

Nº 29
Enero
2026

PAPELES DE DISCUSIÓN IELAT

**Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales.
Un análisis comparado Chile-España**



Fachada del Edificio Colegio de Trinitarios, sede del IELAT-UAH

**J. Eduardo López
Ahumada
(Director)**

Coordinadores:
**J. Eduardo López
Ahumada**
Claudio Palavecino
Cáceres
Roberto Cerón Reyes



Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo

Desde la perspectiva de los derechos

Fundamentales.

Un análisis comparado Chile-España

Dirección
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Coordinación
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA
CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES
ROBERTO CERÓN REYES

Autores

J. Eduardo López Ahumada
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Claudio Palavecino Cáceres
(Universidad de Chile)
David Conejan
(Abogado. Egresado de la Universidad Bernardo O'Higgins, Chile)
Diego Bruna Guerrero
(Abogado. Egresado de la Universidad Bolivariana, Chile)
Roxana Muñoz Molina
(Abogada. Egresada de la Universidad de Chile)
Ignacio Rodríguez Castro
(Abogado. Egresado de la Universidad Adolfo Ibáñez, Chile)
Michelle Andrea Rojas Martínez
(Abogada. Egresada de la Universidad Central de Chile)



Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección:
[Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

El presente número de la Colección Papeles de Discusión es el resultado directo de la primera edición del Curso de Altos Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad (IELAT) (Curso 2024/2025). Dicho curso de postgrado se enmarca en el ámbito de las acciones académicas de la línea estable de investigación de relaciones laborales y protección social del IELAT de la Universidad de Alcalá (investigador principal: J.E. López Ahumada).

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:

Juan Ramón de la Fuente

Dirección:

Francisco Pascual Vives

Coordinación editorial:

J. Eduardo López Ahumada

Edición:

J. Eduardo López Ahumada

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Hecho en España

Made in Spain

ISSN 2254-1551

PARTICIPANTES

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá-IELAT, España. Investigador principal de la línea estable de investigación en relaciones laborales y protección social del IELAT.

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Chile. Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Universidad de Chile.

DAVID CONEJAN, Abogado. Egresado de la Universidad Bernardo O'Higgins de Chile.

DIEGO BRUNA GUERRERO, Abogado. Egresado de la Universidad Bolivariana de Chile.

ROXANA MUÑOZ MOLINA, Abogada. Egresada de la Universidad de Chile.

IGNACIO RODRÍGUEZ CASTRO, Abogado. Egresado de la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile.

MICHELLE ANDREA ROJAS MARTÍNEZ, Abogada. Egresada de la Universidad Central de Chile.



ÍNDICE

	Página
PRESENTACIÓN, <i>J. Eduardo López Ahumada</i>	6
LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE SU ACOMODACIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL, <i>J. Eduardo López Ahumada</i>	9
EL ESTÁNDAR PROBATORIO DEL ACOSO SEXUAL EN CHILE, <i>Claudio Palavecino Cáceres</i>	22
DESAFIOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR ANTE EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT, <i>David Conejan</i>	30
LA NECESARIEDAD DE UNA PENALIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL, EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN, <i>Diego Bruna Guerrero</i>	38
EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL: IMPACTO DEL ACOSO Y REFLEXIONES DESDE LA LEY KARIN, <i>Roxana Muñoz Molina</i>	45
ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LA REGULACIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, <i>Ignacio Rodríguez Castro</i>	56
LA INCERTIDUMBRE COMO CASTIGO: DILACIÓN Y USO INSTRUMENTAL DE LA LEY KARIN EN LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS, <i>Michelle Andrea Rojas Martínez</i>	63



PRESENTACIÓN

J. Eduardo López Ahumada*

El Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá tiene el honor de presentar este nuevo número de Papeles de Discusión, concebido como una publicación especial en conmemoración del Curso de Altos Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 2025 (1^a edición), celebrado en la Universidad de Alcalá entre el 27 y el 31 de enero de 2025. Este encuentro académico, desarrollado en colaboración con la Universidad de Chile, ha permitido estrechar lazos, compartir planteamientos y consolidar un espacio de formación avanzado para estudiantes chilenos de posgrado, centrado en el análisis del trabajo digno, el acoso laboral y la protección social desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

La celebración de este curso ha puesto de manifiesto la importancia de construir puentes académicos entre España y Chile, y de potenciar la cooperación internacional en un campo tan dinámico y sensible como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La presencia de profesorado de ambas universidades, unido al carácter interdisciplinar de las sesiones, ha permitido abordar los desafíos laborales actuales desde múltiples enfoques teóricos y prácticos. Este número conmemorativo recoge el espíritu de ese intercambio, reuniendo reflexiones que nacen del diálogo académico y de la experiencia compartida durante una intensa semana de trabajo intelectual.

El éxito del curso se ha sustentado en una estructura cuidadosamente diseñada, que incluyó conferencias magistrales, análisis comparados, sesiones de debate y presentaciones de comunicaciones por parte de los propios estudiantes participantes. La riqueza de los contenidos, desde la tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales hasta la problemática chilena sobre violencia y acoso laboral, evidencia la profundidad

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.



del programa desarrollado. Este nuevo número de Papeles de Discusión aspira a proyectar ese conocimiento, ofreciendo una plataforma para que permanezca accesible y continúe alimentando la discusión académica en ambos países.

La línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT, que tengo el honor de dirigir, ha sido responsable de la organización académica del curso. La línea de investigación ha mantenido siempre un firme compromiso con el análisis internacional de los sistemas laborales y de protección social. Este número especial refuerza dicha vocación, reuniendo contribuciones que analizan las transformaciones globales del trabajo y los retos emergentes de la garantía de los derechos sociales. De esta forma, la publicación se convierte en un testimonio del trabajo que se impulsa desde el IELAT, combinando rigor jurídico, interdisciplinariedad y una marcada perspectiva comparada.

Cabe destacar que este encuentro académico se desarrolló en un contexto especialmente relevante para Chile, país que enfrenta procesos legislativos y debates sociales significativos en torno a la violencia laboral, la tutela de derechos fundamentales y la actualización de su sistema de Seguridad Social. La interacción con el enfoque español, tal como se expuso en el curso, permitió no solo contrastar experiencias sino también identificar buenas prácticas, límites y oportunidades de mejora mutua. El diálogo resultante ha enriquecido profundamente a estudiantes, docentes e investigadores, cuyos aportes quedan recogidos en el presente número.

Asimismo, este número especial es una muestra del compromiso del IELAT con la formación de alto nivel y con la difusión del conocimiento producido en sus espacios académicos. Papeles de Discusión es un instrumento idóneo para prolongar la vida académica de este curso, garantizando que las reflexiones, debates y aportaciones realizadas no se disipen tras la finalización de las sesiones presenciales. Al contrario, quedan aquí fijadas como referencia para futuras investigaciones, cursos, seminarios y colaboraciones entre universidades de Iberoamérica.

Finalmente, este número se publica con un profundo agradecimiento a todos los profesores participantes, a la Universidad de Chile y, muy especialmente, a los estudiantes que nos acompañaron durante la primera edición del Curso de Altos Estudios. Su dedicación, interés y capacidad crítica han sido esenciales para el alto nivel académico alcanzado. Con esta publicación, el IELAT reafirma su compromiso con el estudio del



Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con la promoción del trabajo digno y con el fortalecimiento de las redes académicas entre España y América Latina. Aspiramos a que este número sea una herramienta útil y un estímulo para el pensamiento crítico, el debate y la colaboración futura.



LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE SU ACOMODACIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL ESPAÑOL

J. Eduardo López Ahumada*

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al ordenamiento jurídico español constituye un hito relevante en la consolidación de un marco integral de protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo. Ello supone integrar una perspectiva que combina la dignidad de la persona, los derechos fundamentales y la obligación empresarial de garantizar entornos laborales seguros. Su recepción obliga a reinterpretar, a la luz del Derecho Internacional del Trabajo, los mandatos constitucionales de integridad moral, igualdad y no discriminación, así como las obligaciones preventivas derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio introduce una noción amplia y estructural de violencia y acoso, que exige superar la fragmentación normativa existente y adoptar una respuesta coherente tanto en la actuación empresarial como en la jurisdicción social. De este modo, su aplicación no solo refuerza estándares, ya presentes en la jurisprudencia española, sino que abre un espacio de adaptación normativa e interpretativa orientado a garantizar una tutela real, efectiva y completa frente a las múltiples manifestaciones de violencia laboral.

2. LA RECEPCIÓN DEL CONVENIO 190 EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y SU ENCAJE CONSTITUCIONAL

La incorporación del Convenio 190 de la OIT exige analizar su acomodo dentro del

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.



sistema constitucional y de fuentes del Derecho del Trabajo en España. El punto de partida se sitúa en los arts. 10.1 CE (dignidad de la persona), 14 CE (igualdad y prohibición de discriminación) y 15 CE (derecho a la integridad física y moral), que permiten fundamentar la prohibición de la violencia y del acoso laboral como mandato constitucional previo incluso a la ratificación del Convenio 190. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional —por ejemplo, STC 224/1999, de 13 de diciembre— ha subrayado que el acoso vulnera directamente la dignidad y la integridad moral del trabajador, anclando así su tutela en el núcleo duro de los derechos fundamentales. La entrada en vigor del Convenio 190 refuerza estas bases, dado que España lo ha ratificado mediante instrumento jurídico formal, integrándose en el ordenamiento interno con rango supralegal conforme al art. 96 CE y la doctrina reiterada del TC. El reto jurídico principal reside en armonizar la definición amplia de “violencia y acoso” prevista en el Convenio 190 con la tipología existente en la normativa interna (ET art. 4.2 e); LPRL art. 14 y ss.), lo que obliga a una interpretación sistemática y finalista.

