agosto de 2012 indica que la expresión “... o bien que amenace o per-

judique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, implica que la conducta de acoso laboral se configura no solo cuando se ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la situación de la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

1.3. Tipos de acoso

El Decreto N° 21 que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, promulgado el 26 de mayo de 2024 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula los siguientes tipos de acoso:

- a. Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b. 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, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c. 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, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d. 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.

Un ejemplo de este tipo de acoso lo otorga la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas el día 11 de octubre de 2023 en causa Rol N° 109-2023, considerando 5° y 6°, la cual indica:

Que así las cosas, y no teniendo la decisión impugnada justificación racional ni proporcional, constituyen los hechos acreditados indicios de actos de acoso laboral o mobbing, conducta rechazada por el derecho, lo que en

el caso específico implicó finalmente la eliminación de la trabajadora de la empresa, lo que fue precedido de actos de vulneración a la honra de la misma, acusándola de acosadora con argumentos que no pudo sostener en el tiempo, de los cuales debió retractarse el hechor, no sin antes lograr la intervención del órgano encargado del clima laboral dentro de la empresa, y de dar a conocer su opinión respecto de la demandante a terceras personas vía correo electrónico.

Se ha constatado así, a través de los hechos expuestos, la existencia en primer término de mobbing de naturaleza horizontal, ejercido por un trabajador de la institución denunciada contra la demandante, el que posteriormente muta en un mobbing vertical descendente, ya que con posterioridad el acosador asumió labores de jefatura respecto a la denunciante.

Es así como, nos encontramos finalmente frente a un mobbing mixto o complejo en que el acoso comienza siendo horizontal y luego muta por cambio de circunstancias del acosador. En este caso existe claramente una situación de omisión culpable por parte del empleador, al permitir la toma de estas decisiones, de manera autónoma e injustificada, apoyado en una aparente legalidad basada en la supuesta condición de trabajador de exclusiva confianza.

Se puede observar, además, que previo al despido, la situación de acoso afectó a la trabajadora, a tal grado que se llamó a intervenir al Sindicato y éste se activó en tal sentido con miras a una solución justa.

La permanencia de esta situación de acoso se mantuvo desde la acusación formulada en contra de la denunciante por el señor Domínguez, ocurrida en veinticuatro de enero de dos mil veintidós, hasta el archivo de la denuncia. Mutó con la designación del señor Domínguez en abril de 2022, como Director Regional, para finalmente culminar con el despido de la trabajadora por desahucio el trece de junio de dos mil veintidós.

Que así, la circunstancia de haber variado la condición del señor Domínguez en la organización de la empresa empleadora, significó que, estando ahora en condiciones de ejercer sobre la denunciante un acto final de acoso que terminara con su contrato de trabajo, lo hizo, sin esgrimir causal alguna, manifestando que su calidad de contrato de exclusiva confianza lo permitía. Así, los actos de acoso tuvieron la entidad suficiente para afectar la estabilidad en el empleo.

1.4. Ejemplos

La Superintendencia de Seguridad Social, a través de la Circular N° 3813, de 07 de junio de 2024, enuncia ejemplos de conductas que podrían ser constitutivas de acoso psicológico, abuso emocional o mental, todo ello considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

1.5. Jurisprudencia

La Corte de Apelaciones de Talca, en causa Rol N° 11-2024, en sentencia de 10 de enero de 2025, considerando 10°, analiza los distintos elementos que componen el acoso laboral (sujetos, conducta de agresión u hostigamiento, reiteración y 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

Que sin perjuicio de estas precisiones y ante una acción de esta naturaleza, se debe considerar también que el trabajador no está eximido de la carga de la prueba, y debe justamente probar la existencia de “indicios suficientes” de una lesión de derechos fundamentales, a través de conductas hostiles o agraviantes; o en otras palabras, “hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido una conducta lesiva”; y que técnicamente

¹⁵ En igual sentido la Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de fecha 02 de noviembre de 2022, en causa Rol N° 198-2022.

equivalen a aportar un “principio de prueba” al juicio, que será suficiente para dar por cumplida su labor probatoria. Luego, para el esclarecimiento de los hechos, es importante analizar, a más de lo dicho, los elementos propios del acoso, y que emanan del concepto legal recién referido: a saber: a) sujeto agresor: Según el artículo 2° antes citado, es claro al establecer que el sujeto agresor en la nueva tipificación del acoso moral puede ser tanto el empleador, como el trabajador. En el caso en concreto estamos frente a un acoso proveniente de la parte demandada en su calidad de empleadora (vertical) b) Conducta de agresión u hostigamiento: la tipificación del acoso laboral corresponde a dos acciones: agredir u hostigar. Para los efectos de precisar el alcance de estos términos, la Dirección del Trabajo ha recurrido a la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, por lo que ha atendido al sentido natural y obvio de las palabras conforme a su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo con esta regla, se concluye que “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos” Dictamen N° 3519/034, de fecha 9 de agosto de 2012. Por otra parte, en relación con este elemento se debe aclarar que el concepto legal de acoso laboral reconoce que la conducta agresiva puede producirse “por cualquier medio”, con lo cual el Código, asume un criterio amplio que permitirá dar cabida a las infinitas posibilidades; así, entonces, más que la vía o medio (v. gr. dichos, gestos, comunicaciones escritas, etc.), lo importante será la agresión y el resultado lesivo de ésta en materia laboral. c) Reiteración: con este elemento, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso. Efectivamente, de conformidad con el sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone “perseguir sin dar tregua ni reposo”. Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo por consiguiente acciones aisladas o esporádicas. Sin perjuicio de lo expuesto, la amplitud del término “reiterados” da un amplio espacio para que los Tribunales determinen de qué manera se cumple este elemento para poder entender configurado un acoso laboral, puesto que no todos estos actos tienen la misma característica de temporalidad. Finalmente, la norma en análisis señala que el acoso laboral debe tener “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”. Según la Dirección del Trabajo, las conductas que ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores, deben entenderse como cualquier acto

que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.¹⁶

En la misma línea, la Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol N° 3982-2023, en sentencia de fecha 21 de noviembre de 2024, considerando 6°, 7° y 8°, ejemplifica qué tipo de burlas proferidas por compañeros de trabajo constituyen conductas de acoso laboral:

Sexto: Que para resolver el asunto cabe señalar que la causal de despido contenida en el artículo 160 N°1 literal f) del Código del Trabajo dispone que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: “1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: (...) f) acoso laboral”.

El artículo 2 en su letra b) define el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida 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 en el empleo.

Tales normas se deben relacionar con lo dispuesto en el artículo 153 del citado texto que dispone que el empleador debe garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

La doctrina sostiene que mobbing o acoso laboral es un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones en el ámbito de las relaciones públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio, respecto de unos o más acosados, afectando gravemente la dignidad personal y dañando la salud del o los afectados, con miras a lograr distintos fines persecutorios. En el acoso laboral, no se requiere intencionalidad, sino que debe vislumbrarse el daño, que se produzca en relaciones laborales, que sea un conjunto de comportamientos desplegados por acción u omisión, que en su conjunto generan un clima hostil, tiene una finalidad persecutoria y conlleva a una lesión de derechos fundamentales, pues, constituye una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, por tiempo prolongado, que tiene por objeto destruir la reputación, perturbar ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo, y lesiona un derecho fundamental.

Séptimo: Que teniendo en vista lo antes dicho, conforme a los hechos que el juez asentó en el fallo, el actor fue despedido luego de una investigación

16 Caamaño y Ugarte (2014).

iniciada por la denuncia de dos compañeros de trabajo, por haber grabado a éstos y luego subido cuatro videos a la red social Tik Tok.

Al respecto, cabe indicar que tales videos existen y fueron reproducidos en juicio, tal como consta del motivo octavo del fallo impugnado y, además, su contenido y la autoría del demandante no se encuentran controvertidos por éste. Tampoco se cuestiona la investigación interna iniciada por los dos denunciantes, ni su resultado, sino que la calificación que de los mismos hizo la empleadora, así como de la afectación de los denunciantes, tal como se advierte de la lectura de la demanda.

Pues bien, sucede que, en este caso, fue probado en el fallo que el actor grabó cuatro videos de sus compañeros de trabajo los dos denunciantes de acoso, Sres. Troncoso y Cavieres. El primero reproduce un collage de imágenes y fracciones de video, sin audio. En el segundo se advierte a un trabajador sentado, uno de los afectados con un audio relativo a que éste no está cumpliendo sus funciones y que, por tal actividad se justifica la contratación de extranjeros. El tercer video, del trabajador Troncoso, opera sobre un neumático y se mofa de su inexperticia. El cuarto refleja a dos personas, una sentada y otra de pie, con expresiones de mal gusto, en que le reprocha la falta de dinero, atribuyéndolo al tipo de personas que se lo quitan.

Respecto de dichos videos, tal como consta en el fallo, el denunciante Manuel Troncoso, indicó que el actor lo grabó a sus espaldas, cuando estaba comenzando a trabajar y que no sabía hacer bien el trabajo, estaba esforzándose, pero lo grabó desmontando y neumático y le puso audios extraños, con groserías y burlándose de él. Le dijeron en el trabajo y en su casa que estaba saliendo en redes sociales. Pasó momentos difíciles, sintió vergüenza y con su compañero Cavieres decidieron hacer la denuncia.

Octavo: Que el juez analizando los videos efectuó apreciaciones de hechos no discutidos y calificó las acciones como de “muy mal gusto”, entre las cuales refiere burlas por no cumplir las funciones y que ante dicha inactividad se justifica contratar extranjeros; mofas de la inexperiencia de sus compañeros de trabajo; expresiones de mal gusto y reproches a la falta de dinero.

Sin embargo y al contrario de lo sostenido por el sentenciador, no se trata de simples expresiones de muy mal gusto, sino que, los hechos probados dan cuenta inequívocamente que se trata de acciones de ridiculización, mofa, burlas de la inexperiencia que se pueden considerar como ataques a la calidad profesional del trabajador, comparaciones con extranjeros porque trabajarían más, inactividad laboral, pasividad, ocio, y de la condición económica de sus compañeros falta de dinero por quitárselo un determinado tipo de personas. Acciones que no solo consistieron en expresiones audibles en contra de los denunciantes, sino también visuales, captadas sin el consentimiento de éstos no obstante aparecer sus imágenes, con la finalidad de subirlos a una red social, con las reproducciones y/o repercusiones que dicha red implica.

En efecto, el acoso moral horizontal se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico, en que el acosador busca

entorpecer el trabajo de su colega o deteriorar su imagen o carrera. Por tanto, no se puede estimar, como sostiene el juez, que la única intención del actor era ser gracioso, sino que, por el contrario, se determina que éste buscó ridiculizar y mofarse de los denunciantes de forma pública.

Por otro lado, en la misma sentencia se dio cuenta que uno de los denunciantes en juicio indicó que el video donde él apareció conteniendo groserías y burlas hacia él fue visto en el trabajo y en su casa, que pasó momentos difíciles y sintió vergüenza, por lo que denunció junto a su compañero que también aparece en los videos.

Es decir, los hechos fijados permiten dar por probado el menoscabo que sufrieron los denunciantes, al burlarse principalmente de su inexperiencia, ya que fueron ellos los que iniciaron el procedimiento interno por acoso laboral, al sentirse humillados, tal como consta del inicio de este.

En efecto, el menoscabo implica una disminución o merma que experimenta la cualidad, el valor o la importancia de una cosa por la acción de otra, lo cual debe ser contrastado con una persona media, en el entendido que al mofarse de la calidad del trabajo de un compañero y ridiculizarlo, así como compararlo con otras personas que le quitarían su trabajo debido a su inactividad, se busca deteriorar o mermar su capacidad, confianza, imagen o carrera, lo cual se acrecienta en este caso al existir registros audiovisuales subidos a redes sociales.

Luego, en este caso no se trata solo de un hecho, sino que se trata de cuatro videos, lo que determina el carácter de reiterado de los hechos, aun cuando el artículo 2 del Código Laboral al definir acoso laboral se refiere a actos que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada.

La Corte de Apelaciones de Arica, en causal Rol N° 79-2023, de fecha 17 de octubre de 2023, considerando 3° de la sentencia de reemplazo, estimó cuándo hay actos de maltrato y que generan un menoscabo:

Tercero: Que, según ya se ha establecido, procede ponderar la prueba aportada respecto de la señalada acción de tutela de acuerdo a las reglas de la sana crítica, ejercicio que exige un análisis holístico que discorra sobre la interacción de cada antecedente en relación con los demás.

Así, debe partirse de la base que la demandante indica que el maltrato y menoscabo personal y profesional denunciado se produjo luego de cumplir nueve años de servicio para su empleadora, en el establecimiento educacional en que laboraba, con la llegada al colegio el año 2022 de la nueva docente encargada del establecimiento, quien la maltrató desde el mes de marzo de dicho año en reiteradas ocasiones, mediante gritos, humillaciones y descalificación tanto personal como a su grado técnico de formación profesional, en presencia de alumnos y otros docentes del establecimiento, lo que continuó haciendo no obstante sus solicitudes de cesar en tales conductas.

Que sin perjuicio que la entidad sostenedora del colegio y demandada negó tal menoscabo, de los antecedentes aportados por la actora emana un

conjunto de presunciones que permiten demostrar la efectividad del maltrato denunciado.

En efecto, la Sra. Rodríguez presentó dos correos electrónicos dirigidos a su jefa directa en la Escuela Manuel Baquedano G 20, doña Mónica Hernández Varas, docente a cargo del establecimiento, quien representaba a la empleadora para estos efectos, el 16 de junio y el 03 de agosto de 2022, en los que pide a dicha persona cesar en sus gritos, malos tratos y humillaciones, y menosprecio frente a alumnos y colegas de su calidad docente por solo tener un título técnico.

Tales antecedentes se reforzaron con la constancia realizada al respecto ante la Inspección del Trabajo, en los mismos términos, y con la denuncia de acoso laboral presentada al Servicio de Educación del que depende el establecimiento, entidad que señaló en el juicio haberla recibido e iniciado una investigación, la que no ha concluido.

Por otra parte, como videncia de los efectos producidos por el maltrato sufrido, la actora presentó el informe psicológico ratificado por el profesional emisor, sobre el padecimiento a causa del maltrato laboral experimentado durante el año lectivo 2022, y convocó a su cónyuge a estrado, quien dio cuenta del detrimento en la salud observado en su cónyuge durante el año 2022, por circunstancias laborales, erigiéndose en el mismo sentido las constantes licencias médicas presentadas por la demandante a su empleadora durante dicho año, según la prueba aportada por ésta.

A lo señalado, debe agregarse la propia declaración de la entidad demandada contenida en la contestación de la demanda, señalando que en este caso no hay vulneración de derechos fundamentales, pues las situaciones “A lo más, pueden constituir acoso laboral conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, pero como se describen algunos hechos aislados y no reiterativos, inconexos entre sí, no podría configurarse acoso laboral”.

A criterio de esta Corte, tales antecedentes, apreciados en su conjunto, arrojan indicios múltiples que ponderados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, permiten establecer la existencia y veracidad de los malos tratos de que fue objeto la accionante de parte de la docente a cargo del colegio en donde laboraba, pues de los correos ponderados emana que no se trató solo de dos situaciones aisladas, sino que constituyó una práctica de menoscabo sostenido durante el año lectivo 2022, lo que resultó reforzado con los demás antecedentes ponderados, que dieron cuenta del menoscabo a la salud física y mental que tal práctica causó a la docente, afectando efectivamente su derecho a la integridad síquica consagrado en el numeral 1 del artículo 19 de la CPR.

De la manera indicada, los antecedentes referidos produjeron el efecto previsto en el artículo 493 del CT, acreditando el acoso laboral, los malos tratos denunciados por la actora ocurridos dentro de la relación laboral, y su repercusión en la salud mental de ésta, los que no fueron desvirtuados por prueba en contrario, pues la parte demandada, sobre quien recaía el peso de la prueba al respecto, negó su existencia y solo dirigió sus probanzas a

demostrar el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la demandante y las normas administrativas que permitieron su despido”.

2. Acoso sexual

2.1. Concepto

El artículo 1° de la Ley 21.643, que modifica el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, señala que se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual importa “una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.¹⁷

Según lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social en la Circular N° 3813 de fecha 07 de junio de 2024, el acoso sexual constituye entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

La jurisprudencia administrativa, contenida en los dictámenes N° 1133/36, de 21 de marzo de 2005 y N° 2210/35, de 05 de junio de 2009, aún vigentes y aplicables de conformidad al Dictamen 362/19, de 07 de junio de 2024, define o entiende que “existe acoso sexual, cuando una persona, ya sea el empleador u otro trabajador, efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual al afectado(a), no consentidos por éste, amenazándolo en su situación y entorno laboral o perjudicándolo en sus oportunidades en el empleo.

Finalmente, la jurisprudencia judicial ha indicado que las conductas de acoso sexual son lesivas de derechos fundamentales que incluye el asedio del hecho, la ausencia de consentimiento de la víctima y el perjuicio de ésta en su empleo y ocupación, donde puede configurarse el acoso sexual puede configurarse aun con un solo hecho que revista

17 Dirección del Trabajo. OIT (2006: 14), citado por Planet (2022: 5).

la gravedad suficiente para satisfacer la constitución de este ilícito. Así, conceptualmente el acoso sexual constituye un acto de violencia de género que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que ha tenido reconocimiento institucional después de un largo tránsito social que va desde su naturalización como consecuencia de la relación discordante entre hombres y mujeres, a una concepción civilizatoria, que la concibe como una forma de discriminación por género.¹⁸

2.2. Elementos

De conformidad a la definición legal aportada por el artículo 2 del Código del Trabajo se identifican ciertos elementos esenciales del acoso sexual:

– **Conducta:** La que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe.

18 En este sentido sentencia pronunciada el 19 de abril de 2024 por la Corte de Apelaciones de Valparaíso en causa Rol 64-2024, la que indica: “4°) Que de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia las conductas de acoso sexual y laboral son lesivas para los intervinientes en la relación de trabajo, en particular en sus derechos fundamentales e incluyen el asedio del hechor, la ausencia de consentimiento de la víctima y el perjuicio de esta en su empleo u ocupación. Mientras para configurar el acoso laboral la conducta debe tener una cierta periodicidad o una duración más o menos extensa en el tiempo, el acoso sexual puede configurarse aun con un solo hecho que revista la gravedad suficiente para satisfacer la constitución de este ilícito.

5°) Que atendido lo expresado en los motivos 2° y 3° de este fallo, es posible concluir que los hechos que sustentaron el despido del actor y que se encuentran contenidos en la carta de despido han sido fehacientemente acreditados en autos e incluso alguno de ellos reconocidos por el actor en la declaración que prestó en la investigación efectuados por la demandada, resultando inaceptable su justificación en orden a que se trataría de “bromas” o actos de “camaradería”, propias del trabajo, por cuanto el acoso sexual constituye un acto de violencia de género que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que ha tenido reconocimiento institucional después de un largo tránsito social que va desde su naturalización como consecuencia de la relación discordante entre hombres y mujeres, a una concepción civilizatoria, que la concibe como una forma de discriminación por género, máxime cuando aquello se produce, como en este caso, en un ambiente laboral en que la víctima del acoso es la única mujer que forma parte del equipo de trabajo del remolcador “Caranca” donde debió recibir un trato respetuoso e igualitario, lo que, al menos de parte del actor, no ocurrió en la especie”.

Es decir, entre estas conductas constitutivas de acoso sexual se encuentran los requerimientos de carácter sexual, los cuales según la doctrina ha tenido dos posiciones sobre qué debe entenderse por requerimiento, una de carácter formal, y otra de carácter amplio.

En la primera interpretación encontramos al autor Claudio Palavecino, quien indica que el comportamiento constitutivo de acoso puede materializarse por cualquier medio, pero éste debe ser formulado a través de una solicitud que resulte reiterada e insistente. Ello en virtud del principio de tipicidad para aplicar sanciones —conservativas o extintivas— en la relación de trabajo y también en el significado de la expresión requerimiento, que de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española consiste en “solicitar, pretender, explicar su deseo o pasión amorosa”.¹⁹ Esta postura, incluso antes de la Ley 21.643, era minoritaria, pero sobre todo ahora con la normativa que adecúa o incorpora al ordenamiento jurídico lo establecido por el Convenio 190, que no limita las conductas de violencia a una seguidilla de actos, sino que basta un único acto para su configuración.

Una segunda interpretación doctrinaria, según Planet, entiende que los requerimientos son amplios, aunque no se refieren en forma específica a qué se entiende por requerimiento propiamente tal, para lo cual cita al profesor Caamaño, quien a su vez precisa que el acoso sexual laboral es amplio en lo que respecta a la tipificación de la conducta antijurídica, destacando la relación de causalidad que se establece entre el comportamiento constitutivo del acoso y sus repercusiones o efectos laborales. En igual sentido Domínguez, Mella y Walter, a propósito de la connotación sexual del requerimiento, precisan su inclinación por un criterio subjetivo matizado, en el sentido de que lo primordial ha de ser si la conducta tuvo el efecto de crear un ambiente hostil a la persona acosada, recayendo el estándar en la percepción de esta última.²⁰

La Corte de Apelaciones de Chillán en causa Rol N° 314-2024, sobre el tipo de requerimientos que configurarían el acoso sexual, ha indicado que comprende expresiones sobre la apariencia física, acercamientos corporales o contacto físico innecesario y conductas verbales de naturaleza sexual.²¹

19 Planet (2022: 9-10).

20 Planet (2022: 10-11).

21 De este modo el considerando Décimo Tercero de la referida sentencia de fecha 12 de febrero de 2025, la Corte indica: “Décimo Tercero: Que, atendidas las pretensiones de la parte demandada y los argumentos sobre los cuales discurre el arbitrio en estudio, para determinar si concurre el vicio denunciado,

Así, la jurisprudencia mayoritaria ha determinado que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone expresamente de manifiesto el concepto legal cuando señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Por su parte, la norma señala que la conducta o requerimiento de carácter sexual no debe ser consentido por quien lo recibe. Así, según Planet, para entender que no existe acoso sexual laboral debido al mencionado requisito, deberá añadirse un apellido a la aceptación de la parte receptora, y es que su aceptación o voluntad debe ser libre y espontánea.²²

Conforme lo indicado por la citada autora, parte de los autores distinguen que el no consentir implica un rechazo explícito o implícito del requerimiento sexual; otra parte exige que se materialice una conducta de la cual se deduzca inequívocamente la negativa; otra admite que en determinados casos el rechazo se manifieste por medio de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima, y otra sostiene que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto, sin ser exigible la inmediatez.²³

La jurisprudencia²⁴ respecto a la ausencia de un rechazo explícito del requerimiento ha indicado:

Que en cuanto a la tipificación de las conductas de acoso sexual, y la ausencia de un rechazo a las conductas desplegadas por las demandantes alegada por el actor, cabe reflexionar en torno a que la fuente de trabajo, medio de subsistencia y viabilidad económica de todo trabajador con-

deben tenerse en cuenta los hechos asentados en el fallo de primer grado, esto es, “que el actor ha proferido expresiones en relación a la apariencia física de una trabajadora, respecto de quien también ha efectuado acercamientos corporales e incurrido en conductas verbales de naturaleza sexual, actos que no fueron consentidos por la trabajadora” y “que no se trata solo de expresiones sobre el aspecto físico de la trabajadora, sino también de acercamientos corporales y tocamientos en el pelo, que configuran un contacto físico innecesario y no consentido, además de expresiones relacionadas con el acto sexual”.

22 Planet (2022: 14).

23 Planet (2022: 15).

24 Sentencia pronunciada en causa RIT N° T-1774-2028, del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

diciona cualquier expresión de voluntad de este último: En ese contexto, las denunciantes ante el constante requerimiento, asedio, podían adoptar distintas actitudes, consciente o inconscientemente: el rechazo frontal, que devino en acoso laboral y riesgo de despido; una respuesta silente que a poco andar habría desmotivado al gerente y probablemente habría llegado al mismo fin de la relación laboral y aquella que buscara su supervivencia en la relación laboral. El denunciante nunca fue realmente correspondido por las denunciantes. No hay un flirteo real. Estudios estadísticos aplicados a la realidad española determinan que un 43,9% de las mujeres encuestadas está de acuerdo con que “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo”, lo que viene a reafirmar desde esa observación empírica el razonamiento de este sentenciador.

– **Sujeto Activo:** Trabajadores en general independiente de su categoría, rango o jerarquía.