La recepción del Convenio 190 debe analizarse también desde la perspectiva del modelo español de incorporación del Derecho internacional al ordenamiento interno, que exige atender a los arts. 93 a 96 CE, así como a la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional sobre el valor supralegal de los tratados internacionales ratificados por España. Los tratados ratificados forman parte del ordenamiento interno y prevalecen sobre la ley ordinaria, criterio reiterado después en múltiples pronunciamientos¹. Esta línea jurisprudencial permite afirmar que el Convenio 190 se inserta en un nivel normativo intermedio entre la Constitución y la legislación ordinaria, obligando a una lectura conforme del Estatuto de los Trabajadores, la LPRL y demás normativa laboral. En este sentido, el Convenio actúa como un parámetro hermenéutico reforzado que los poderes públicos —administración, jurisdicción e Inspección de Trabajo— deben integrar en sus decisiones, asegurando que toda actuación laboral y preventiva sea compatible con los estándares internacionales de la OIT.

¹ La STC 28/1991 afirmó que los tratados internacionales ratificados por España se integran plenamente en el ordenamiento interno y prevalecen sobre la ley ordinaria, configurando un rango supralegal. Este criterio ha sido posteriormente reiterado de forma constante por el Tribunal Constitucional, consolidando un bloque de convencionalidad que obliga a interpretar la normativa interna conforme a los tratados. De este modo, el Convenio 190 debe aplicarse como parámetro hermenéutico reforzado, vinculante para jueces y poderes públicos. Vid. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Adecuación e implementación del Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso en el ordenamiento laboral español”, en *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, Universidad de Murcia, 2024, pp. 35-36.

El reconocimiento constitucional de la dignidad y la integridad moral como límites infranqueables en las relaciones laborales implica que el Convenio 190 opera como un instrumento que profundiza y densifica el contenido esencial de estos derechos fundamentales. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reiterado que la dignidad constituye un valor superior del ordenamiento y un “presupuesto ontológico” para el ejercicio del resto de derechos (STC 53/1985). Bajo esta premisa, la violencia y el acoso laboral suponen vulneraciones directas que trascienden el plano contractual, afectando la esencia misma del estatus constitucional del trabajador. El Convenio 190, al definir la violencia laboral como un fenómeno estructural que puede producirse “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, impone una visión expansiva que supera la concepción tradicional limitada al espacio físico del centro de trabajo. Su integración obliga, por tanto, a redimensionar el alcance del derecho fundamental a la integridad física y moral, abarcando escenarios híbridos como el teletrabajo, las prestaciones digitales de servicios o las interacciones laborales mediadas tecnológicamente.

Asimismo, la recepción constitucional del Convenio 190 exige reinterpretar el papel del Estado como garante último de la protección frente al acoso y la violencia, no solo en el ámbito laboral privado, sino también en las Administraciones Públicas. El art. 9.2 CE impone al Estado la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, mandato que cobra particular relevancia en materia de violencia laboral. De este modo, el Convenio 190 obliga a reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo, actualizar los criterios técnicos en materia de riesgos psicosociales y adaptar los procedimientos internos de denuncia y protección en los organismos públicos. La jurisprudencia contencioso-administrativa ya había avanzado en esta línea, como muestra la STS (Sala 3^a) de 16 de noviembre de 2016 (rec. 3373/2014), que reconoció la responsabilidad patrimonial de la Administración por no proteger adecuadamente frente al acoso. Con el Convenio 190, esta obligación adquiere un carácter más exigente, integrándose dentro del deber constitucional de garantizar entornos libres de violencia en todos los sectores laborales².

² Con la incorporación del Convenio 190, la obligación estatal de garantizar entornos laborales seguros adquiere un carácter reforzado, al integrarse plenamente en el marco constitucional de protección de la dignidad y la integridad moral. Vid. ARBONÉS LAPENA, H. I., “Una novedad relativa: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 147, 2020, pp. 407-409. BAQUERO AGUILAR, J., “De la

El encaje constitucional del Convenio 190 requiere armonizar su aplicación con el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE, especialmente en lo relativo a la violencia y acoso por razón de género. Aunque el ordenamiento español ya disponía de un marco normativo avanzado en esta materia a través de la Ley Orgánica 3/2007, el Convenio 190 amplía los supuestos y obliga a incluir como violencia laboral todas aquellas conductas de naturaleza estructural que afecten de forma desproporcionada a las mujeres. La jurisprudencia, en relación al acoso por razón de sexo, ya había reconocido este carácter estructural, pero el Convenio obliga a un enfoque más integral, preventivo y transversal. De este modo, la interpretación constitucional deberá integrar el Convenio 190 como un instrumento que refuerza la igualdad real entre mujeres y hombres, obliga a revisar los protocolos internos de empresas y administraciones, y exige políticas públicas orientadas a erradicar situaciones de violencia normalizadas u ocultas en las dinámicas organizativas.

3. LA CONCEPTUALIZACIÓN JURÍDICA DE “VIOLENCIA Y ACOSO” EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA JURISPRUDENCIA SOCIAL

El Convenio 190 introduce un concepto amplio de violencia y acoso que incorpora dimensiones físicas, psicológicas y económicas, así como manifestaciones relacionadas con el género. Desde la perspectiva española, esta configuración resuena con la doctrina consolidada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ha considerado el acoso moral y el acoso sexual como conductas atentatorias contra los derechos fundamentales del trabajador, aunque sin una definición unitaria previa en el ordenamiento. Una referencia jurisprudencial esencial es la STS, Social, de 30 de enero de 2008, rec. 2543/2006, que define el acoso moral como una presión sistemática destinada a disminuir la autoestima o degradar la posición del trabajador. En materia de acoso sexual, resulta clave que confirma que el consentimiento viciado o la desigualdad jerárquica no eliminan la calificación de acoso. El Convenio 190 obliga a unificar estas categorías, ampliarlas y dotarlas de coherencia normativa. Su aplicación implicará adaptar la interpretación de estas sentencias bajo una óptica más estructural, protectora y proactiva.

necesidad de una precisa ‘transposición’ del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso al ordenamiento jurídico español”, en *Estudios Jurídicos Interdisciplinares sobre Justicia Relacional y Servicios de Interés General*, Vol. I (Dirs. Márquez Prieto – Rueda Monroy), Aranzadi, 2023, pp. 195. Ello implica que los poderes públicos deben adoptar medidas más exigentes y coherentes para prevenir cualquier forma de violencia laboral. Así, el Convenio opera como un estándar internacional vinculante, que amplía y profundiza el deber constitucional de asegurar espacios de trabajo libres de violencia en todos los sectores.



El Convenio 190 de la OIT configura la “violencia y acoso” como un fenómeno jurídico unitario, transversal y multidimensional que engloba conductas físicas, psicológicas, sexuales y económicas, así como manifestaciones de carácter estructural vinculadas al género. Esta conceptualización es más amplia que la existente en el Derecho laboral español, donde históricamente se ha trabajado con categorías separadas —acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato degradante— reguladas de forma fragmentada a través del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la LPRL. La jurisprudencia social del Tribunal Supremo, aunque sólida, se había centrado tradicionalmente en casos individuales de hostigamiento, exigiendo reiteración, sistematicidad y gravedad. La STS, Social, de 17 de mayo de 2006, rec. 4372/2004, determinó que el acoso moral requiere una presión psicológica continuada destinada a socavar la dignidad del trabajador, lo que encajaba en modelos clásicos de mobbing³. Sin embargo, el Convenio 190 obliga a superar esta visión restrictiva, reconociendo formas de violencia menos visibles, de carácter organizativo o estructural, que no siempre encajan en los parámetros tradicionales de la jurisprudencia.

En materia de acoso sexual, la jurisprudencia española ya había sentado criterios progresistas, como en la STS 1111/2016, Social, de 22 de diciembre de 2016, rec. 658/2015, donde se subrayó que la desigualdad de poder o la dependencia jerárquica invalidan cualquier apariencia de consentimiento y consolidan la calificación de acoso⁴. Esta sentencia ya incorporaba elementos próximos a la perspectiva del Convenio 190, pero el instrumento internacional amplía aún más el alcance al incluir situaciones que se producen “en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, lo que abarca interacciones en plataformas digitales, comunicaciones fuera del horario laboral y entornos híbridos propios del teletrabajo. El Convenio también reconoce el acoso

³ La jurisprudencia fijó que el acoso moral exige una presión psicológica continuada dirigida a minar la dignidad del trabajador. Este criterio respondía al modelo clásico de mobbing, basado en la reiteración y sistematicidad de las conductas hostiles. Vid. SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 269, 2023, pp. 29-30.

⁴ La jurisprudencia social ha sostenido que la desigualdad de poder o la dependencia jerárquica elimina cualquier apariencia válida de consentimiento en las conductas de índole sexual o intimidatoria en el trabajo. La posición de superioridad del autor constituye un elemento objetivo que vicia la autonomía del trabajador, excluyendo cualquier interpretación basada en la voluntariedad. Ello consolida la calificación jurídica de acoso, al evidenciar que la relación no es entre iguales y que el consentimiento no puede operar como exoneración. De este modo, los tribunales refuerzan una lectura estructural y no formalista de la protección frente al acoso.

cometido por terceros —clientes, usuarios o proveedores—, un aspecto que la jurisprudencia española solo ha tratado tangencialmente en algunos pronunciamientos sobre responsabilidad empresarial. Su aplicación plena obligará a los tribunales a integrar un enfoque más proactivo, menos dependiente de la reiteración de conductas y más atento a las dinámicas estructurales de desigualdad y vulnerabilidad⁵.

El impacto del Convenio 190 sobre la jurisprudencia social implica, además, un cambio en los criterios de valoración de la prueba y en la interpretación del daño moral. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha exigido tradicionalmente una prueba rigurosa que acreditará la sistematicidad y gravedad del acoso, pero dicha exigencia debe interpretarse ahora a la luz del principio de “tolerancia cero” que inspira el Convenio 190. Esto supone reconocer que existen formas no continuadas de violencia o acoso, pero igualmente atentatorias contra la dignidad, que merecen protección, aunque no encajen en el patrón clásico de hostigamiento reiterado. El Convenio refuerza también la necesidad de abordar la violencia y el acoso como riesgos psicosociales, lo que conecta con la doctrina reciente sobre la responsabilidad empresarial en la evaluación y prevención de tales riesgos⁶. Con ello, la jurisprudencia deberá evolucionar hacia una comprensión más amplia, contextual y estructural de la violencia laboral, alineada con los estándares internacionales de la OIT.

4. LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN CONFORME AL CONVENIO 190 Y SU INTEGRACIÓN CON LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El enfoque del Convenio 190 es preventivo y estructural, lo que exige un análisis de su interacción con la LPRL. El art. 14 LPRL ya consagra una obligación general de seguridad que incluye riesgos psicosociales, pero la doctrina judicial había sido desigual en su aplicación. En este sentido, es preciso decir que los riesgos psicosociales forman parte de la obligación empresarial de protección, abriendo paso a una interpretación más

⁵ La aplicación plena del Convenio 190 exigirá a los tribunales adoptar un enfoque más proactivo y preventivo, reduciendo la excesiva dependencia de la reiteración probatoria. Esto implica atender a las dinámicas estructurales de desigualdad y vulnerabilidad, propias de muchas formas de violencia laboral.

⁶ El Convenio 190 obliga a tratar la violencia y el acoso como riesgos psicosociales, integrándolos en la evaluación preventiva empresarial. Esta exigencia se alinea con la doctrina consolidada que amplía la responsabilidad del empleador en este ámbito. Vid. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P., “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n.º 437-438, 2019, p. 120. La jurisprudencia confirma que dichos riesgos forman parte ineludible del deber de protección. En consecuencia, la empresa debe adoptar medidas preventivas específicas y no meramente formales.

amplia en línea con el Convenio 190. El Convenio exige medidas integrales como protocolos, formación, canales de denuncia, evaluaciones de riesgo específicas, acompañamiento a la víctima, y un deber reforzado de diligencia. En España, estas obligaciones deberán interpretarse a la luz del art. 4.2 e) ET, que reconoce el derecho al respeto de la intimidad y dignidad, y de la normativa específica en acoso sexual y por razón de sexo (art. 48 LO 3/2007). El ajuste consiste en extender estas obligaciones a todas las formas de violencia y acoso, sin limitarse al acoso sexual o discriminatorio.

El Convenio 190 exige abordar la violencia y el acoso desde una lógica estrictamente preventiva, lo que obliga a reinterpretar el art. 14 LPRL, que consagra el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Tradicionalmente, la prevención de riesgos psicosociales había ocupado un espacio marginal en la práctica preventiva, a pesar de que la doctrina del Tribunal Supremo había reconocido su relevancia. El impulso decisivo llega con la STS, Social, de 16 de febrero de 2016, rec. 250/2014, que afirma que los riesgos psicosociales forman parte integrante del deber empresarial de protección, sin que sea posible excluirlos como si fueran riesgos de índole subjetiva o personal del trabajador. A partir de esta interpretación, el Convenio 190 exige integrar de forma explícita la violencia y el acoso como riesgos previsibles que deben ser evaluados, gestionados y prevenidos dentro del sistema preventivo. Ello implica incorporar estos riesgos en la evaluación inicial y en las revisiones periódicas, así como adaptar las medidas preventivas a la realidad organizacional y sectorial de la empresa.

La integración del Convenio 190 en la LPRL supone, además, reforzar el concepto de diligencia empresarial. La empresa ya estaba obligada a planificar la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza de los riesgos psicosociales, pero el Convenio amplía las exigencias al incorporar medidas de carácter estructural: políticas internas explícitas contra la violencia, formación preventiva obligatoria, sistemas confidenciales de denuncia, mecanismos de protección y acompañamiento a la víctima y protocolos de actuación inmediata. Estas obligaciones deben interpretarse conjuntamente con el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho del trabajador a la dignidad y a un trato respetuoso, y con la normativa específica en acoso sexual y por razón de sexo del art. 48 LO 3/2007, que ya establecía exigencias de prevención y actuación. El Convenio 190 opera aquí como una norma de cierre, obligando a extender estas obligaciones preventivas más allá del acoso sexual o discriminatorio, alcanzando todas

las manifestaciones de violencia laboral, incluidas las ejercidas por terceros.

Otro aspecto clave es la necesidad de reformar y actualizar los protocolos internos de actuación. En España, muchas empresas disponen de protocolos específicos para acoso sexual o por razón de sexo, pero no sobre violencia laboral en sentido amplio. El Convenio 190 exige que esos protocolos se transformen en instrumentos integrales, aplicables a todas las formas de violencia y acoso, y que estén diseñados con participación de la representación legal de los trabajadores, conforme a los arts. 33 y 34 LPRL. Además, la actuación empresarial no puede limitarse a procedimientos formales, sino que debe incluir medidas reales de protección, tales como la reubicación provisional, la garantía de confidencialidad, la prohibición de represalias y la atención psicológica⁷. La empresa debe adoptar un enfoque proactivo que permita detectar precozmente situaciones de riesgo, especialmente en entornos laboralmente precarizados, tecnológicamente mediados o altamente jerarquizados, donde la violencia puede producirse de manera menos visible.

La integración del Convenio 190 implica reforzar la actuación administrativa e inspectora, dado que la Inspección de Trabajo adquiere un papel determinante en la vigilancia del cumplimiento preventivo. El Convenio obliga a los Estados a asegurar que existan mecanismos efectivos de supervisión y sanción, lo que en España se vincula a los arts. 12, 13 y 14 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que tipifican como infracciones graves y muy graves la falta de medidas preventivas adecuadas frente a riesgos psicosociales y conductas atentatorias contra la dignidad del trabajador. La Inspección deberá actualizar sus criterios técnicos para incorporar la perspectiva del Convenio 190, reforzando sus herramientas de investigación, especialmente en casos de violencia psicológica o estructural⁸. Asimismo, el deber

⁷ La actuación empresarial no puede limitarse a protocolos formales, sino que debe traducirse en medidas efectivas de protección, como la reubicación provisional, la estricta confidencialidad y la prohibición de represalias. Asimismo, debe garantizarse un apoyo psicológico básico, asegurando una respuesta real y no meramente declarativa.

⁸ La Inspección de Trabajo deberá actualizar sus criterios técnicos para integrar plenamente la perspectiva del Convenio 190, incorporando una comprensión amplia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ello exige reforzar sus herramientas de investigación, adaptándolas a la detección de indicios no visibles y a dinámicas organizativas complejas. Especial relevancia adquiere la capacidad inspectora para identificar violencia psicológica o estructural, fenómenos que requieren metodologías de análisis avanzadas y un enfoque preventivo. Solo mediante esta modernización la actuación inspectora podrá ofrecer una tutela efectiva y alineada con los estándares internacionales.

empresarial de colaboración se intensifica bajo el principio de prevención integral, lo que implica que la omisión de evaluaciones específicas o de protocolos efectivos pueda considerarse una infracción autónoma. Así, el Convenio 190 no solo armoniza el sistema preventivo español, sino que lo eleva a un estándar internacional de protección más exigente y coherente.

5. LA RESPUESTA JURISDICCIONAL Y LA NECESARIA ADAPTACIÓN PROCESAL Y SANCIONADORA DEL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

La aplicación del Convenio 190 también impacta en la respuesta judicial y en el sistema sancionador. Procesalmente, la vía de tutela de derechos fundamentales (arts. 177 y ss. LRJS) ofrece garantías reforzadas, inversión de la carga de la prueba y protección frente a represalias. Sin embargo, la jurisprudencia ha insistido en la necesidad de una prueba sólida y reiterada del acoso, como se observa en la STS 426/2025, Social, de 7 de mayo de 2025, rec. 1949/2023, que subraya los requisitos probatorios del mobbing. El Convenio 190 demanda que los tribunales apliquen un estándar más protector, orientado a la prevención y a la eliminación de la violencia estructural, lo que podría modificar la apreciación de la prueba o los parámetros del daño moral. En el ámbito sancionador, la LISOS ya contiene infracciones graves y muy graves relacionadas con la vulneración de la dignidad y la integridad moral (arts. 8.11, 13.10), pero el Convenio exige reforzar su aplicación y ampliar los supuestos. La acomodación plena del Convenio 190 implica orientar la actuación judicial, administrativa e inspectora hacia un enfoque integral de tolerancia cero frente a la violencia laboral.

La adaptación jurisdiccional derivada del Convenio 190 exige reformular el modo en que los tribunales laborales valoran la prueba y acreditan la existencia de violencia o acoso en el trabajo. Aunque la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (arts. 177 y ss. LRJS), establece un procedimiento reforzado en materia de derechos fundamentales, con inversión de la carga de la prueba y amplitud para valorar indicios, la doctrina jurisprudencial ha insistido en criterios muy exigentes para probar el acoso moral, especialmente en cuanto a la reiteración, intencionalidad y sistematicidad de la conducta. Esto se aprecia con claridad en la STS, Social, de 30 de enero de 2008, rec. 2543/2006, donde el Tribunal Supremo subrayó la necesidad de una acreditación objetiva, continua y suficientemente grave del hostigamiento. El Convenio 190 obliga a flexibilizar estos parámetros, permitiendo reconocer como violencia laboral situaciones



no necesariamente reiteradas, pero sí lesivas para la dignidad, incorporando además una valoración contextual que atienda al riesgo psicosocial, a la desigualdad estructural y al impacto de las nuevas formas de organización del trabajo.

Desde el punto de vista procesal, la plena implementación del Convenio 190 requiere reforzar las garantías de protección frente a represalias, ampliar el alcance de las medidas cautelares y reconocer de forma más clara el daño moral derivado de la violencia laboral. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales debe ser interpretado en clave expansiva, de modo que la carga probatoria se reparta de manera más equilibrada y se reduzcan los obstáculos que actualmente dificultan la acreditación del acoso psicológico o estructural⁹. Ello implica que los tribunales deben valorar no solo los hechos individuales sino también el contexto organizativo, la existencia de protocolos ineficaces, la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales o el incumplimiento empresarial de su deber preventivo. El Convenio 190, al situar la prevención en el centro del modelo, convierte estas omisiones empresariales en elementos esenciales para fundamentar la responsabilidad. Además, exige que los órganos judiciales adopten criterios uniformes que integren la violencia laboral como vulneración del derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE), reforzando la necesidad de abordar estos litigios con una perspectiva de derechos humanos del trabajo.