– **Sujeto pasivo:** Trabajadores en general independiente de su categoría, rango o jerarquía.

Las personas que se encuentran como becarias de prácticas pueden ser acosadas sexualmente al igual que cualquier trabajador/a integrado/a en la plantilla, porque también participan de la dinámica organizacional y pueden incluso ser más vulnerables y menos creíbles que quienes tienen mayor estabilidad en la organización y/o llevan más tiempo dentro de la misma.

– **Resultado:** Las conductas o requerimientos de carácter sexual no consentidos deben amenazar o perjudicial la situación laboral o las oportunidades en el empleador de quien los recibe.

En este sentido, la doctrina de la Dirección del Trabajo expresada en Ord.: 1133/36 de 21 de marzo de 2005, señala que La ley, al utilizar la expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no solo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

En relación al resultado dañoso, tal como indicamos al momento de conceptualizar el acoso sexual, estas conductas constituyen comportamientos pluriofensivos, donde se ven afectados varios derechos fundamentales, toda vez que, por una parte, se atenta el derecho a la intimidad, por cuanto es una intromisión indeseada en la sexualidad de una persona; de igual forma es un agravio contra el derecho a la no discriminación en el trabajo; y se atenta contra la integridad física y psíquica, al constituirse en una fuente de deterioro psicológico para la víctima.

Finalmente, en relación a los elementos del concepto legal de acoso sexual, doctrinariamente se ha discutido sobre la configuración de un elemento adicional, cual es el elemento locativo y horario establecido. Este elemento dice relación con la necesidad de que la conducta constitutiva de acoso sexual debe verificarse en dependencias del empleador o durante la jornada de trabajo.

En tal sentido, la doctrina mayoritaria indica sobre el particular que la conducta tipificada en el artículo 2° del Código del Trabajo, debe materializarse con ocasión del trabajo, dado que el referido artículo no distingue un elemento locativo que pueda ser interpretable en términos restrictivos, como exclusivamente comprensivo del lugar habitual de prestación de los servicios, ni tampoco que aquel se materialice únicamente durante la jornada de trabajo. Esta interpretación permite comprender conductas —que sí son constitutivas de acoso sexual— desarrolladas durante una actividad de camaradería organizada por la empresa, o el paseo o fiesta de fin de año de esta, o aquellas suscitadas durante el horario de colación, dentro del acoso sexual laboral, y delimita igualmente su alcance a lo propio de la esfera laboral.²⁵

2.3. Tipos de acoso

Tradicionalmente la doctrina ha identificado dos tipos de acoso:

- a. Acoso sexual coercitivo, de intercambio o *quid pro quo*, jerárquico o “chantaje sexual”. Es aquel donde el sujeto activo condiciona la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo, o el despido, a la respuesta que el sujeto pasivo dé en el ámbito sexual.
- b. Acoso sexual ambiental. Comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo —intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante— para un trabajador, lo cual, a su vez, tiene como consecuencia que dicho trabajador no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente mínimamente adecuado.

2.4. Ejemplos

La Superintendencia de Seguridad social a través de la Circular N° 3813, de 07 de junio de 2024, señala que el acoso sexual implica insinuaciones

25 Planet (2022: 8-9).

sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Asimismo, enuncia algunos ejemplos de conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2.5. Jurisprudencia

Jurisprudencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 2745-2023, señala sobre el acoso sexual producido en una actividad extralaboral que:

En consecuencia, de los hechos afincados en el proceso y que dan cuenta del acercamiento del actor a la denunciante para tocarle la pierna, lo que motivó que aquella acción produjera una evidente incomodidad en la trabajadora, tanto que fue necesaria la intervención de un tercero para hacer cesar dicha conducta, cambiando a la misma del lugar en el que se encontraba, para sí impedir que esas conductas pudieran repetirse. Ergo, solo cabe concluir que la conducta desplegada por el actor constituye un acto de acoso sexual, esto es, una agresión de un compañero de trabajo a otro —la denunciante— quien se ha visto afectada y menoscaba en su dignidad por este acercamiento indebido, indeseado y evidentemente no consentido.

Ahora bien, la juez de la instancia sostiene que esta acción debe ocurrir en un espacio laboral, argumento que es errado si se aplica de manera absoluta, entendiendo que tales hechos deben acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, desde que la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento laboral y de índole sexual, debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo, como ocurre en

este caso, de forma que y, como se observa en el caso de autos, la reunión social se enmarca dentro de un encuentro recreacional de compañeros de trabajo, con motivo de las fiestas de fin de año, en una actividad del “amigo secreto”, a la cual fue invitada la denunciante —según se deriva de la investigación interna que realiza la empresa— con motivo de ser parte de ese equipo de trabajo, lo que impide sostener que se desarrolla dentro del ámbito privado de las personas, pues se insiste que se trata, en definitiva, de una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de ella, lo que permite concluir, a diferencia de lo que se sostuvo por la juez de base, que se trata de una situación ha de ser objeto de protección, según lo dispuesto el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por ello, la circunstancia que en la referida actividad de “amigo secreto” existió consumo de alcohol, no puede justificar o aminorar la conducta desplegada por el actor, por cuanto esta acción —el acercamiento más allá de lo que resulta apropiado entre personas que se vinculan exclusivamente en el ámbito laboral— a lo que se suma la acción desplegada por el actor, transgrediendo la esfera de la intimidad de la trabajadora al tocarle la pierna, la que demostró incomodidad ante esta acción, lo que además fue tan evidente, que debió intervenir un tercero para evitar que tal transgresión continuara, no puede entenderse que está fuera del control del derecho del trabajo.

La sola acción realizada por el actor en contra de la denunciante, claramente provoca una amenaza a su situación laboral, ya que vulnera el marco de protección que otorga la demandada a todas y todos sus trabajadores a través de la reglamentación antes singularizada y que emana directamente de la normativa laboral” (Considerando 16°).

En relación a las conductas constitutivas de acoso sexual, la Corte Suprema en Unificación Rol 175330-2023, se refiere a la discusión sobre si se requiere conductas de hostigamiento sexuales en sentido estricto, o por el contrario, la interpretación debe tener un carácter amplio y con enfoque de género, indicando que:

En consecuencia, para la configuración del acoso sexual, la calificación del requerimiento sexual debe efectuarse en términos amplios, considerando tanto el tenor del concepto legal como la normativa que lo informa y que constituye su fuente de inspiración, pudiendo adoptar diversas maneras, a través de una o varias conductas, las que deben analizarse en su conjunto, no siendo exigencia que la solicitud sea explícita, sino que puede ser tanto de manera expresa como tácita, y debe inferirse de todas las circunstancias concurrentes, espacio temporales, que den cuenta inequívocamente que se está en presencia de comportamientos de connotación sexual, por lo que procede unificar la jurisprudencia en el sentido indicado.

Que, en tal circunstancia, yerra la Corte de Apelaciones de La Serena cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante, resuelve que la sentencia del grado no incurrió en error al estimar que no

están comprendidas en el acoso sexual formas de hostigamiento que no son manifiestamente libidinosas, puesto que, según lo razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, por tratarse de un error que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. (Considerando 8º y 9º).

Un análisis interesante ejecuta el Juez del 2º Juzgado de Letras del Trabajo en causa RIT T-309-2018 sobre el acoso sexual su definición, alcances estereotipos de género y marco jurídico que lo proscribe, indicando:

Las conductas demostradas en el proceso y escrutadas a la luz del marco conceptual delineado precedentemente, califican sobradamente como conductas reiteradas de acoso sexual en el marco de una relación jerárquica (acoso *quid pro quo*) y en cuanto se verifican en un espacio de comunicación regular creado principalmente para el intercambio de información profesional en el ejercicio de las labores regulares que involucra a los médicos de la Unidad en que labora la víctima, exorbitan la esfera del chantaje y trato degradante proferido únicamente de manera vertical por el ofensor hacia la víctima, configurando también un ambiente de trabajo hostil (acoso ambiental) en el que sus pares toleran, interactúan, posibilitan y reproducen el escenario degradante en que se manifiesta la dualidad de poderes que se despliega situando a la Dra. Wells como víctima.

9. Tal dualidad de poderes se expresa, por una parte, como poder de dirección laboral, propio de la relación de trabajo y la subordinación clásica, como un arbitrio instrumental que se vale de mandos y subordinados dar funcionalidad al poder organizativo y mantener la disciplina empresarial y, —yuxtapuesto a aquél, y en dinámica interrelación— el poder de género (expresión cultural de la visión subordinada de la mujer respecto del hombre en todos los ámbitos), que se manifiesta en ambos escenarios de comunicación y que, lógicamente, cabe inferirse, ha debido reproducirse en las relaciones interpersonales propias de la cultura de la institución en el que unos reproducen estereotipos degradantes, concepciones y formas de relacionamiento que se manifiestan como violencia y trato discriminatorio normalizados contra la Dra. Wells, quien no obstante exhibir idénticas calificaciones profesionales, tareas, responsabilidades y posición —en lo que dice relación con los otros médicos de la unidad— sucumbe a diario, como víctima y en silencio a la reproducción de tales conductas lesivas de su dignidad.

10. No puede sino destacarse la prolija descripción de las conductas habituales de acoso sexual que ejemplifica el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa demandada allegado al proceso por la propia empleadora, que encuadra estrictamente —y con mayor detalle incluso con aquellas descritas en la motivación sexta y desde tal constatación, la flagrante infracción que la jefatura que acosa evidencia respecto de las

prescripciones que ha debido conocer y hacer respetar (Ver T.IX). Alegado al proceso para significar que la demandante estaba informada del derecho a denunciar (artículo 28), obra como una probanza demostrativa del propio incumplimiento patronal, al tiempo que deviene en ineficaz a la pretensión probatoria de la demandada, por las razones que se explican más adelante y que esclarecen por qué de la inhibición a denunciar de la víctima.

11. Se verifica en el caso, la reiteración de un libretto cultural repetido y cuyo destino está escrito, pues finalmente la víctima, quebrantada en su salud psíquica, termina excluida del trabajo bajo la forma aparente de un reproche de incumplimiento contractual jurídicamente incongruente con la causal invocada, en un acto formal que encubre la verdadera motivación del despido.

13. Las conductas descritas caben conceptualizarse además como conductas discriminatorias en función de la condición de mujer de la víctima. Con todo la demanda tacha al despido mismo como un acto de exclusión de naturaleza discriminatoria, basada en un hecho alegado y probado en el proceso: la Dra. Wells contrae un Acuerdo de Unión Civil el día 10 de noviembre de 2017 con una persona del mismo sexo. La teoría legal de la demandante es que este hecho, conocido por su jefe, genera un cambio en su actitud y desencadena su despido, de la mano del conocimiento que su círculo más cercano dentro del Hospital tenía sobre su orientación sexual.

El descargo de la demandada es que el acuerdo civil fue conocido solo después del despido, cuando la propia demandante invocó el acoso y la discriminación, que en la organización no se discrimina por orientación sexual y que el despido se ajusta a una causa legal independiente, suficientemente demostrada.

3. Violencia en el trabajo

3.1. Concepto

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Lo definido por la Ley 21.643 no es un concepto genérico de violencia en los términos del Convenio 190 de la OIT, sino que es la “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, es decir, un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa.

De esta forma, el legislador indica expresamente que las y los trabajadores no solo están expuestos a tratos de violencia ejercidos por quienes participan del proceso productivo, sino que también por terceros que pueden afectar sus derechos con ocasión de la prestación de los servi-

cios, sin que esté limitada su ocurrencia al lugar de trabajo. Como terceros se consideró, a modo ejemplar, a aquellas personas que se relacionan con los y las trabajadoras, como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma.

Por último, cabe destacar que la definición utiliza de forma genérica el concepto violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física o psicológica, por lo que ambas deben entenderse comprendidas dentro de la definición, lo que se encuentra en consonancia con el alcance de la doctrina institucional respecto del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.²⁶

3.2. Elementos

De la definición legal, se desprenden dentro de los elementos constitutivos de la violencia en el trabajo:

– **Conducta:** El legislador indica que es violencia en el trabajo la que afecta a un trabajador con ocasión de la prestación de los servicios. La OIT, por su parte, define la violencia laboral como cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.