En el plano sancionador, el Convenio 190 demanda que el sistema español de infracciones y sanciones —previsto en la LISOS— sea aplicado de forma más contundente y coherente frente a las conductas empresariales que toleren, permitan o no prevengan adecuadamente la violencia laboral. El ordenamiento ya tipifica como infracciones graves o muy graves la vulneración de la dignidad del trabajador (arts. 8.11 y 13.10 LISOS), así como la falta de medidas de prevención adecuadas. Sin embargo, la

⁹ La interpretación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales debe orientarse hacia una lectura expansiva que refuerce su función garantista, superando los enfoques excesivamente restrictivos que dificultan la protección frente al acoso psicológico o estructural. Ello implica asumir que la distribución de la carga probatoria no puede mantenerse en términos rígidos, sino que debe ajustarse a la lógica del art. 181 LRJS, favoreciendo una valoración más flexible de los indicios y una mayor atención al contexto organizativo en el que se producen los hechos. En situaciones de violencia laboral, donde el daño se manifiesta de forma difusa y progresiva, la exigencia de pruebas directas o reiteradas deviene incompatible con la tutela efectiva de la integridad moral. Vid. PONS CARMENA, M., “Violencia y acoso en el trabajo a la luz del Convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y Ley 4/2023)”, en ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S. (Dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 109-110. Por ello, debe consolidarse un estándar probatorio que permita ponderar evidencias indirectas, patrones de comportamiento y omisiones empresariales, garantizando que las víctimas no queden desprotegidas por la propia naturaleza invisible del acoso.



práctica inspectora y judicial ha tendido a utilizar estos preceptos de forma limitada y centrada en casos muy extremos. La implementación del Convenio 190 obliga a ampliar la interpretación de estos artículos, considerando como infracciones autónomas la falta de evaluaciones de riesgos psicosociales, la ausencia de protocolos eficaces, la inacción ante denuncias internas o la existencia de entornos organizativos proclives al acoso. La Inspección de Trabajo debe actualizar sus criterios técnicos para incorporar la noción amplia del Convenio, y los tribunales sancionadores deben reforzar la exigencia de diligencia empresarial bajo el principio de tolerancia cero. De este modo, el sistema sancionador se convierte en un instrumento clave para garantizar el cumplimiento real del estándar internacional.

6. CONCLUSIÓN

La aplicación del Convenio 190 de la OIT en el ordenamiento español representa una oportunidad decisiva para reforzar la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores y para dotar al sistema de prevención de riesgos laborales de un enfoque verdaderamente integral frente a la violencia y el acoso en el trabajo. Su recepción exige interpretar de forma sistemática los arts. 4.2 e) y 19 del Estatuto de los Trabajadores, la obligación general de seguridad del art. 14 LPRL y los principios constitucionales derivados de los arts. 10, 14 y 15 CE. El Convenio aporta un concepto amplio, estructural y no fragmentado de violencia laboral, lo que obliga a superar las tradicionales distinciones entre acoso moral, acoso sexual y conductas atentatorias a la dignidad. Con ello, el marco normativo español se ve fortalecido mediante la incorporación de estándares internacionales que sitúan la prevención, la reparación y la protección de la víctima como ejes fundamentales de la actuación empresarial y de los poderes públicos.

Desde la perspectiva jurisdiccional, el Convenio 190 debe orientar la labor interpretativa de la jurisprudencia social hacia una lectura más garantista y centrada en la protección efectiva frente a todas las formas de violencia laboral. Las decisiones del Tribunal Constitucional y las sentencias del Tribunal Supremo en materia de acoso moral y sexual constituyen una base sólida, pero requieren ser reinterpretadas a la luz de un estándar más amplio que abarque situaciones antes no conceptualizadas como “acoso” o “violencia”. Ello implica ajustar el estándar probatorio, reforzar la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos de tutela y adoptar criterios que valoren el daño psicosocial de manera más completa. El Convenio 190 no pretende sustituir las categorías



nacionales, sino integrarlas dentro de un marco protectorio más coherente, reforzando la coherencia interpretativa de jueces y tribunales.

La plena realización del Convenio 190 en España dependerá de la capacidad para articular una respuesta coordinada entre empresa, jurisdicción social e Inspección de Trabajo, garantizando que la prevención sea real y no meramente formal. El desafío consiste en traducir los principios del Convenio en políticas internas eficaces, evaluaciones de riesgos psicosociales rigurosas, canales seguros de denuncia y actuaciones administrativas ágiles. Asimismo, será necesario reforzar la cultura organizativa de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso, generando entornos laborales seguros y respetuosos. Con ello, España puede situarse entre los países que aplican de manera más reforzada este instrumento internacional, avanzando hacia un modelo de relaciones laborales basado en la dignidad, la integridad moral y la protección plena de las personas trabajadoras. El Convenio 190 constituye, así, no solo un compromiso jurídico, sino una hoja de ruta para transformar la realidad laboral y asegurar espacios de trabajo verdaderamente dignos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

ARBONÉS LAPENA, H. I., “Una novedad relativa: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 147, 2020, pp. 405-419.

BAQUERO AGUILAR, J., “De la necesidad de una precisa ‘transposición’ del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso al ordenamiento jurídico español”, en *Estudios Jurídicos Interdisciplinares sobre Justicia Relacional y Servicios de Interés General*, Vol. I (Dirs. Márquez Prieto – Rueda Monroy), Aranzadi, 2023, pp. 191-224.

PONS CARMENA, M., “Violencia y acoso en el trabajo a la luz del Convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y Ley 4/2023)”, en ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S. (Dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 107-146.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Adecuación e implementación del Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso en el ordenamiento laboral español”, en *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, Universidad de Murcia, 2024, pp. 33-74.

SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y

acoso. Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 269, 2023, pp. 27-58.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P., “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n.º 437-438, 2019, pp. 119-142.



EL ESTÁNDAR PROBATORIO DEL ACOSO SEXUAL EN CHILE

Claudio Palavecino Cáceres*

1. INTRODUCCIÓN

La definición de acoso sexual prevista en el artículo 2º letra a) del Código del Trabajo chileno fue formulada en términos estrictos para ofrecer tutela a un bien jurídico específico: la libertad sexual. En efecto, el citado cuerpo legal define el núcleo de la conducta prohibida como *requerimientos de carácter sexual*. La conducta típica consiste, por tanto, en la formulación de proposiciones de carácter sexual que, conforme a la propia descripción de tipo, pueden ejecutarse *por cualquier medio* y por ende también mediante acometimientos o avances sexuales directos y sorpresivos sin previa advertencia verbal a la víctima. La exigencia de que tales propuestas, acometimientos o avances sean *de carácter sexual* impone que el sujeto activo persiga un propósito lascivo y así resulta inconscio que el ánimo libidinoso es un elemento subjetivo del tipo que necesariamente debe concurrir para configurar el acoso sexual. En el otro extremo -el del sujeto pasivo- el tipo demanda rechazo o cuando menos la ausencia de consentimiento y esa exigencia es determinante en orden a la identificación del bien jurídico protegido, *la libertad sexual*, concebida como el derecho a decidir sobre el ejercicio de la propia sexualidad y sobre el acceso de otros al propio cuerpo.

El tipo legal difiere notoriamente de lo que la opinión pública entiende hoy por acoso sexual, porque el concepto ha venido adoptando una representación cultural mucho más amplia que incluye varias formas de discriminación de género que no pasan por propuestas ni menos por acometimientos de connotación sexual. Pero no sólo los legos, sino que también la dogmática nacional ha incurrido en excesos interpretativos. El tan manido recurso a la doctrina comparada muchas veces descuida la contrastación del material normativo a partir del cual se construye la solución dogmática en cada país. El

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Chile. Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Universidad de Chile



olvido de esta mínima precaución introduce distorsiones o derechamente ampliaciones ilegítimas en cuanto ultrapanan los límites definidos por el legislador nacional. El prestigio de los autores entre los jueces traslada esas distorsiones y ampliaciones de los libros a las sentencias. A lo anterior se añade un *Zeitgeist* punitivo o de *tolerancia cero* que exige castigar a toda costa como si el fin siempre justificara los medios. Todo lo cual plantea un conflicto serio y preocupante con el sistema de garantías, habida cuenta del abrumador reproche social que trae aparejada incluso *la mera denuncia* de una conducta de esta clase.

La misma tendencia punitiva se detecta a propósito de la cuestión más específica del estándar probatorio del acoso sexual donde con alguna excepción¹⁰, la doctrina chilena se ha apurado en afirmar que el estándar aplicable es la *prueba preponderante* (o *probabilidad prevaleciente*), desconociendo, nuevamente, el dato normativo y las buenas razones que imponen aquí el estándar probatorio más exigente (*más allá de toda duda razonable*).

En las siguientes líneas expondré tales razones.

2. EL ESTÁNDAR PROBATORIO: UNA EXIGENCIA DEL RAZONAMIENTO JUDICIAL, PERO ANTES UNA CUESTIÓN POLÍTICA

Por estándar probatorio se ha venido entendiendo el nivel o umbral a partir del cual puede darse por probada la afirmación acerca de un hecho. Los estándares de prueba son normas que orientan al juez acerca de cuándo está justificado dar por acreditada (o desacreditada) una determinada hipótesis explicativa de la información que arrojó la prueba.

Conviene tener presente que en Chile el acoso sexual puede comprobarse extrajudicialmente mediante una investigación realizada por la propia empresa o por la Inspección del Trabajo, según donde denuncie la persona afectada y según si la empresa receptora de la denuncia decide abordar la investigación por sí misma o prefiera derivarla a la administración laboral. Si bien el Código del Trabajo y el Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establecen algunas directrices a las cuales deben ajustarse la investigación realizada por la empresa, tales normas no imponen de manera

¹⁰ Halpern, Gabriel: *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, Ediciones DER, 2024, p. 177 (aunque se refiere a la investigación extrajudicial).

explícita un estándar probatorio al investigador. Por mucho que el citado reglamento en su artículo 2º letra h) establezca como uno de los principios básicos de la investigación *el debido proceso*, lo cierto es no puede pretenderse que estos procedimientos sean una reproducción exacta de los que se tramitan ante la jurisdicción laboral. Porque los tribunales se especializan en juzgar, mientras que la investigación y sanción de ilícitos como el acoso sexual es una actividad marginal de las empresas muy ajena a su función primordial es la producción y el comercio. Por consiguiente, el informe no equivale a una sentencia. En efecto, en lo que respecta a la acreditación de la conducta, el reglamento no impone ningún estándar explícito, pero exige en su art. 16 g) que el informe exponga una conclusión razonada y coherente con la información arrojada por la investigación.¹¹

Por tanto, la cuestión sobre el estándar de prueba se sitúa propiamente en el ámbito del razonamiento judicial.