– **Sujeto Activo:** Son sujetos activos de las conductas de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

– **Sujeto Pasivo:** Constituyen sujetos pasivos las trabajadoras y los trabajadores que, con ocasión de la prestación de servicios, interactúan con clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

– **Resultado:** como se indicó en la descripción de la conducta, los hechos constitutivos de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral deben causar un daño o molestias físicas o psicológicas en el trabajador víctima de la misma.

²⁶ Lo anterior conforme a lo establecido por la Dirección del Trabajo en el Dictamen N° 362/17, de 07 de junio de 2024.

3.3. Ejemplos

La Superintendencia de Seguridad social a través de la Circular N° 3813, de 07 de junio de 2024, enuncia algunos ejemplos de conductas que podrían ser constitutivas de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Capítulo 3

Obligaciones del empleador: prevenir, investigar y sancionar

1. Prevenir

Las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 pueden entenderse en el marco del deber de seguridad que tiene el empleador y en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo anterior, todo análisis respecto del cumplimiento de las obligaciones del empleador en esta materia debe considerar los estándares normativos previstos en el Código del Trabajo, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes, en lo relativo tanto al deber de seguridad como a la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En cuanto al deber de seguridad en específico, esta ley es una manifestación de la protección que establece de manera general el artículo 184 del Código del Trabajo, al establecer que:

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Desde esta perspectiva, el empleador debe proveer un espacio y ambiente de trabajo seguro, conforme a la dignidad del trabajador. Lo anterior deriva y se vincula con el deber de protección que tiene el empleador, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por tanto, esta nueva normativa, que se incorpora al Código del Trabajo, refuerza la responsabilidad que tiene el empleador de generar entornos laborales seguros, respetuosos y dignos, promoviendo la prevención de los distintos riesgos laborales y la protección integral de las personas trabajadoras. Lo anterior, no solo a través de declaraciones o principios generales, sino a través de mecanismos concretos que buscan

reforzar el deber de protección que éste tiene ante las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo.

Es importante destacar que, en el análisis y aplicación concreta de esta materia, deben considerarse la mirada propia de la prevención de riesgos laborales, las cuales adquieren un alcance especial y particular en este ámbito. En efecto, no se trata únicamente de dar cumplimiento formal a las obligaciones legales, sino de implementar medidas concretas, políticas, procedimientos y medidas efectivas que permitan identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo. Esta perspectiva preventiva resulta esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, en coherencia con el deber de protección del empleador y con los estándares normativos nacionales e internacionales vigentes.

Respecto a los derechos fundamentales que tienen las personas trabajadoras, esta nueva normativa también es una manifestación de la vigencia y protección que debe garantizarse en el ámbito laboral.

Cuando se hace referencia a los derechos fundamentales, se hace alusión a aquellos derechos y libertades que posee toda persona por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Los derechos fundamentales se vinculan con la dignidad de la persona y, toda relación laboral debe fundarse en un trato que sea compatible con ella y libre de violencia, como lo establece el artículo 2 del Código del Trabajo.

En este sentido, todo trabajador, por el solo hecho de ser persona, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa y en esta calidad puede denunciar cuando considere afectados sus derechos consignados en la legislación laboral chilena.

De la misma manera y normativamente, los derechos fundamentales también se erigen como límites a los poderes empresariales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo:

El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

A través de este artículo se reconoce expresamente la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, así como la función limitadora que éstos tienen respecto a los poderes empresariales. Cabe destacar que este límite se refiere a todos los derechos y garan-

tías establecidos en la Constitución Política de la República de Chile, sin limitación ni restricción alguna.

A partir del cambio de paradigma que implica la constitucionalización del derecho del trabajo, se reconoce la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que se ha denominado por la doctrina como ciudadanía de la empresa. De esta manera, en una relación laboral, los derechos fundamentales mantienen su plena vigencia.

Sin embargo, pese a garantizar y reconocer expresamente los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, se requiere además un procedimiento tutelar idóneo y efectivo, que asegure, proteja y garantice su real efectividad y vigencia.

Desde esta perspectiva, el procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales incorporado en el párrafo 6º, Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, denominado “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”, se erige como un mecanismo especial que protege a los trabajadores frente a vulneraciones de Derechos Fundamentales en el ámbito laboral.

En la legislación nacional existen una serie de derechos fundamentales que están expresamente protegidos y que se encuentran establecidos en el artículo 485 del Código del Trabajo. Muchos de ellos se vinculan con las situaciones de acoso y violencia en el trabajo, especialmente la integridad física y psíquica, la no discriminación, la libertad de expresión y la libertad de trabajo.

Este procedimiento se aplica a las cuestiones que afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores en sus relaciones con el empleador, tanto durante la vigencia de la relación laboral como con ocasión del despido. Con él, se busca tutelar judicialmente y dotar de eficacia horizontal a los derechos fundamentales que emanan de la propia naturaleza humana de los trabajadores (inespecíficos) y del ámbito en que se desenvuelven (laborales o específicos), consagrándolos como verdaderos límites a los poderes del empleador.

También se debe reconocer que los derechos fundamentales pueden verse afectados de manera vertical —es decir, pueden ser afectados desde una jefatura a un subordinado—, o también de manera horizontal —desde un subordinado a una jefatura—. Con todo, los derechos fundamentales pueden ser afectados incluso por terceros ajenos a la relación laboral.

Desde esta perspectiva, la normativa contenida en la Ley 21.643, otorga una protección concreta que se vincula con los derechos fundamentales en el trabajo, estableciendo no solo un principio que limita

las facultades del empleador o un procedimiento judicial que busque tutelarlos, sino que también a través de mecanismos concretos que incentiven la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, la posibilidad de denunciar y la obligación de investigar los hechos que podrían constituir actos de acoso y violencia.

Es así como, en el marco del deber de seguridad del empleador y de los derechos fundamentales de los trabajadores, resulta imperioso que se reconozca la importancia que tiene una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. En este sentido, se debe contribuir al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Es en este contexto que la Ley 21.643 establece las siguientes obligaciones a los empleadores, las cuales han sido desarrolladas por la Superintendencia de Seguridad Social mediante la Circular N° 3813, de fecha 07 de junio de 2024, en virtud de la cual se proporciona “Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley 21.643”. Las obligaciones preventivas son:

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo;
- Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo). Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (artículo 67 de la Ley 16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables;
- Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y
- Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley 16.744.

1.1. Protocolo de Prevención

Los artículos 153 a 157 del Código del Trabajo, regulan los aspectos fundamentales del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en las empresas. Estas disposiciones establecen la obligación legal de su elaboración, las formalidades que debe cumplir, su contenido mínimo, los mecanismos de publicidad y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

En particular, el artículo 153 del Código del Trabajo establece que todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que empleen de manera permanente a diez o más trabajadores están obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Este reglamento debe establecer las obligaciones y prohibiciones que rigen para los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, su permanencia en las instalaciones de la empresa y la convivencia en el entorno laboral. En particular, debe especificar las normas que garanticen un ambiente de trabajo digno y basado en el respeto mutuo entre todos los colaboradores.

En esta materia, la Ley 21.643 modifica el N° 12 del artículo 154, que establece el contenido mínimo que debe contener el Reglamento Interno. De esta manera, se sustituye el primer párrafo y se modifica algunas palabras del segundo párrafo, quedando de la siguiente manera:

12.- El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168...

Además, con esta modificación se regula la situación de las empresas que no están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. De esta manera, se agrega un nuevo artículo 154 bis, pasando el antiguo 154 bis a ser 154 ter. Este nuevo artículo establece lo siguiente:

El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la Ley 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.

De esta manera, esta nueva normativa establece expresamente como un contenido mínimo del Reglamento Interno el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento de investigación y sanción respectivo. Adicionalmente, también prevé la situación de aquellas empresas que no se encuentran obligadas a contar con un Reglamento Interno, las cuales deben poner en conocimiento el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas.

Por tanto, el Protocolo de Prevención es un instrumento para la gestión de la prevención de los riesgos emanados del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, que el empleador²⁷ debe elaborar, poner en conocimiento, implementar e incorporar a los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad y está conformado por:

- a. Política de Prevención, en la cual se debe contemplar el compromiso del empleador con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Estos principios son:

²⁷ Como entidad empleadora se entiende:

Sector Privado: La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.

Sector Público: El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, protegiendo efectivamente la dignidad, garantizando el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
 - Enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
 - Equidad de género y diversidad.
 - Universalidad e inclusión. Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes.
 - Participación y diálogo social, garantizando instancias y mecanismos para lograr estos.
 - Mejora continua, esto significa que la gestión preventiva debe ser revisada permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas.
 - Responsabilidad de las entidades empleadoras de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.
 - Política de tolerancia cero.
 - Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso (valores fundamentales).
 - Control de los riesgos en su origen, mediante la eliminación o control del riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incíviles y el sexismo.
 - Perspectiva de género.
- b. Contenidos mínimos del Protocolo de Prevención. De conformidad a la ley, el referido protocolo debe contener a lo menos:
- Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género. En concreto, tal obligación se traduce en la incorporación en la matriz de riesgo²⁸ de la empresa el acoso, la violencia y los riesgos psi-

28 En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras, la identificación de los riesgos y su medición podrá realizarse mediante la

cosociales asociados a estos, con el objetivo de gestionarlos, mitigarlos o en su caso, corregirlos, considerando la evaluación de estos, sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.²⁹

- Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. Conforme lo señalado por la SUSESO para tales efectos, la entidad empleadora debiese elaborar un programa de trabajo, participativo, e incorporar las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución, además de evaluar el cumplimiento de dicho programa y la eficacia de las medidas adoptadas.
- Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora. La SUSESO ha indicado que las capacitaciones deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos gerentes y directivos y la información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej., páginas web y otros). Las capacitaciones debiesen incluir además planes de difusión al interior de las entidades empleadoras en que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, las entidades empleadoras deberán informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que

pauta contenida en Anexo N° 54 de la Circular N° 3813 de fecha 07 de junio de 2024, emitida por la SUSESO.

29 La SUSESO indica que aun cuando el resultado del Cuestionario CEAL SM/SUSESO sea riesgo medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo, el empleador debe realizar el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva. Para tales efectos, el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario, identificando como riesgo aquellas respuestas distintas a "NO". El empleador podrá organizar con el comité de aplicación actividades de diálogo para la evaluación de esos resultados.

carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, así como informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación debe incorporar la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

- Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa. Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo con la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.
- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

1.2. Canales de denuncia y prestaciones en materia de seguridad social

El empleador, junto con el protocolo, debe informar semestralmente a los trabajadores los canales que mantiene disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Asimismo, las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

1.3. Atención psicológica temprana

La atención psicológica temprana es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima. El em-

pleador debe efectuar la derivación de la víctima al organismo administrador respectivo de la Ley 16.744, que es la entidad que otorga la referida prestación. La derivación se debe realizar en conjunto con la resolución de las medidas de resguardo a favor del trabajador denunciante, al inicio de la investigación de los hechos constitutivos de acoso o violencia.

Ahora bien, junto con la prevención, el empleador posee obligaciones en materia de investigación y sanción. Respecto de las primeras, el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo, de 26 de mayo de 2024, regula las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Estas directrices son:

- Perspectiva de género
- No discriminación, considerando, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- No revictimización o no victimización secundaria.
- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Celeridad, donde el impulso del procedimiento de investigación es desarrollado por la persona que investiga en todos sus trámites.
- Razonabilidad, en tanto el procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- Debido proceso, reconociendo el derecho de los intervinientes de ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.
- Colaboración, durante la investigación, de las personas para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento.

2. Investigar

Antes de la Ley 21.643 se establecía la obligación de investigar y sancionar las conductas de acoso sexual. Con la dictación de esta ley se profundiza en dicha obligación y se incorpora la obligación de investigar

no solo el acoso sexual, sino también las conductas de acoso laboral y de violencia en el trabajo.

Es así como esta nueva normativa establece el contenido mínimo del procedimiento de investigación, incluyendo sus medidas correctivas y sancionatorias.

El Decreto N° 21 que aprueba el “Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”, promulgado el 26 de mayo de 2024 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece principios orientadores aplicables al procedimiento de investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, los cuales son:

- a. Perspectiva de género.
- b. No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en 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, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deben considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c. No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deben evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d. Confidencialidad. Implica el deber de los participantes —partes involucradas, testigos e investigadores— de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en

- el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador debe mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información puede ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e. Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
 - f. Celeridad. El procedimiento de investigación debe ser desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
 - g. Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
 - h. Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que éste se desarrolle con respeto a los derechos fundamentales, sea justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que se adopten sean debidamente fundadas. Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento, considerando el resguardo de los otros principios regulados en dicho reglamento.
 - i. Colaboración. Durante la investigación las personas deben cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Es importante destacar que, como se ha señalado, toda investigación debe ajustarse a estándares mínimos y a los principios previamente ana-

lizados. Desde esta perspectiva, la falta de cumplimiento de alguno de estos elementos puede ser objeto de cuestionamiento, ya sea en sede administrativa o judicial. En consecuencia, la correcta aplicación de dichos estándares y principios resulta esencial para garantizar la validez del proceso investigativo.

En este sentido, el incumplimiento de los estándares mínimos en una investigación conllevaría implicancias y consecuencias, tanto para el desarrollo del proceso investigativo como para las medidas y sanciones que el empleador pudiera adoptar a partir de él. En determinados casos, la falta de cumplimiento de estos estándares podría invalidar la investigación y las acciones derivadas de ella, generando responsabilidad para el empleador.

2.1. Procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El procedimiento de investigación se inicia en virtud de una denuncia que puede ser recepcionada por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

La denuncia se puede realizar por escrito o verbalmente. En este último caso, la persona que la recibe deberá levantar un acta, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Los procedimientos de investigación no pueden contemplar un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

La denuncia, ya sea escrita o verbal, debe contener a lo menos:

1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
4. Relación de los hechos que se denuncian.

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

El citado Decreto N° 21, indica, entre otras medidas de resguardo a adoptar por el empleador, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento. Esto debería entenderse sin perjuicio de la facultad que pueda tener un tribunal de justicia para revisar dichas medidas y pronunciarse sobre su adecuación en el marco del procedimiento judicial correspondiente.

Sobre las medidas de resguardo, cabe hacer presente lo señalado por la Corte de Apelaciones de la Serena en causa Rol 59-2024, en la cual se discutió si la empresa empleadora de la denunciante tomó medidas de resguardo, cuando, en los hechos, tales medidas fueron implementadas por la empresa empleadora del denunciado.

La Corte indicó al respecto que la separación del eventual agresor es la mayor protección que tiene un trabajador víctima de acoso sexual, independientemente de que no la haya tomado la empresa reclamante. Además, tales medidas se habrían tomado en el tiempo inmediato por quien sí tenía esa facultad, que es el empleador del supuesto acosador. Por tanto, las medidas de resguardo cumplían con el objetivo planteado por la norma. Así, la citada sentencia indica:

Quinto: Que, de acuerdo con los hechos asentados en el fallo, los cuales resultan inamovibles para esta Corte, el tribunal concluyó en el considerando tercero que: “Hay que tener presente que existe una cadena y una secuencia de hechos que permiten establecer que desde el momento mismo en que se formaliza la denuncia y la trabajadora en la práctica ya no se encontraba en posibilidades de ser nuevamente afectada por un acto de acoso sexual de un trabajador dependiente de otra empresa respecto al cual se encontraban prestando servicio de manera conjunta, dado que, como ha quedado establecido en estos antecedentes la denuncia se formaliza finalmente el día 17 de julio de 2023, existe una denuncia previa de la trabajadora pero hubo una retractación por lo que no puede ser utilizada por la dirección del trabajo como un elemento para agravar la responsabilidad de la reclamada; también se ha acreditado conforme la prueba rendida por la parte reclamante que la empresa Walmart que es la empresa empleadora del supuesto actuante de actos de acoso sexual, comunica el cambio de funciones y especialmente el cambio de horario del trabajador supuestamente acosador; en ese contexto aparece que a la época de la denuncia formal del hecho el día 12 de julio de 2023 la empresa, ya en la práctica, se habían adoptado las medidas necesarias como para proteger en lo concreto e inmediato, y la medida más importante se puede proteger este tipo de hechos que es la separación del supuesto agresor con la víctima. En consecuencia, debemos tener presente que al momento de formalizarse la denuncia la causa que pudiese ocasionar una indefensión en la trabajadora víctima ya se encontraba subsanada independientemente de quien haya adoptado la decisión, esto es la separación a lo menos de los turnos respecto de la trabajadora con su supuesto victimario.

A mayor abundamiento no se ha controvertido mayormente por la parte reclamada que también se tomaron medidas posteriores por parte de la empresa en el tiempo inmediato esto es el 18 de julio de 2023 esto es el día siguiente de la formalización de la denuncia, de la comunicación a la asociación chilena de seguridad de esta circunstancia lo que como también advierte el reclamante importa la intervención de la víctima para efectos de recibir un tratamiento adecuado y con ello también otorgar una protección y una recuperación eventualmente a algún tipo de daño psicológico en este caso que pudiese ser de envergadura, esto es el día siguiente de la formalización de la denuncia y finalmente el día primero agosto 2023 se produce el cambio por parte de la empresa reclamante de dependencia de la traba-

jadora, es decir no se puede establecer que la denunciante no haya tomado ningún tipo de medida en el tiempo inmediato a la ocurrencia del hecho.

Sexto: Que en virtud del presente arbitrio se reclama infracción de ley, en concreto a los artículos 2 y 211 B del Código del Trabajo, estimando que dicha norma obliga a la empresa empleadora de la trabajadora afectada por acoso sexual a adoptar medidas de resguardo, las que, según lo entiende la recurrente, solo fueron adoptadas por la empresa mandante (y empleadora del trabajador denunciado) las que estima como insuficientes.

Al respecto, el juez a quo señala en el considerado 3° de la sentencia impugnada que la separación del eventual agresor "...es la mayor protección que tiene un trabajador víctima de acoso sexual [...] independientemente que no la haya tomado la empresa reclamante, se tomó en el tiempo inmediato por quien sí tenía esa facultad que es el empleador del supuesto acosador...".

Y continúa indicando que "...con posterioridad se tomaron otras [medidas] como la comunicación a la Asociación Chilena de seguridad, el día siguiente de la denuncia y el posterior traslado de la trabajadora a otra dependencia, por lo que el tribunal estima de que efectivamente estos hechos no fueron tomados en cuenta por el fiscalizador...".

Respecto de la persona que ejecutará o estará a cargo de la investigación, el Reglamento indica que el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que den cuenta de la falta de imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Luego, en el desarrollo de la investigación, la persona a cargo de ésta deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;

Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

El informe de investigación a lo menos debe contener:

- a. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i. La propuesta de sanciones cuando correspondan.

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

El empleador, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, debe remitir el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Si bien una de las sanciones que se puede aplicar es el despido, ello no obsta a que el empleador de igual forma deba dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

Es importante destacar que el artículo 211-C del Código del Trabajo dispone que, una vez cumplido el plazo de treinta días que tiene la Dirección del Trabajo para pronunciarse, o en caso de no existir tal pronunciamiento, “se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas”.

Como se aprecia, si bien el Código del Trabajo establece que las investigaciones se consideran válidas tras la revisión de la Dirección del Trabajo o una vez transcurrido el plazo indicado, queda abierta la discusión sobre si ello implica que un tribunal pueda o no revisar el mérito de la investigación. Este constituye un punto crucial que el juez deberá resolver tanto en la audiencia como en la sentencia definitiva.

3. Sancionar

3.1. Sanciones y medidas ante el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo

La Ley 21.643 también regula las sanciones y medidas que debe adoptar el empleador ante el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el

trabajo. Es así como se reemplaza el artículo 211-E por uno nuevo, que establece lo siguiente:

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

A partir de lo anterior, se desprende que, con el mérito del informe de la investigación, el empleador tiene la obligación de disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

En cuanto a las formalidades que deben cumplir estas medidas, el empleador tiene un plazo de 15 días desde la recepción del informe para adoptarlas, las cuales debe informarlas tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Es importante destacar que en el Decreto N° 21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se establecen directrices para las medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral.

En relación con las acciones que puede realizar, éstas consisten tanto en medidas correctivas como en sanciones.

Con medidas correctivas, el Decreto N° 21 se refiere a aquellas que adopte el empleador que tienen por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Es importante destacar que en el Reglamento de la ley se establece que las medidas correctivas pueden establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Asimismo, en el Reglamento se contempla que, en caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tienen que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del Código del Trabajo.

Respecto a las sanciones, cabe remitirse a la regla general que existe en la materia, pudiendo el empleador i) amonestar verbalmente; ii) amonestar por escrito; iii) hacer un descuento en las remuneraciones del trabajador o bien, iv) proceder a su despido sin derecho a indemnizaciones.

Lo anterior se encuentra regulado a propósito del contenido mínimo que debe contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, donde se establece, en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el mismo reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

Es así como las sanciones que puede adoptar el empleador en contra de la persona denunciada son las siguientes:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita
3. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria
4. Despido del trabajador.

En relación con el despido del trabajador, el empleador puede aplicar alguna de las causales contenidas en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, que contempla conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que se indican en dicho

numeral, cumpliendo con las formalidades de las comunicaciones a las que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo. En este caso, las causales específicamente se refieren a: b) conductas de acoso sexual; y f) conductas de acoso laboral.

Es fundamental destacar que la norma exige que, en el caso de la causal de acoso laboral, el empleador debe evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que debe quedar reflejado en las conclusiones del informe. Sin embargo, esta obligación de evaluación no se encuentra regulada en el caso de la causal de acoso sexual.

En cuanto a las medidas y sanciones adoptadas por el empleador, es importante señalar que estas pueden ser impugnadas tanto por la vía administrativa, conforme a los procedimientos internos de la Dirección del Trabajo, como por la vía judicial. En este sentido, todas las medidas y sanciones pueden ser objeto de cuestionamiento y revisión por un tribunal de justicia. Aunque la regulación expresa contempla este procedimiento en casos de despido injustificado, ello no impide que otras medidas y sanciones también puedan ser sometidas a algún tipo de revisión o impugnación judicial.

Cuando se pone término al contrato de trabajo por alguna de estas causales, el trabajador despedido tiene el derecho de impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, tal como lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo. Para ello, el trabajador debe presentar las pruebas necesarias en juicio para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos que sustentan el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron su despido.

En relación con la aplicación de estas dos causales disciplinarias contempladas en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, es relevante que, en caso de impugnación judicial, el tribunal considere los elementos introducidos por la nueva definición de acoso laboral, así como la incorporación de la violencia ejercida por terceros. Este análisis no debe limitarse a lo regulado en el artículo 2 del Código del Trabajo, sino que debe realizarse de manera integral, incorporando también los principios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que esta nueva normativa exime al empleador a ser condenado por el recargo legal establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo en caso de considerar el despido como injustificado, indebido o improcedente.

De esta manera, la modificación que introdujo la Ley 21.643 al N° 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, estableció expresamente que “en el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en

el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168...”³⁰

En consecuencia, en un juicio por despido injustificado en el que se reclame la acción correspondiente y se constate que el empleador no observó las normas contenidas en el Código del Trabajo, este no podría beneficiarse de la exención del recargo legal establecida en el artículo 168 del mismo Código. En otras palabras, incluso si el tribunal determina que el despido fue injustificado y que la causal aplicada no debía haberse utilizado, la exención del recargo legal solo procede si se respetaron las normas legales aplicables.

Es relevante destacar que, en estos casos, estas medidas y sanciones no eximen al denunciante de una posible responsabilidad penal derivada de los hechos acontecidos. En este sentido, la normativa también establece que el empleador tiene la obligación de entregar información a la persona denunciante sobre los canales disponibles para denunciar hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Asimismo, es importante señalar que cuando la Dirección del Trabajo —ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador— tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales se encuentra obligada a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486 del Código del Trabajo.

30 Por lo demás, cabe destacar que esta nueva normativa no modificó la norma del artículo 168 del Código del Trabajo, en el sentido que, en el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Capítulo 4

Modificaciones aplicables a funcionarios del sector público

La Ley 21.643 no solo 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, comprendiendo disposiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, sino también contempla modificaciones para los estatutos que rigen a los funcionarios de la Administración del Estado.

En este capítulo se sistematizan las modificaciones que la Ley Karin incorpora en la regulación de funcionarios del sector público, específicamente respecto a las modificaciones que se introdujeron a la Ley 18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado), a la Ley 18.834 (Estatuto Administrativo), a la Ley 18.883 (Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales) y la Ley 18.695 (Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades).