Por otro lado -y como se ha advertido tantas veces por la doctrina- el problema del estándar probatorio demanda tomar posición sobre una cuestión política previa especialmente compleja de dirimir: ¿Qué es preferible: Obtener “falsos positivos” (condenas falsas) o “falsos negativos” (absoluciones falsas)? Por eso se ha dicho que el estándar probatorio es una norma que reparte los riesgos de errores –el peligro de que el juez se equivoque en la sentencia definitiva– en escenarios cuyo rasgo común es la incertidumbre.¹²

Cierto sector de la doctrina generalmente asociado a posturas feministas responde la cuestión señalando que: “...es preferible sancionar el acoso sexual laboral, aunque resulte ser falso porque los efectos que puede producir su indefensión son demasiado costosos para la víctima, pudiendo generar un daño irreparable en la integridad y vida personal de la misma.”¹³

Tal afirmación resulta a lo menos debatible. Desde luego, la falsa absolución producirá en la víctima sentimientos de injusticia y frustración que configuran una revictimización

¹¹ “...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”.

¹² Stein (1991), citado por Larrouau, Jorge: “Hacia un estándar de prueba civil”, en *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39 Nº 3, pp. 783-784.

¹³ Acevedo, Claudia: *Dificultades probatorias del acoso sexual laboral: Distinción con el derecho penal*, memoria de prueba para obtener el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Chile, enero 2022, p. 85.

que probablemente agravará el trauma padecido, mientras que el reconocimiento judicial del acoso sexual y el castigo del agente acosador forma parte del proceso de sanación psicoemocional. Pero tal proceso no depende única ni siquiera principalmente de la obtención o confirmación de una condena sino sobre todo de un tratamiento o terapia psicológica que con mayor o menor dificultad pueden resultar eficaces aún en el caso de una falsa absolución. En cambio, la falsa condena dado el repudio social que hoy día genera el acoso sexual producirá un daño que no se agota con la pérdida del empleo y la fuente de ingresos y que trasciende de la esfera individual del injustamente condenado por su efecto deletéreo sobre sus relaciones de pareja, familiares y sociales y la perdurabilidad del estigma.

3. EL DATO NORMATIVO

Con todo y más allá de la posición que se adopte acerca del resultado preferible entre falsos positivos y falsos negativos no puede prescindirse del dato normativo de que el acoso sexual se sitúa en un grupo de causales -las del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo- respecto de las cuales la ley exige explícitamente que estén *debidamente comprobadas*.

Si bien podría entenderse que la frase “*debidamente comprobadas*” impone una investigación previa al empleador antes de decidir el despido, autorizada doctrina ha sostenido que la necesidad de indagación previa con ciertas garantías concurre respecto de todas las causales del despido disciplinario y no únicamente respecto de las del 160 N°1 del Código del Trabajo, con fundamento directo en la Constitución¹⁴, de modo que, en mi opinión, tal no puede ser el sentido de la expresión en comento. Por lo demás, la necesidad de investigación extrajudicial del acoso sexual no emana del art. 160 N°1 del Código del Trabajo, sino del art. 211-A y siguientes del mismo cuerpo legal.

De modo que resulta cuestionable la tesis según la cual no existiría norma explícita sobre estándar probatorio respecto del acoso sexual y que por ende en el proceso laboral se impondría por defecto el estándar de la *prueba preponderante* (probabilidad superior al 50% de que la afirmación sea cierta), puesto que esa sería la regla general en materia civil.¹⁵

Opino que la expresión “*debidamente comprobadas*” del artículo 160 N°1 impone el

¹⁴ Así Fernández Raúl: *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters, 2016, p. 281; también Domínguez, Álvaro: *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, 2021, p.136

¹⁵ Así, Lizama, Luis y Lizama, Diego: *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*, Ediciones DER, 2024, p.146. En igual sentido, Fernández, Raúl: “La prueba en las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo” en *El Mercurio Legal*, Jueves, 30 de mayo de 2024.

estándar de “más allá de toda duda razonable” el cual, siguiendo Jordi Ferrer¹⁶ implica que la persona denunciada será culpable si y solo si:

- i) La hipótesis de culpabilidad explica la información probatoria de forma íntegra y coherente; y
- ii) Quedan refutadas las demás hipótesis plausibles explicativas de la información obtenida compatibles con la inocencia del denunciado.

4. RAZONES PARA UN ESTÁNDAR PROBATORIO ELEVADO

Además del dato normativo, existen razones de congruencia sistémica que aconsejan elevar el estándar probatorio cuando la persona despedida por acoso sexual impugna judicialmente esta causal.

4.1. Analogía con el Derecho penal

Ilícitos laborales como el acoso sexual plantean dificultades teóricas para encuadrarlos categorialmente en el Derecho administrativo sancionador, partiendo por la muy simple constatación de que –a diferencia de lo que ocurre respecto del poder disciplinario del empleador- no pueden ser castigados directamente por la Administración laboral, escapan a su potestad sancionatoria. Los ilícitos especiales han sido abordados individualmente, pero no en su conjunto, como dominio conceptual singular. No hay nada escrito, al menos, por la dogmática laboral chilena. Bien podría decirse que aquí que los árboles todavía no dejan ver el bosque.

Lo cierto es que estos ilícitos se acercan al Derecho penal *stricto sensu*, sin ser formalmente Derecho penal. Pero la analogía con fines garantistas es perfectamente admisible lo que nos permite trasvasar los principios sustantivos y procesales que imponen límites estrictos al poder sancionatorio, amén de utilizar con provecho todo el refinado arsenal analítico de la dogmática penal.

4.2. La inversión de la carga probatoria

Una segunda razón es la inversión de la carga probatoria que impone el art. 211 E del Código del Trabajo en su inciso cuarto a quien impugna el despido. Tal norma señala que *“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*

¹⁶ *La valoración racional de la prueba*, Marcial Pons, 2007, p. 147.

despido”. Esta norma especial altera la regla general en materia de despido prevista en el art. 454 N° 1: “...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones...”. No es el único caso en que “el legislador laboral ha establecido ciertas normas que complementan, inciden o alteran las reglas generales de la carga de la prueba”.¹⁷

Si la persona despedida por acoso sexual llega a juicio con su presunción de inocencia derrotada por la investigación extrajudicial y la ley exige que despliegue actividad probatoria en favor de su inocencia, parece equitativo aceptar que para desvirtuar *los hechos o antecedentes contenidos en el informe* baste con un despliegue probatorio capaz de generar la duda razonable en el sentenciador. Tanto más cuanto que -como advertimos- la culpabilidad resultante de la investigación extrajudicial se habrá determinado bajo condiciones que no pueden jamás equiparse a un debido proceso por mucho que la ley y el reglamento insistan en lo contrario.

4.3. El despido como única sanción posible

Hacia la misma dirección empuja la interpretación draconiana que la Corte Suprema ha dado al inciso tercero del citado artículo 211 E, según la cual “*basta para incurrir en la causal de despido del artículo 160 N°1 letra b) la comprobación de la conducta de acoso sexual*”. El máximo tribunal razona que el acoso sexual es una conducta “eminentemente grave” por lo que no cabría calificarla “de manera menos intensa para dejarla fuera de la hipótesis de despido”.¹⁸ Misma severidad que ya había sido adoptada por Domínguez incluso antes de la dictación de la Ley 21.643 que introdujo la norma del inciso tercero del artículo 211 E, advirtiendo que la postura correcta frente a la sanción del acoso sexual es aquella que plantea que ante el disvalor de la conducta la única alternativa posible es el despido, “impidiendo la posibilidad de disposición de sanción mediante vías disciplinarias conservativas de menor intensidad.”¹⁹

Pienso que lo congruente con esta severidad sancionatoria es un estándar probatorio elevado.

5. CONCLUSIONES

¹⁷ Cortez, Gonzalo; Delgado Jordi; Palomo, Diego: *Proceso laboral*, Thomson Reuters, 2021, p. 202.

¹⁸ CS, Rol N°4.075-2024.

¹⁹ Domínguez, Álvaro: *Op. cit.* p. 401.

El tipo legal de acoso sexual en Chile tiene un sentido restringido, centrado en la protección de la libertad sexual, entendida como el derecho de cada persona a decidir sobre su cuerpo y su sexualidad. Sin embargo, la interpretación social y doctrinaria ha tendido a ampliar ilegítimamente el concepto, incorporando conductas que el legislador no contempló expresamente.

Esta expansión conceptual y el afán punitivo reinante han generado riesgos para el sistema de garantías, especialmente considerando el grave estigma social que acarrea una denuncia o condena por acoso sexual.

En el plano probatorio, la doctrina chilena se ha inclinado por aplicar el estándar de la “prueba preponderante” (propio del Derecho civil). Sin embargo, este criterio desconoce el marco normativo del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, que exige que las causales de despido estén “debidamente comprobadas”.

Conforme se expuso precedentemente el estándar probatorio aplicable debe ser el de “más allá de toda duda razonable”, porque:

- i) Así lo sugiere la interpretación sistemática y literal del término “debidamente comprobadas”.
- ii) Existen razones de coherencia con el Derecho penal, dado que el acoso sexual, aunque no sea un delito, comparte su gravedad y efectos sancionatorios.
- iii) La inversión de la carga de la prueba que impone el artículo 211 E del Código del Trabajo obliga al trabajador despedido a probar su inocencia, por lo que exigir un estándar bajo sería injusto y desproporcionado.
- iv) El despido es la única sanción posible en estos casos, sin alternativas menos severas, lo que refuerza la necesidad de un estándar más estricto.

En síntesis, la gravedad de la imputación, la severidad de la sanción, el contexto normativo y los principios de justicia y proporcionalidad imponen adoptar el estándar probatorio más alto posible —“más allá de toda duda razonable”— para evitar condenas injustas y preservar las garantías fundamentales de los acusados.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEVEDO, C., “*Dificultades probatorias del acoso sexual laboral: distinción con el derecho penal*”, Memoria de prueba para optar al grado de Licenciada en Ciencias



Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 2022.