La importancia de esta nueva normativa radica, entre otros aspectos, en que la modificación introducida a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado incorporó relevantes ajustes al marco regulatorio aplicable a la Administración Pública. Tal como lo advirtió la Contraloría General de la República, mediante el Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, la reforma estableció nuevos principios rectores para la conducción de sumarios e investigaciones sumarias, así como la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual. Del mismo modo, la normativa amplió la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de determinados preceptos estatutarios, entre otros aspectos relevantes.

Este mismo pronunciamiento resulta esclarecedor para dejar establecida la prohibición general que tienen los servidores públicos para realizar actos que atenten la dignidad de otros funcionarios y conductas de acoso y violencia, junto a la necesidad de interpretar estas modificaciones con los conceptos que entrega el artículo 2 del Código del Trabajo:

Como cuestión previa, es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la Ley 18.834, y 82, letras l) y m), de la Ley 18.883, en lo

que importa para este instructivo, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral.

Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

En tal sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral, por su parte, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida 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 en el empleo.

En este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley Karin, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento “reiterados”, condición esta última que, con la señalada modificación legal, desaparece como única hipótesis de conducta sancionada.

Dicho lo anterior, la Ley 21.643 contempla una nueva figura, denominada “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

1. Modificaciones a la Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

El artículo 2 de la Ley 21.643 introduce cuatro grandes modificaciones en la Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Específicamente, se introducen modificaciones que afectan a los artículos 13, 14, 46 y 62 de este cuerpo normativo.

En primer lugar, introduce un inciso final al artículo 13, que se encuentra contenido en el título dedicado en las normas generales de dicho cuerpo normativo.

En dicho artículo, luego de establecer los principios que deben observar los funcionarios de la Administración del Estado y las condiciones para el ejercicio de la función pública, por esta nueva normativa se agrega que la función pública debe ejercerse propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Agrega, además, que los órganos de la Administración del Estado deben tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Sobre esta modificación, la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, ha estimado que se "... indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción".

En segundo lugar, y a continuación, se incorpora un nuevo artículo 14 a este cuerpo normativo.

Este nuevo artículo establece que los órganos de la Administración del Estado deben contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que debe considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. En esta tarea se establece que se puede contar con la asistencia de los organismos administradores de la Ley 16.744, en los casos que correspondan.

En el mismo artículo 14 se establece que el protocolo de prevención debe incorporar, a lo menos, lo siguiente:

- a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b. Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

- d. Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Se agrega que en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral resulta aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Estos artículos se refieren a los derechos que tiene una persona funcionaria por ejercer una acción por acoso laboral o sexual, y los requisitos mínimos de denuncias de este tipo, respectivamente.

Finalmente, se indica que los Jefes de Servicio tienen el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, se establece que deben informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Sobre esta modificación, la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, ha estimado que "...se introduce un nuevo artículo 14, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos. Asimismo, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la Ley N° 18.834".

Agrega también que "enseguida, el inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la re-

cepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social”.

En tercer lugar, introduce una frase al inciso segundo al artículo 46, ya que a continuación de la expresión “sumario administrativo” se incorpora la frase “cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”, quedando el artículo de la siguiente manera:

El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

En cuarto lugar, se introduce un numeral adicional al artículo 62, que establece un listado de conductas que contravienen el principio de probidad administrativa.

En este sentido, se incorpora un numeral 10 que establece que contraviene la probidad administrativa el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Sobre esta modificación, la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, ha estimado que esta nueva normativa “incorpora el numeral 10 al artículo 62 de la Ley 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° ‘De la Responsabilidad y de las Sanciones’, del Título III ‘De la Probidad Administrativa’, estableciendo como una contravención a este principio ‘ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo’”.

Finalmente, en general sobre estas modificaciones, la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, ha considerado lo siguiente:

1. Que la aplicación de los artículos 13 y 14 rigen para la totalidad de los órganos de la Administración del Estado. En este sentido, ha señalado que “considerando que los referidos artículos 13 y 14 integran el Título I “Normas generales”, y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la Ley 18.575 se aplican a toda la Administración del Estado, debe concluirse que la preceptiva antes reseñada rige para la totalidad de los órganos que la componen”.

2. Que se incorporan nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, pero que estos no se aplican a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley. Sin embargo, también consideró que, al incorporar estos principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de las leyes N°s 18.834 y 18.883, regirían también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la Ley 18.575, se rijan directa o supletoriamente por estas normas.

En este sentido, ha señalado que:

Por otra parte, debe recordarse que la Ley 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la Ley 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Al respecto, cabe tener presente que dicho precepto se encuentra contenido en el Título II de la Ley 18.575, el que, conforme a su artículo 21, no se aplica a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley.

No obstante, se debe considerar que la misma Ley 21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de las leyes N°s 18.834 y 18.883, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la Ley 18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios.

3. Que el principio de perspectiva de género tiene una aplicación general para todos los órganos de la Administración del Estado. En este sentido, ha señalado que:

Adicionalmente, es menester destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la Ley N° 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

En efecto, dicha ley dispone en su artículo 3° que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.

Además, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral.

Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

2. Modificaciones a la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo

El artículo 3 de la Ley 21.643 introduce tres grandes modificaciones en la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Específicamente, se introducen modificaciones que afectan a los artículos 12 y 90 de esta normativa, junto a una serie de artículos que se vinculan con la responsabilidad administrativa. En este último caso, se alteran los artículos 119, 121, 125, 126, 129, 136, 137, 140 y 143 de este cuerpo normativo.

En primer lugar, introduce una frase en la letra e) del artículo 12, en que se regulan los requisitos para ingresar a la Administración del Estado.

Entre los requisitos se establece que no puede haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con esta modificación que incorpora la frase que “con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal”.

En segundo lugar, introduce un inciso final al artículo 90, que se encuentra contenido en el título dedicado a los derechos funcionarios.

En dicho artículo se establecía inicialmente el derecho de los funcionarios a que la institución respectiva los defienda y persiga la responsabilidad civil y criminal para las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

Con esta modificación se introduce que cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad debe resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

En tercer lugar, introduce una serie de modificaciones en artículos que se encuentran contenidos en el título dedicado a la responsabilidad administrativa.

1. Introduce una frase al inciso segundo al artículo 119, que en su inciso primero establece que el empleado que infringere sus obligaciones o deberes funcionarios puede ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Así, en el inciso segundo de este artículo, a continuación de la expresión “sumario administrativo” se incorpora la frase “cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”, quedando este inciso de la siguiente manera:

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

2. Por otro lado, introduce un inciso final al artículo 121, que regula las medidas disciplinarias que pueden ser objeto los funcionarios públicos. De esta manera, al final de este artículo se agrega que:

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida...

Cabe hacer presente que el mencionado artículo 12 letra e) se refiere a un plazo de imposibilidad de ejercer cargos públicos por haber cesado en su cargo por calificaciones deficientes o medidas disciplinarias.

3. También sustituye la letra b) del inciso segundo del artículo 125, precepto que regula aspectos de la destitución.

En este artículo se establece que la medida disciplinaria de destitución procede solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los casos que enumera. En el caso de la letra b), se establece la infracción a una serie de prohibiciones que tienen los funcionarios públicos regulados en el artículo 84 de este mismo cuerpo legal.

Inicialmente solo se contemplaba las letras i), j) k) y l),³¹ agregándose con esta modificación la letra m), es decir, “realizar todo acto calificado como acoso laboral, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.

4. Vinculado con la modificación antes explicada, introduce un inciso segundo al artículo 126, precepto que regula la instrucción de una investigación sumaria en los casos en que los hechos sean susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlos expresamente la ley. En estos casos se incorpora que:

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160.

5. Asimismo, intercala unos incisos en el artículo 129, precepto que en su inciso primero regula la designación de fiscal a cargo de un sumario administrativo. Con esta modificación, se introducen los siguientes nuevos incisos segundo, tercero y cuarto, pasando el antiguo inciso segundo a ser inciso quinto:

31 “i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;

j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;

k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen;

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y...”

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140.

6. De la misma manera, intercala unos incisos en el artículo 136, precepto que en su inciso primero regula la situación en que el fiscal a cargo de un sumario administrativo, como medida preventiva, pueda suspender al inculcado de sus funciones o destinarlo transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.

Con esta modificación, se introduce el siguiente nuevo inciso segundo, pasando los antiguos incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

7. A su vez, introduce un inciso final al artículo 137, que regula la situación en que el fiscal proponga el sobreseimiento. De esta manera, al final de este artículo se agrega que:

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131”.

8. En el artículo 140, dedicado a la obligación que tiene el fiscal, una vez emitido el dictamen, de elevar los antecedentes para que se resuelva absolver al inculcado o aplicar la medida disciplinaria, en su caso, se incorpora una frase al final del antiguo último inciso y se incorpora un inciso final. De esta manera, al final del inciso quinto, se incorpora que:

Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El nuevo inciso final que se introduce, establece que:

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.

9. Finalmente, en el artículo 143 inicialmente se establecía que “vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal”.

Con esta modificación se agrega que “en los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción”.

3. Modificaciones a la Ley 18.883 que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

El artículo 4 de la Ley 21.643 introduce tres grandes modificaciones en la Ley 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Específicamente, se introducen modificaciones que afectan a los artículos 10 y 88 de esta normativa, junto a una serie de artículos que se vinculan con la responsabilidad administrativa. En este último caso, se alteran los artículos 118, 120, 123, 124, 126, 127, 133 y 135, 138 y 141 de este cuerpo normativo.

En primer lugar, introduce una frase en la letra e) del artículo 10, en que se regulan los requisitos para ingresar a la Municipalidad.

Entre los requisitos se establece que no puede haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con esta modificación que incorpora la frase que “con todo, conforme a lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal”.

En segundo lugar, introduce un inciso final al artículo 88, que se encuentra contenido en el título dedicado a los derechos funcionarios.

En dicho artículo, inicialmente se establecía el derecho de los funcionarios a que la municipalidad los defienda y persiga la responsabilidad civil y criminal para las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. Con esta modificación se introduce que, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad debe resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

En tercer lugar, introduce una serie de modificaciones en artículos que se encuentran contenidos en el título dedicado a la responsabilidad administrativa.

1. Introduce una frase al inciso segundo al artículo 118, que en su inciso primero establece que el empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios puede ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Así, en el inciso segundo de este artículo, a continuación de la expresión “sumario administrativo” se incorpora la frase “cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”, quedando este artículo de la siguiente manera:

El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán

sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

2. Por otro lado, introduce un inciso final al artículo 120, que regula las medidas disciplinarias que pueden ser objeto los funcionarios municipales. De esta manera, al final de este artículo se agrega que:

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.

Cabe hacer presente que el mencionado artículo 10 letra e) se refiere a un plazo de imposibilidad de ejercer cargos públicos por haber cesado en su cargo por calificaciones deficientes o medidas disciplinarias.

3. También, sustituye la letra c) del inciso segundo del artículo 123, precepto que regula aspectos de la destitución, que es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario.

En este artículo se establece que la medida disciplinaria de destitución procede solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los casos que enumera. En el caso de la letra c), se establece la infracción a una serie de prohibiciones que tienen los funcionarios públicos regulados en el artículo 82 de este mismo cuerpo legal.

Inicialmente solo se contemplaba la letra l),³² agregándose con esta modificación la letra m), es decir, “realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.

4. Vinculado con la modificación antes explicada, introduce un inciso segundo al artículo 124, precepto que regula la instrucción de una investigación sumaria en los casos en que los hechos sean susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley.

Con esta incorporación de un nuevo inciso segundo, los antiguos incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo pasan a

32 “l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y”.

ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente. El inciso segundo que se incorpora es el siguiente:

Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156.

Cabe señalar que la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E502639N24, de fecha 19 de junio de 2024, ya advirtió el error de referencia que se hace del artículo 84, el cual debe hacerse al artículo 82. En este sentido, ha resuelto que:

Ahora bien, sobre la materia se puede constatar que, efectivamente, las modificaciones que los numerales 6 y 8 del artículo 4° de la mencionada Ley 21.643, realizan a la Ley 18.883, mencionan los literales l) y m) del artículo 84 de dicho Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Sin embargo, tal artículo 84 no solo no contiene ningún literal en su estructura, sino que se refiere a una materia que no resulta compatible con la finalidad de la Ley 21.643, esto es, “disponer de las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los trabajadores, y de los empleadores para con los trabajadores, siguiendo algunos modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva” (moción parlamentaria con que se inicia el proyecto de ley correspondiente al Boletín N° 15.093-13-1).