CORTEZ, G.; DELGADO, J.; PALOMO, D., *Proceso laboral*, Thomson Reuters, 2021.

DOMÍNGUEZ, Á., *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, 2021.

FERNÁNDEZ, R., *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters, 2016.

FERNÁNDEZ, R., “La prueba en las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo”, *El Mercurio Legal*, jueves 30 de mayo de 2024.

HALPERN, G., *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, Ediciones DER, 2024.

LARROUCAU, J., “Hacia un estándar de prueba civil”, *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39, n.º 3, 2011, pp. 783-784.

LIZAMA, L.; LIZAMA, D., *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*, Ediciones DER, 2024.

STEIN, A., *La valoración racional de la prueba*, Marcial Pons, 1991.

DESAFIOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR ANTE EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT

David Conejan*

1. Convenio 190.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, junto con la Recomendación 206, establecen el marco legal internacional para combatir el acoso dentro del entorno laboral, ordenando y recomendando a los empleadores establecer y aplicar protocolos de prevención y sanción si los trabajadores se encuentran afectos al hecho descrito como acoso laboral. Estos protocolos deben promover relaciones laborales inclusivas, seguras, que tiendan a dignificar al trabajador, así como también deben garantizar la participación activa de todos los sectores o partes involucradas, en el sentido que el acceso a los mecanismos de denuncias sean expeditos y siempre con la mira puesta en el respeto y la equidad entre todos las partes del íter contractual.

Ambos cuerpos legales, probablemente constituyen uno de los avances, en esta materia, más relevantes a nivel internacional. Es de suma relevancia, toda vez que incluye a todos los actores que tienen relevancia en el ámbito laboral, a saber, empleadores, trabajadores, sindicatos, y Estados parte.

Como hemos analizado reiteradamente en este seminario, y dentro de otros alcances, el artículo 3º del Convenio define la violencia y el acoso como comportamientos, prácticas o amenazas que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Esto incluye tanto actos individuales como patrones sistemáticos en el tiempo.

Entonces el eje del Convenio pretende erradicar actos constitutivos de violencia y acoso en el trabajo, ya sean de naturaleza física o psicológica. Pero no solo se queda en esta relación contractual, sino también se extiende a personas en formación laboral o

* Abogado. Egresado de la Universidad Bernardo O'Higgins de Chile.



postulantes, y en una interpretación más amplia, incluso a todos aquellos que interactúan en el mundo del trabajo, sin distinguir si el acoso proviene en línea vertical u horizontal.

En el reconocimiento de las desigualdades estructurales, el Convenio destaca riesgos de violencia y acoso debido a condiciones vulnerables, exigiendo medidas adicionales para su protección. Estos se manifestarían de diferentes maneras, ya sea por abusos de poder, discriminación, discapacidad incluso explotación laboral. Por ejemplo, para mitigar los efectos de desigualdad en la relación contractual laboral, sería esencial la participación de trabajadores por medio de sindicatos en la elaboración de políticas acordes al objeto, mínimamente establecidas con una mirada equitativa e inclusiva.

En tal sentido, el artículo 9º del Convenio exige que los empleadores implementen políticas claras contra la violencia y el acoso, incluyéndolos en sistemas internos de gestión laboral y códigos de conducta. Es evidente que los coloca en el eje central en la promoción en ambiente laboral seguro y digno, motivando la relación laboral ideal y exenta de todo menoscabo. A mayor abundamiento, los trabajadores deben percibir un estado de protección, conviviendo para ello en un ambiente libre de todo vicio, preparado para el desarrollo profesional, esto alentaría las fortalezas entre empleador y trabajador como resultado de un esquema organizacional sostenible.

Así las cosas, el empleador debe identificar y evaluar los factores de riesgo que puedan generar violencia o acoso, incluyendo aquellos relacionados con la organización del trabajo, como horarios extensos o presiones desmedidas, etc. En esta línea, el empleador tiene la responsabilidad de garantizar la formación continua sensibilizando a los trabajadores y supervisores, jefaturas, etc., sobre el acoso laboral y los mecanismos disponibles para su denuncia y resolución.

2. Recomendación 206

Ahora bien, respecto a la recomendación 206 de la OIT, que complementa y orienta la aplicación del Convenio 190 del mismo organismo, proporciona información sustancial y detallada para la implementación del contenido de esta última. La reparación del daño es central, promoviendo un actuar común basado en el respeto y dignidad en ambientes laborales. Asimismo, se entiende que la participación colaborativa de todos los actores es clave con el cumplimiento del propósito de ambos instrumentos.

3. Obligaciones del empleador



Por medio de medidas pertinentes, el empleador deberá establecer los protocolos suficientes en la prevención de la violencia en el acoso laboral a través de campañas de sensibilización u otras en el mismo sentido, como herramientas de evaluación, planes, etc., todas tendientes a fortalecer el objetivo central en la prevención del acoso laboral. Los planes de acción deben ser claros y efectivos, asegurando que todos los miembros de la organización comprendan sus responsabilidades, así como también los mecanismos disponibles para denunciar cualquier incidente pertinente. El objetivo es fortalecer el compromiso de la empresa en la prevención del acoso laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la integridad, como se ha reiterado.

En el mismo orden de ideas, y apoyándonos en la Recomendación 206, establece que los empleadores deben habilitar sistemas confidenciales y accesibles para que las víctimas denuncien incidentes de acoso en el trabajo, protegiéndolas de represalias. (garantía de indemnidad). Asimismo, se insta a los empleadores a apoyar a las víctimas mediante servicios de asesoramiento, rehabilitación psicológica y mecanismos de reintegración laboral, cuando sea necesario. También refuerza la importancia de incluir a los trabajadores y sindicatos en la elaboración de políticas y medidas de prevención, asegurando una perspectiva inclusiva y participativa.

Finalmente, El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT consolidan un marco que asigna una responsabilidad central a los empleadores en la prevención del acoso laboral. Su implementación no solo debe mejorar las condiciones laborales, sino que asimismo, debe fomentar un entorno seguro, digno e inclusivo. Cumplir con estas disposiciones no es solo una cuestión de carácter legal, sino además es un compromiso ético, casi de sentido común, de respeto mutuo, para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, que, en definitiva, no deja de ser titular de derechos, teniendo la calidad de ciudadano en la empresa.

4. Jurisprudencia Chilena. Caso AIEP

A continuación, y a modo ejemplificador en la aplicación de lo analizado, se comenta un caso en el que el respeto y apego a las instrucciones de la OIT hubiesen podido prevenir actos de acoso laboral.

Caso Práctico: Análisis Sentencia “Cisternas con AIEP” (Tutela ante la Vulneración de Derechos Fundamentales del Trabajador)

(RIT: T-427-2020, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Chile)

Contexto Normativo Laboral Chileno:

En Chile existe la protección de ciertos derechos considerados como fundamentales de la persona humana en la relación laboral. Algunos autores chilenos sostienen el principio de la Constitucionalización de los derechos laborales. Es decir, amparados y protegidos por la Carta Magna. Como señala y explica Ugarte: “*En primer lugar, se habla de constitucionalización del derecho del trabajo como el reconocimiento de derechos de carácter laboral por las normas constitucionales de un determinado ordenamiento jurídico, proceso conocido como el constitucionalismo social. Pero también, para aquellos casos en que las normas constitucionales que estipulan derechos fundamentales de contenido general -no laborales- se proyectan en la regulación laboral, como efecto normativo de la Constitución*”²⁰

El derecho laboral chileno establece un procedimiento especial para la protección y reparación ante la vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Como señala Chávez: “*El procedimiento de tutela es aquel por el cual el trabajador reclama la violación de sus derechos fundamentales en su relación con el empleador.*” Agrega el autor que “*se entienden vulnerados o lesionados los derechos fundamentales cuando el empleador o quien los representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial*”²¹

El artículo 485 del Código del Trabajo Chileno, establece el procedimiento de tutela laboral. Señala que se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19°, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo que relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso

²⁰ Ugarte, José Luis. Derechos Fundamentales, tutela y trabajo. 2018. Legal Publishing. Chile.

²¹ Chávez, Eric Andrés. Derecho del Trabajo, individual, colectivo y jurisdicción laboral. 2021. Tofulex ediciones jurídicas. Santiago de Chile

primero y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho de su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

En el caso de análisis, el derecho vulnerado por el empleador es el contenido en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, esto es: Integridad Psíquica. La afectación de la integridad psíquica de la trabajadora fue resultado directo del acoso laboral que sufrió en la relación laboral y que, al activar el protocolo de denuncia, el empleador demandado no fue capaz de respetarlos, mismos procedimientos de prevención cuyo objetivo era precisamente proteger al trabajador.

El tribunal de base, acogiendo la denuncia, señaló:

“Al respecto se alegó por la denunciante haber sido víctima de acoso laboral por parte de su jefe directo, fundada principalmente en un cambio de horario de trabajo a su juicio arbitraria, respecto de lo cual manifestó su disconformidad, a partir de lo cual comenzó a percibir actitudes de discriminación en su contra. Producto de ello, y atendido a lo establecido en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa denunciada, la trabajadora se contactó con la jefa de cumplimiento, y posterior a ello realizó la respectiva denuncia. Dicha circunstancia fue reconocida por el absolvente de posiciones, quien señaló conocer la circunstancia de haber ejercido la demandante una denuncia por acoso laboral.

Asimismo, el absolvente señaló la existencia de un plazo de resolución de denuncias, de 30 días, y señaló desconocer el estado de dicha denuncia al momento de juicio.

Producto de lo anterior, no se ha acreditado de ninguna forma la circunstancia de haber tomado el empleador las medidas necesarias, autoimpuestas en su propio reglamento interno, respecto al procedimiento y sanción de las conductas de acoso laboral.” (fin cita)

En definitiva, existió una denuncia de la trabajadora, realizada inicialmente por correo electrónico y luego formalmente por los canales dispuestos por el empleador, la cual, pese a tener un procedimiento regulado, incluso con las posibles sanciones a aplicar, no tuvo ningún resultado o consecuencia. Este hecho puso de manifiesto una evidente falta de eficacia en los mecanismos de resolución de conflictos dentro de la empresa, lo cual podría generar desconfianza entre los trabajadores y afectar negativamente el

ambiente laboral

Que, acreditado el hecho de haberse realizado una denuncia, la falta de respuesta, y la existencia de indicios de vulneración, corresponde analizar si efectivamente, las conductas descritas tuvieron la entidad necesaria para vulnerar la garantía del art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República, agregó el sentenciador.

En autos, se ha dado cuenta por la denunciante, de la existencia de situaciones de acoso laboral, que fueron debidamente denunciadas en su momento, bajo el procedimiento establecido por el propio empleador, sin que hubiera existido resultados de dicho proceso, todo lo cual fue probado mediante los respectivos documentos y declaraciones del absolviente de posiciones, quien reconoció la existencia de la denuncia y el respectivo proceso. Resulta necesario entonces determinar si las conductas de acoso laboral sufridas por la demandante, y la consecuente inacción de la denunciada afectaron la garantía señalada. Respecto al acoso laboral, se ha señalado que: “El acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, asumiéndose así una visión coherente con el rechazo de otras conductas que lesionan derechos fundamentales, como es el caso del acoso sexual. Con todo, no se puede perder de vista que el acoso laboral no sólo afecta a la dignidad, sino que puede lesionar a una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción”²²

Así las cosas, el Tribunal entendió que: “En este sentido, el hecho de existir situaciones que pudieran constituir acoso laboral dentro de una institución debe ser tomadas seriamente, en virtud de que dichas conductas lesionan no solo la honra del trabajador, sino que una multiplicidad de derechos fundamentales. Así las cosas, la existencia de un procedimiento interno que busque evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral es positivo y deseable en todas las empresas. Sin embargo, si dicho procedimiento y orgánica asociada no tienen una respuesta al trabajador, además de no manejarse con la debida reserva las denuncias efectuadas, puede terminar incidiendo negativamente.

De tal forma, haber sido objeto de diversas situaciones que la trabajadora consideró como acoso laboral, las que denunció en la forma estipulada en el respectivo reglamento a su jefatura, de la cual no obtuvo respuesta en los tiempos comprometidos, si constituye

²² Caamaño, Eduardo y Ugarte, José Luis. El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. 2013. En Revista Ius et Praxis, p. 72). Santiago de Chile.

una afectación a la integridad psíquica de la trabajadora, más aún cuando la única acción tomada por su empleador luego de la denuncia es efectuar el despido. Es justamente este hecho el que termina por vulnerar la integridad psíquica de la trabajadora, quien, confiada en los procedimientos internos y esperando obtener una respuesta favorable a sus requerimientos, fue despedida.”

A modo de reflexión en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, siempre deben existir protocolos de control promovidos por el empleador tendientes en prevenir o sancionar el acoso laboral. Como señaló en las jornadas la profesora María Cristina Gajardo: “*Es necesario un modelo de prevención constante*”. Este término puede tener múltiples interpretaciones, y una de ellas podría entenderse como la relevancia en abordar los riesgos proactivamente, con carácter de permanente, aplicables en cualquier ámbito donde existe amenazas de seguridad o dignidad del trabajador. Requiere entonces que los procedimientos o protocolos de prevención estén bien definidos, promoviendo la participación activa de todas las partes involucradas. Debe materializarse por medio de acciones concretas con el fin de promover el fin querido por las normas aplicables y también por las partes.

En el contexto estricto de la relación laboral, un modelo adecuado para prevenir el acoso laboral de manera permanente implicaría implementar modelos que identifiquen y evalúen el riesgo de acoso continuamente. Esto debido al carácter cambiante y evolutiva de las relaciones laborales. A modo de ejemplo, por medio de revisión periódica de los riesgos que importaría identificarlos. Asimismo, la capacitación permanente ayudaría a los trabajadores reconocer cuándo están frente a hechos de acoso laboral, considerando como base aquellas normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo al respecto. El empleador debe fomentar proactividad en todos los departamentos de la empresa priorizando el respeto integral del trabajador. Por medio de protocolos de denuncias accesibles podría mejorar la protección del trabajador si está enfrentado a hechos constitutivos de acoso laboral.

A mayor abundamiento, en las mismas jornadas, el profesor Chileno Luis Lizama, señaló que: “*La obligación de prevención debe entenderse en el sentido de que el empleador debe asegurar a su personal condiciones de trabajo que prevengan la violencia en las relaciones laborales, y en caso concreto, eviten manifestación de acoso que provenga de él u otros trabajadores de la empresa, o bien una conducta constitutiva*



de violencia por parte de terceros ajenos a relación laboral”

De lo precitado agrego que el empleador está en la obligación evidente de respetar su propio modelo de compliance y realizar oportunamente la investigación para detener a tiempo los hechos vulneratorios, por tanto, desde todo el íter de lo teórico hasta los hechos, el empleador debe ser capaz de ejercer un control eficiente centrado en el objetivo final, esto es, proteger adecuadamente la persona del trabajador en todos sus derechos fundamentales.

5. Reflexiones Finales.

En conclusión, y en líneas generales, el acoso laboral se debe erradicar de todo ambiente laboral, y para ello el principal actor en la prevención es el empleador, quien, junto a los trabajadores, debe idear mecanismos idóneos para la prevención e investigación ante hechos vulneratorios. Debe establecer mecanismos de fácil acceso y rápida solución de conflictos con miras a la protección del trabajador, que éste se sienta amparado y comprenda que existen los medios idóneos para la restauración de su dignidad si ésta se ha visto afectada o amenazada.



LA NECESARIEDAD DE UNA PENALIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL, EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN

Diego Bruna Guerrero*

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho Penal del trabajo constituye un ámbito emergente dentro de la dogmática penal que, pese a su creciente relevancia, aún presenta en Chile un desarrollo insuficiente y fragmentario. La tradicional delimitación estricta del concepto —vinculada únicamente a supuestos en que el trabajador es víctima dentro de una relación laboral formalmente constituida— ha demostrado ser inadecuada frente a los desafíos que plantean las dinámicas contemporáneas del mundo del trabajo, caracterizadas por la precariedad, la informalidad y la asimetría de poder entre empleador y trabajador.

En efecto, mientras en el derecho comparado (particularmente en Alemania, España e Italia) se han consolidado modelos normativos que integran de manera más eficaz la protección penal de los derechos fundamentales de los trabajadores, el ordenamiento jurídico chileno se ha mantenido en una posición eminentemente reactiva, dictando normas solo a partir de hechos trágicos o situaciones críticas. Esta técnica legislativa no solo revela una política criminal centrada en la contingencia, sino que además pone en evidencia la ausencia de una tutela penal sistemática y coherente.

La entrada en vigor de la Ley Karin ha reavivado el debate sobre la necesidad de tipificaciones penales específicas en materia de acoso laboral y sexual, poniendo en cuestión la eficacia de las herramientas actualmente disponibles. No obstante, las dificultades en la conceptualización normativa, sumadas a los altos índices de denuncias desestimadas, evidencian un vacío de protección real para las víctimas, lo que termina por debilitar la función garantista que debería cumplir el Derecho Penal del trabajo.

* Abogado. Egresado de la Universidad Bolivariana de Chile. Magíster (c) en Derecho del Trabajo, de la Universidad de los Andes, Santiago de Chile. Correo electrónico diegobruna.abogado@gmail.com.



A partir de estas premisas, el presente estudio busca analizar críticamente las limitaciones del modelo chileno, contrastarlo con experiencias extranjeras consolidadas y proponer la necesidad de avanzar hacia una concepción amplia del Derecho Penal del trabajo, que asegure una tutela efectiva de los derechos laborales en consonancia con los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

2. EL DERECHO PENAL DEL TRABAJO

En el marco de una concepción estricta, el Derecho Penal del trabajo puede definirse, como, aquel sector especializado del ordenamiento penal destinado a la tutela de los derechos e intereses de los trabajadores, concebidos, como, integrantes de la fuerza productiva y, por ello, como, un colectivo que requiere protección diferenciada frente a conductas que lesionan su dignidad y seguridad jurídica. Esta delimitación, recogida, por autores, como, *Fernández López (2002)* y asumida en parte de la doctrina tradicional española, circunscribe el objeto de estudio únicamente a los supuestos en los que el trabajador deviene víctima en el seno de una relación laboral previamente constituida. En consecuencia, bajo esta perspectiva, quedan fuera de dicho ámbito todas aquellas conductas en las que el sujeto pasivo carezca de contrato laboral válido o no exista vínculo jurídico-laboral previo a la comisión del ilícito penal.

Como vislumbrara el maestro argentino MARIO DEVEALI, todas las disciplinas jurídicas se hallan vinculadas por un elemento común, y es que todas tienen necesariamente un sector represivo. Esto es lo que se denomina comúnmente actividad sancionadora, que no es exclusiva del Derecho penal; sanción como actividad jurídica se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento normativo.²³

Sin embargo, como advierte *De la Cuesta Aguado (2010)*, esta concepción restrictiva resulta insuficiente, para dar respuesta a las dinámicas contemporáneas del mundo del trabajo, en las que la precariedad, la informalidad y la asimetría de poder entre empleador y trabajador demandan un enfoque más amplio. La doctrina mayoritaria actual, tanto en el ámbito europeo, como, latinoamericano, ha resaltado que la finalidad teleológica del Derecho Penal del trabajo no puede limitarse a la mera relación contractual, sino que debe

²³ Apuntes sobre derecho penal del trabajo, Claudio Palavecino Cáceres, Carlos Poblete Jiménez, revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, vol. 1, nº 2, 2010, pp. 217-231.

extenderse a la protección de los derechos fundamentales del trabajador como persona en situación de vulnerabilidad.

En esta línea, siguiendo la postura desarrollada en la doctrina alemana (*Roxin, 2008*) y adoptada también, por autores italianos, como, *Fiandaca y Musco (2015)*, resulta más adecuado hablar de un concepto amplio de Derecho Penal del trabajo, que abarque igualmente aquellos supuestos en los que la lesión de derechos se produzca en ausencia de vínculo laboral formal, incluyendo incluso los casos en los que la relación laboral sea solo pretendida por el trabajador. De este modo, el Derecho Penal del trabajo se consolida no únicamente como una disciplina de protección contractual, sino como un verdadero instrumento de garantía de la persona trabajadora en su condición de sujeto especialmente necesitado de tutela penal.