Luego, considerando que el resto de las modificaciones introducidas a la citada Ley 18.883 señalan, en lo pertinente, a las letras l) y m) del artículo 82 y no al artículo 84, y que estos literales del mencionado artículo 82 sí se relacionan con el acoso laboral, no cabe sino concluir, de una interpretación sistemática y finalista, que la cita al artículo 84 de la Ley 18.883 que se contempla en los números 6 y 8 del artículo 4° de la Ley 21.643, es un mero error de referencia, por lo que debe entenderse que allí se alude a las letras ya citadas, pero del artículo 82 de dicho texto estatutario.

5. Asimismo, introduce nuevos incisos segundo y tercero al artículo 126, precepto que regula la instrucción de un sumario administrativo por el alcalde, de acuerdo con la naturaleza de los hechos denunciados o a su gravedad. En estos casos se incorpora que:

En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejtal o concejala o funcionarios o funcionarias que se des-

empeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejales deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la Ley 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

6. Asimismo, intercala unos incisos en el artículo 127,³³ precepto que en su inciso primero regula la designación de fiscal a cargo de un sumario administrativo. Con esta modificación, se introduce los siguientes nuevos incisos tercero, cuarto y quinto, pasando el antiguo inciso segundo a ser inciso sexto:

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138.

Cabe recordar lo señalado anteriormente por la Contraloría General de la República, en Dictamen N° E502639N24, de fecha 19 de junio de 2024, en que advirtió el error de referencia que se hace del artículo 84, el cual debe hacerse al artículo 82.

7. De la misma manera, intercala unos incisos en el artículo 133, precepto que en su inciso primero regula las facultades que tiene el fiscal para realizar la investigación y la colaboración a los que están obligados los funcionarios. Con esta modificación, se introduce el siguiente nuevo inciso segundo, pasando los antiguos incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

33 También se modifica una palabra para mejorar la redacción del artículo. Así, en el inciso tercero, que ha pasado a ser sexto, se reemplazó la expresión “lo” por el artículo “los”.

En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

8. También intercala un inciso segundo en el artículo 135, que regula la situación en que el fiscal proponga el sobreseimiento. Con esta modificación, se introduce el siguiente nuevo inciso segundo, pasando el antiguo inciso segundo a ser inciso tercero:

Quando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.

9. En el artículo 138, dedicado a la obligación que tiene el fiscal, una vez emitido el dictamen, de elevar los antecedentes para que el alcalde resuelva absolver al inculpado o aplicar la medida disciplinaria, en su caso, se incorpora una frase al final del antiguo último inciso. De esta manera, al final del inciso quinto, se incorpora que:

Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.

10. Finalmente, en el artículo 141, inicialmente se establecía que “vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el alcalde que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal”.

Con esta modificación se agrega que “en los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción”.

4. Modificaciones a la Ley 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades

El artículo 5 de la Ley 21.643 introduce cuatro grandes modificaciones en la Ley 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Específicamente, se introducen modificaciones que afectan a los artículos 60, 76, 77 y 89 de este cuerpo normativo.

En primer lugar, introduce una frase en el inciso cuarto del artículo 60, en que se regulan los casos en que el alcalde cesa en su cargo. De esta manera, este inciso queda de la siguiente manera, vinculado a la causal de la letra c):³⁴

La causal establecida en la letra c) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio, o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley 18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, observándose el procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no se requerirá patrocinio de abogado.

En segundo lugar, en el artículo 76, en que se regulan los casos en que los concejales cesan en su cargo, se agrega una nueva causal. De esta manera, se agrega la siguiente nueva causal, que se incorpora con la letra g):

g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.

En tercer lugar, se sustituye el inciso primero del artículo 77, que regula la situación de la aplicación de causales de remoción de los concejales, por el siguiente:

34 La letra c) establece que “Remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes; y...”

Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia.

Finalmente, en cuarto lugar, en el inciso primero del artículo 89, inicialmente se establecía que “A los concejales no les serán aplicables las normas que rigen a los funcionarios municipales, salvo en materia de responsabilidad civil y penal”. Con esta modificación este inciso queda de la siguiente manera:

A los concejales no les serán aplicables las normas que rigen a los funcionarios municipales, salvo en materia de responsabilidad civil y penal, y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883.

5. Jurisprudencia relevante de la Contraloría General de la República

A propósito de la implementación de esta nueva normativa, la Contraloría General de la República ha dictado una serie de pronunciamientos que son relevantes para los objetivos trazados en este Material.

1. En cuanto a las modificaciones al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, la Contraloría ha indicado lo siguiente:

En relación con las modificaciones introducidas a las leyes N°s 18.834 y 18.883, cumple con hacer presente, en primer término, que ellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral.

En efecto, se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas,

dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.

Luego, cabe añadir que tales modificaciones, al quedar incorporadas en la preceptiva relativa a la responsabilidad administrativa contenida en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, aplicarán para todo el personal que se rija por aquella, ya sea de manera directa o de forma supletoria.

Esto último acontece, a modo de ejemplo, con los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales, por aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 21.109, artículo 33, letra c); con el personal de la Atención Primaria de Salud Municipal, por mandato de la Ley N° 19.378, artículo 4°; con los Profesionales de la Educación, por aplicación de la Ley N° 19.070, artículo 72, letra b), y con el personal de la Policía de Investigaciones de Chile, por así disponerlo el artículo 153 del decreto con fuerza de Ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional.

En tales casos, deberán aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en las leyes N°s 18.834 y 18.883 —con las modificaciones de la Ley Karin—, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.

2. Sobre los protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, la Contraloría, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, ha indicado lo siguiente:

Sobre la materia, cabe recordar que el nuevo artículo 14 de la Ley N° 18.575, precisa que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Dicho precepto también establece los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, entre otros, aquel previsto en su letra e), esto es, las “medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias”.

Al respecto, y en relación con el concepto de “denuncias inconsistentes”, cumple con anotar que de la historia de la Ley Karin se aprecia que aquel no se introduce con una finalidad sancionatoria, y solo dice relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, por lo que las medidas que deben incorporarse en los protocolos para estos casos son las destinadas a educar y sensibilizar a sus destinatarios acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo cuarto del numeral V del presente

instructivo, acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Luego, cabe señalar que de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, los mencionados protocolos deberán ser concordantes tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de esta Contraloría General.

Finalmente, y atendido que el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.643 no contiene ninguna excepción o regla especial en cuanto a la entrada en vigor de sus disposiciones, corresponde que los organismos de la Administración elaboren o adecúen sus protocolos antes del 1 de agosto de 2024.

3. Sobre las denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, la Contraloría ha indicado lo siguiente:

Al respecto, y dado que, como se adelantó, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral es aplicable el artículo 90 B de la Ley N° 18.834, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias.

Asimismo, y en relación con lo expresado, corresponde indicar, además, que esta Contraloría General ha resuelto en el dictamen N° E350740, de 2023, que en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, de este origen, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

A su vez, es muy relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la Ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad —como ocurriría con denuncias sobre acoso—, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la Ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la Ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada”.

4. La Contraloría también se ha pronunciado sobre la norma de inhabilidad de ingreso por cese de acoso laboral. Así, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, la ha indicado lo siguiente:

Resulta necesario destacar que hasta antes de las modificaciones de la Ley Karin, los artículos 12 de la Ley N° 18.834 y 10 de la Ley N° 18.883 disponían en sus letras e), como exigencia para ingresar a la Administración del Estado, “No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones”.

Las mencionadas modificaciones añaden, en ambos literales, que no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal, conforme a las normas que en cada caso se indica.

Concordante con lo anterior, se añade un inciso final al artículo 121 de la Ley N° 18.834 y al artículo 120 de la Ley N° 18.883, el cual señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

En este punto es necesario hacer presente que, no obstante el tenor literal de la preceptiva recién reseñada y atendido que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, el/la Secretario/a Regional Ministerial, el/la Directora/a Regional de servicios nacionales desconcentrados o el/la Alcalde/sa, en su caso, debe entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquellas autoridades resolver en definitiva.

Asimismo, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años”.

5. Respecto a la entrada en vigor y a la aplicación de esta nueva normativa, ha indicado, a través de Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024, lo siguiente:

En cuanto a la vigencia de la aludida Ley Karin, debe apuntarse que su artículo primero transitorio indica que esta entrará en vigor el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, por lo que comenzará a regir el 1 de agosto del año 2024.

Precisado lo anterior, conviene recordar que dicha ley introduce, en lo que importa, una serie de modificaciones en relación con la investigación y sanción de las conductas de violencia y acoso, las que abarcan tanto aspectos sustanciales —por ejemplo, el cambio respecto de la reiteración de la conducta en el acoso laboral—, así como a aspectos procedimentales —entre ellos, los nuevos derechos de los denunciantes o víctimas en el sumario administrativo sobre acoso—.

En este punto, es dable destacar que el artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.643 dispuso que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 —fecha de entrada en vigor de la Ley N° 21.643—, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate.

Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley N° 21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

Lo anterior, toda vez que de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 3.858, de 2001, de este origen, entre otros, las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia.

Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación —como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género—, y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.

Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con

anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Sobre el particular, debe apuntarse que la mayor o menor benignidad de una norma no depende solo de la penalidad que imponga, sino que de otros factores que impliquen para el funcionario infractor una situación más favorable o gravosa, tal como se ha señalado en los dictámenes Nos 25.961, de 2000 y 6.926 y 22.258, ambos de 2001, de este origen.

En tal sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la Ley Karin se agravó la situación de quien incurre en acoso laboral ya que, por una parte, se agregó como hipótesis sancionable una única conducta de esa clase y, por otra, se determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta.

Por ello, tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor.

6. También se ha pronunciado respecto a las mismas facultades que tiene la Contraloría, en Dictamen N° E516610, de 19 de julio de 2024. En cuanto a la toma de razón en materias disciplinarias, ha indicado lo siguiente:

Sin perjuicio de las exenciones de toma de razón contenidas en la resolución N° 6, de 2019, de este origen, debe tenerse presente que el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo dispone que el acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica.

Respecto a la sustanciación de sumarios en materia municipal, ha establecido que:

La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la Ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

Finalmente, en cuanto al Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, ha indicado que:

Cumple con recordar que, para los efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo, esta Contraloría General ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

7. También cabe destacar que la Contraloría, a través de Dictamen N° E16365N25, de 30 de enero de 2025, se refirió sobre la aplicación de esta normativa a los Gobiernos Regionales. En este sentido, estableció que:

Ahora bien, de la preceptiva y jurisprudencia reseñada se desprende que, en relación con los funcionarios/as del gobierno regional, en tanto se rigen por la mencionada Ley N° 18.834, les son plenamente aplicables los preceptos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo que la Ley N° 21.643 introdujo a dicho Estatuto Administrativo y a la Ley N° 18.575.

Luego, en lo que respecta a los gobernadores/as regionales y a los/las consejeros/as regionales, es necesario puntualizar que a aquellos les resultan aplicables, en lo pertinente, las disposiciones de la Ley Karin, en la medida que, ante las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo que sufran las funcionarias y los funcionarios por parte de las mencionadas autoridades, corresponderá que los/las consejeros/as regionales ponderen requerir al Tribunal Calificador de Elecciones, por los quorum que en cada caso correspondan, la remoción del gobernador/a o consejero/a regional por vulneración al principio de probidad administrativa —según lo previsto en el aludido N° 10 del artículo 62 de la Ley N° 18.575—, pues a su respecto no resultan aplicables los procedimientos para determinar la responsabilidad administrativa a los que alude la normativa en estudio, por no preverse en la legislación vigente ningún mecanismo para tal fin (aplica dictamen N° E472413, de 2024).

8. Asimismo, corresponde precisar que el mismo Dictamen N° E523936, de 2024 estableció que el ámbito de aplicación del Decreto N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, se encuentra restringido al sector privado, razón por la cual las obligaciones especiales que dicho reglamento impone al empleador no resultan aplicables en el ámbito de la Administración del Estado.

9. En Dictamen N° E543481N24, de fecha 25 de septiembre de 2024, se resolvió que la Dirección del Trabajo no debe enviar a conocimiento de esta Contraloría General las medidas adoptadas en el marco de la aplicación de la Ley 21.643, Ley Karin, según se indica.

En este sentido, en un caso en que la Dirección del Trabajo remitió a la Contraloría General de la República copia de un oficio mediante el cual desestimó una denuncia por maltrato y/o acoso laboral, dicho organismo interpretó que la Dirección del Trabajo no se encuentra obligada a remitir a conocimiento de la Contraloría las medidas adoptadas en el marco de la aplicación de la Ley 21.643, sin perjuicio de aquellas comunicaciones que deban efectuarse para efectos de registro o toma de razón, en caso de que tales trámites resulten procedentes. Para arribar a esta conclusión, la Contraloría tuvo presente que ninguna de las modificaciones introducidas por la Ley Karin contempla la obligación de remitir a dicho organismo copia de la referida comunicación.

10. En otro caso, a través de Dictamen N° E16365N25, de fecha 30 de enero de 2025, la misma entidad ponderó el derecho a defensa que tienen los funcionarios públicos, a propósito del derecho que otorga el artículo 90 de la Ley 18.834, que establece la obligación que un servicio persiga la responsabilidad civil y penal de quienes atenten contra la vida o integridad corporal del personal con motivo del desempeño de sus funciones.

Así, en una situación advertida de violencia ejercida por terceros en el contexto del SENAME, resolvió que le compete a dicho Servicio el ponderar las situaciones de especial gravedad en que corresponde perseguir la responsabilidad civil o penal de los adolescentes infractores de ley penal, ante hechos de violencia que ocurran al interior de los centros que son actualmente administrados por esa repartición. De esta manera, resolvió que:

Precisado lo anterior, resulta útil anotar que la citada Ley Karin contempla la figura de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

En concordancia con lo anterior, la referida ley incorpora un nuevo inciso final al artículo 13 de la Ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, y añade que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

En la moción parlamentaria que dio origen al pertinente proyecto (Boletín N° 15093-13), se señala en cuanto al concepto de “violencia en el trabajo” que “cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad (...) que se traduce en la obligación del empleador de crear y mantener condiciones seguras en el ambiente y en las instalaciones de los recintos de trabajos que están bajo su dirección”.

Ahora bien, es preciso consignar que el dictamen N° E316629, de 2023, resolvió una consulta que, en similares términos, planteó el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Servicio Mejor Niñez), expresando que la aplicación absoluta del mencionado artículo 90 del Estatuto Administrativo en beneficio de sus funcionarios, en el caso de que los sujetos de atención de ese organismo sean quienes afecten sus derechos, podría resultar en una contradicción, puesto que colocaría de cargo de la misma institución encargada de proteger a los niños, niñas y adolescentes, el tener que accionar contra ellos.

Agrega que, tanto la Convención sobre los Derechos del Niño como las leyes imponen al Estado la obligación de priorizar y reforzar la protección de los niños, niñas y adolescentes amenazados o vulnerados en sus derechos, y atendida la especial naturaleza y finalidad del Servicio Mejor Niñez, que persigue garantizar y entregar una protección especializada a los niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, cabe entender que, por regla general, aquel deber prevalece por sobre la obligación de defensa del artículo 90 del Estatuto Administrativo, considerando el interés superior de ese grupo objetivo.

Por ello, el citado dictamen concluye que, en la mayor parte de las situaciones, no procede que el Servicio Mejor Niñez realice actuaciones que puedan contravenir o mermar el deber que pesa sobre él de dar protección a los niños, niñas y adolescentes que están a su cuidado, salvo casos calificados por la jefatura del servicio, en situaciones de especial gravedad.

En este orden de consideraciones, esta Entidad de Control cumple con expresar que el hecho que la Ley Karin —promulgada después de la emisión del referido dictamen N° E316629— haya introducido el concepto de violencia en el trabajo, no altera la conclusión a que se arribó en el citado pronunciamiento, por cuanto el SENAME, en el ámbito de funciones que todavía conserva, debe propender a la reinserción social de los adolescentes infractores, lo que guarda relación directa con el interés superior del adolescente como principio rector en la materia.

Por consiguiente, el criterio contenido en el dictamen N° E316629, de 2023, resulta aplicable a hechos de violencia que ocurran al interior de los centros que son actualmente administrados por el SENAME, correspondiendo a ese servicio ponderar las situaciones de especial gravedad que puedan hacer procedente la debida defensa que contempla el artículo 90 del Estatuto Administrativo. En este punto, se debe hacer presente que la consideración del rango etario de los adolescentes infractores de ley penal

es una cuestión que compete al servicio definir, considerando los hechos y circunstancias concretas del caso de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe destacar que, atendido el deber de todos los órganos de la Administración del Estado de velar por mantener espacios laborales libres de violencia con ocasión del trabajo, y atendida la especial función que cumple en la actualidad el SENAME, este debe ser especialmente riguroso en el diagnóstico y la prevención de los factores o conductas que puedan afectar el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de sus funcionarios en el desarrollo de sus tareas.

Finalmente, cabe hacer presente en relación con la alusión que el SENAME hace al decreto N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que esta Entidad de Control resolvió en su dictamen N° E543481, de 2024, que el ámbito de aplicación de ese decreto está restringido al sector privado, por lo que las obligaciones especiales que aquel pueda imponer al empleador no se aplican en el ámbito de la Administración del Estado.

11. La Contraloría también se ha pronunciado sobre las medidas disciplinarias que pueden aplicarse en caso de vulnerarse las prohibiciones de incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, a través del Dictamen N° E30538N25, de 24 de febrero de 2025.

De esta manera, interpretó que, con esta nueva normativa, se permite que la autoridad sancione estas faltas con una medida que no solo corresponda a la destitución:

Al respecto, considerando la anotada jurisprudencia, que señala que en los casos de acoso sexual solamente procede la medida de destitución, y dada la modificación que incluyó al acoso laboral entre las hipótesis sancionables con destitución, el instructivo para la aplicación de la Ley Karin que nos ocupa extendió dicho criterio a este último.

En ese contexto, debe precisarse que las modificaciones introducidas a los artículos 140 de la Ley N° 18.834 y 138 de la Ley N° 18.883, aluden, en lo que interesa, a las sanciones que pueden aplicarse en caso de vulnerarse las prohibiciones de incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, por lo que, en estricto apego a la expresa regulación que actualmente contienen en la materia dichos preceptos —en el sentido de que las infracciones a tales prohibiciones pueden sancionarse con “cualquier medida disciplinaria”—, debe colegirse que con las anotadas modificaciones el legislador permitió que la autoridad sancionara esas faltas con una medida que no solo corresponda a la destitución, conforme al mérito de los antecedentes recabados y a la entidad de la falta cometida.

Por lo mismo, en la aplicación del penúltimo párrafo del apartado VII del citado instructivo N° E516610, de 2024, deberá tenerse presente que el acoso laboral puede sancionarse con cualquier medida disciplinaria que se contemple en las leyes N°s 18.834 y 18.883, según corresponda, conforme al mérito del expediente, conclusión que también debe extenderse a los casos de acoso sexual.

12. En otro pronunciamiento —Dictamen N° E24167N25, de fecha 12 de febrero de 2025— la Contraloría estableció que la participación de las asociaciones de funcionarios no resulta obligatoria en el proceso de elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, previsto por la Ley 21.643.

Lo anterior, considerando especialmente que ni las normas que regulan el procedimiento de confección del Reglamento Interno, ni en particular las referidas a la elaboración del protocolo, contemplan la intervención obligatoria de las asociaciones de funcionarios. Por lo demás, consideró que la directriz emanada de la Superintendencia de Seguridad Social —contenida en la Circular N° 3.813, de 2024— entrega una sugerencia o recomendación para los servicios públicos de considerar la participación de las entidades gremiales en la creación del señalado protocolo, pero no una obligación, salvo aquél derecho que tienen para impugnar el Reglamento por estimar que sus disposiciones son ilegales.

13. En un caso similar, través de Dictamen N° E27156N25, de 18 de febrero de 2025, interpretó que, en el caso de las Municipalidades, además de no estar obligados a hacer partícipes a sus funcionarios en el proceso de elaboración del protocolo de prevención, este instrumento no debe ser sometido a la aprobación del concejo municipal.

14. El ente contralor también se pronunció sobre la creación que hizo una entidad de un comité de evaluación de denuncias, en Dictamen N° E15438, de 29 de enero de 2025. De esta manera, resolvió que:

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que mediante decreto N° 938, de 6 de agosto de 2021, la Municipalidad de Curacaví aprobó un “Código de Ética Municipal” que, en su Título VII, sobre procedimiento especial aplicable a casos de denuncia de acoso laboral o sexual, establece la creación de un “Comité de Evaluación de Denuncias de Acoso”.

En este sentido, se detalla que para efectos de analizar las distintas acciones frente a una eventual denuncia, se conformará este comité, que tiene como funciones: a) proponer la adopción de medidas cautelares de protección a la(s) víctima(s) y/o denunciante(s), según corresponda, debiendo comunicar al alcalde la propuesta de acción recomendada, b) procurar el correcto ejercicio del procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual, y c) velar

y efectuar todas las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad en el procedimiento.

Asimismo, se dispone que serán integrantes de la comisión dos representantes designados por el alcalde, el encargado de personal, un funcionario a honorarios designado mediante asamblea de servidores a honorarios, y un representante de la asociación de funcionarios.

Del mismo modo, con el objeto de resguardar la imparcialidad y el debido proceso, se prevén como personas inhábiles para integrar el comité, aquellas quienes tengan la calidad de denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s); quienes tengan relación jerárquica directa con el denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s); quienes tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, amistad o enemistad conocida con el denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s), y quienes por otra razón o circunstancia justificada sean determinados por el o los integrantes de la comisión.

En este contexto, es dable colegir que el “Comité de Evaluación de Denuncias de Acoso” que se viene denunciando es parte del protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias de maltrato, acoso laboral o sexual, sin desmedro de los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa y de las atribuciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por lo que no se advierte reproche que formular al respecto.

Lo anterior, en el entendido que las funciones del comité tienen un carácter complementario —como ente asesor, no decisorio ni vinculante— a las disposiciones que sobre responsabilidad administrativa prevé la normativa atingente, entre ellas las leyes N°s 18.575, 18.883 y 21.643.

Sin perjuicio de lo concluido, cabe recordar a ese municipio que, de acuerdo con las nuevas disposiciones introducidas por la citada Ley Karin a la Ley N° 18.575 y al Código del Trabajo, y conforme a las instrucciones impartidas en la materia por este Organismo Fiscalizador, las instituciones deben elaborar o adecuar sus protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.

De igual modo, se hace presente, en atención a la normativa y jurisprudencia antes aludida, que esa entidad edilicia deberá armonizar sus regulaciones en la materia con las definiciones, derechos y obligaciones contenidas en aquellas, por ejemplo, en lo que atañe al concepto de acoso laboral y, tratándose del personal regido por el Código del Trabajo, en lo atingente a la forma de realizar la denuncia y las medidas de resguardo que pueden adoptarse.

Bibliografía

- Caamaño Rojo, Eduardo. (2011). “La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”. En *Revista de Derecho Valparaíso* N° 37.
- Caamaño Rojo, Eduardo; Ugarte Cataldo, José. (2014). “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. *Ius et Praxis*, V. 20, N° 1, pp. 67-90.
- Camacho Ramírez, A. (editora). (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Dirección del Trabajo. OIT (2006). *Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*.
- Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zaft, Dieter Y Cooper, Cary. (2011). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice*. CRC Press: Boca Raton.
- Gamonal Contreras, Sergio; Prado López, Pamela (2007): *El mobbing o acoso moral laboral*. Santiago: LexisNexis.
- Pautassi, Laura (2011). “La igualdad en espera: el enfoque de género”. En *Lecciones y Ensayos* N° 89.
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2011). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Planet Sepúlveda, Lucía. (2022). *Desde la identificación a la pérdida del trabajo: problemas jurídicos que enfrenta la víctima de acoso sexual laboral en Chile*. Estudios sobre el Trabajo de la Mujer. Santiago: Thomson Reuters.
- Vela Barba, Estefanía (coordinadora). (2021). *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
de Rodrigo Azócar Simonet y Romina Urzúa Arce



Academia Judicial de Chile
Colección Materiales Docentes