La adecuada comprensión del Derecho Penal del trabajo se encuentra directamente vinculada con la noción de “trabajador” que se adopte como punto de referencia. En el ámbito español, tal concepto se desprende del artículo 1.1 del *Estatuto de los Trabajadores*, mientras que en el ordenamiento chileno se recoge en el artículo 3 del *Código del Trabajo*. Sin embargo, como señala *García Murcia (2007)*, la función de esta definición legal debe ser entendida de manera accesoria, pues su valor para la delimitación del Derecho Penal del trabajo no puede ser absoluto, sino únicamente indicario.

En efecto, el concepto legal de trabajador se estructura en torno a elementos característicos, como, la voluntariedad en la prestación de servicios, la ajenidad en los riesgos y resultados, la dependencia respecto del empleador y la percepción de una retribución. No obstante, la traslación automática de esta definición al ámbito penal encuentra serios obstáculos, ya que —como advierte *Sierra López (2012)*— se trata de un concepto diseñado, para el Derecho del trabajo en sentido estricto, no para los fines específicos del Derecho Penal.

De este modo, tanto en la experiencia española, como, en la chilena, el concepto legal de trabajador presenta limitaciones de carácter estructural que lo hacen insuficiente, para la configuración dogmática del Derecho Penal del trabajo. La doctrina comparada, en línea con la posición expuesta, por *De la Cuesta Aguado (2015)* y *Roxin (2008)* en materia de bienes jurídicos colectivos, ha propuesto concebir al trabajador en un sentido más

amplio, como, sujeto de tutela penal en función de su posición de vulnerabilidad, más allá de la estricta tipificación contractual.

3. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN

Ahora bien, al realizar una conceptualización a raíz de la implementación de la Ley Karin, se ha abierto el debate al plantearnos una pregunta importante: *¿debería la Ley Karin contemplar sanciones penales para los casos más graves de acoso?*, esto, por un nuevo caso de tortura laboral, de los cuáles, ya se encuentran detenidos tres de los responsables, haciendo referencia a lo ocurrido en el Hospital Base de Osorno, lo cual no es un caso de “acoso laboral”. Es un conjunto de hechos delictivos cometidos, por funcionarios públicos, dentro de un recinto asistencial que debería proteger la dignidad y la vida del trabajador. Sin olvidar el caso del gasfiter del palacio de La Moneda que, tras la apertura de una causa penal, a raíz de la muerte del trabajador Hugo Morales el año 2024, quien falleció de un paro cardiaco tras una jornada laboral de 18 horas continuadas, en la sede del poder ejecutivo de Chile.

Cabe señalar que, en el derecho comparado, existen referencias particularmente relevantes en materia de tutela penal de la dignidad del trabajador. Así, el artículo 173.1 del Código Penal español tipifica el delito de atentado contra la integridad moral, configurándose este cuando una persona es sometida a tratos degradantes que menoscaban su dignidad. La norma establece una sanción que oscila entre seis meses y dos años de prisión, lo que refleja la importancia atribuida por dicho ordenamiento a la protección de la persona frente a situaciones de menospicio o humillación que vulneren sus derechos fundamentales.

Por, su parte, la técnica legislativa en Chile ha sido objeto de críticas constantes, por su carácter eminentemente reactivo. Con frecuencia, el legislador espera a que se materialicen accidentes, negligencias o catástrofes que conlleven la pérdida de vidas humanas o la producción de lesiones graves, para luego dictar normas destinadas a regular dichas situaciones. Este proceder no solo refleja una política criminal centrada en la contingencia, sino que, además, demuestra una evidente ineeficacia preventiva, contraria a los fines propios del Derecho Penal laboral (Deveali, 1975; García Murcia, 2010).

A lo anterior se suma la escasa articulación sistemática entre nuestro ordenamiento jurídico interno y el derecho comparado. La doctrina ha resaltado la importancia de atender a experiencias extranjeras consolidadas, particularmente las de Alemania, España



e Italia, donde se ha desarrollado un Derecho Penal del trabajo con mayor coherencia dogmática y efectividad práctica. En el caso alemán, destacan las normas relativas a la responsabilidad empresarial en materia de seguridad laboral (*Boeckelmann, 2008*); en España, la progresiva tipificación de conductas lesivas de derechos fundamentales de los trabajadores (*Gimeno Sendra, 2005*) y; en Italia, el modelo de tutela penal en el marco de la prevención de riesgos laborales (*Fiandaca & Musco, 2012*). Estos ordenamientos evidencian un mayor grado de integración entre derecho penal, derecho del trabajo y políticas públicas de seguridad social.

Desde esta perspectiva, resulta ineludible afirmar que el tránsito hacia una modernidad laboral exige necesariamente la incorporación de mecanismos penales eficaces, para la protección de los derechos de los trabajadores. El bien jurídico en juego no se agota en la relación contractual individual, sino que se proyecta hacia la estabilidad del sistema productivo y de la sociedad en su conjunto. En este marco, la persona jurídica debe ser concebida, como, sujeto responsable, capaz de asegurar la estabilidad del mercado laboral y, con ello, de resguardar la frágil cohesión social vinculada al mundo del trabajo (Roxin, 2008; De la Cuesta Aguado, 2015).

Es, por todo lo precedentemente expuesto que, podemos señalar que en el ordenamiento jurídico chileno no se advierte una protección penal explícita y sistemática de los trabajadores frente a conductas que vulneren sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. La normativa vigente mantiene una marcada tendencia a centrar la reacción jurídica en la dimensión patrimonial de la empresa, de modo que en casos de acoso laboral o sexual, las sanciones recaen principalmente sobre el empleador, como, persona jurídica, dejando al sujeto activo individual en una situación de prácticamente impunidad (Caamaño Rojo, 2012; Palavecino, 2010).

Ello genera una deficiencia estructural en el sistema represivo, puesto que las conductas de *mobbing* o acoso sexual en el trabajo —fenómenos ampliamente reconocidos y sancionados en el derecho comparado— encuentran en Chile serias dificultades, para ser subsumidas en los tipos penales existentes. En efecto, solo aquellas situaciones de carácter extremo o “grotesco”, como, lo señala parte de la doctrina (Lizama & Ugarte, 2005), podrían llegar a encuadrarse dentro de figuras ya tipificadas en el Código Penal, lo que reduce de manera drástica la eficacia del sistema, más aún, con la implementación de la Ley Karin; haciendo que el modelo chileno, por su falta de precisión



normativa y de tipificación penal adecuada, termina generando un vacío de protección efectiva, para las víctimas, quienes deben recurrir a mecanismos sancionatorios indirectos y de eficacia limitada. sobre todo, considerando que, a un año de implementación de la Ley Karin “*Cerca del 78% de las denuncias investigadas han sido desestimadas*” y, esto ocurre, por dos razones: primero, porque los empleadores cumplen solo formalmente con la investigación, sin indagar a fondo; y segundo, porque mucha gente confunde conflictos laborales o exigencias contractuales con acoso. Este problema nace de una definición deficiente en la propia ley, que conceptualizó mal el acoso laboral y la violencia a partir del Convenio 190 de la OIT. Eso generó falsas expectativas, donde cualquier roce o situación hostil se interpreta como acoso.²⁴

Tal situación, como advierte De la Cuesta Aguado (2015), representa un abandono del deber estatal de garantizar condiciones mínimas de seguridad y dignidad en el trabajo, lo cual tensiona no solo el derecho laboral, sino también el cumplimiento de estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales.

4. CONCLUSIÓN

El análisis realizado permite constatar que el Derecho Penal del trabajo en Chile se encuentra en una etapa incipiente, caracterizada, por una falta de sistematicidad normativa y, por una política criminal de carácter reactivo, que se limita a responder frente a hechos graves o mediáticamente relevantes. Esta situación ha generado un escenario de déficit de tutela efectiva, para los trabajadores, especialmente en casos de acoso laboral y sexual, donde las sanciones recaen fundamentalmente sobre la persona jurídica, dejando en una posición de impunidad relativa al sujeto activo individual.

La experiencia comparada, particularmente en Alemania, España e Italia, demuestra que es posible estructurar un Derecho Penal laboral coherente y preventivo, orientado a la protección de la dignidad del trabajador, como, sujeto de especial vulnerabilidad. Dichos modelos integran de manera más eficaz el derecho penal con el derecho laboral y la seguridad social, consolidando mecanismos que aseguran una respuesta más adecuada frente a la precariedad, la informalidad y las formas modernas de explotación.

En contraste, la situación chilena —evidenciada en la limitada eficacia de la Ley

²⁴ Alejandro Durán y primer año de Ley Karin: “Cerca del 78% de las denuncias investigadas han sido desestimadas”. Actualidad Jurídica, el Blog de DOE.

Karin y en la ausencia de tipificaciones penales claras en materia de acoso— revela la urgencia de una reforma estructural. Dicha reforma debe orientarse a la incorporación de un concepto amplio de trabajador y de Derecho Penal del trabajo, que trascienda la mera relación contractual formal y abarque todas las formas en que se vulneran derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En definitiva, avanzar hacia un Derecho Penal del trabajo moderno y sistemático no constituye solo una necesidad técnica o legislativa, sino un imperativo jurídico y ético en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos. La protección penal de los trabajadores no solo fortalece la estabilidad del mercado laboral, sino que también asegura la cohesión social en un sistema productivo donde la dignidad humana debe ocupar un lugar central.



EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL: IMPACTO DEL ACOSO Y REFLEXIONES DESDE LA LEY KARIN

Roxana Muñoz Molina*

1. INTRODUCCIÓN

La posibilidad de calificar el suicidio como accidente laboral ha generado debates jurídicos que tensionan el concepto tradicional de accidente del trabajo, especialmente cuando este se origina en contextos de acoso, violencia o deterioro progresivo de la salud mental del trabajador. En este ensayo se analiza cómo esta problemática ha sido abordada en España, particularmente a partir del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), y cómo la jurisprudencia ha ido delineando criterios para establecer una relación de causalidad entre el entorno laboral y el acto suicida, destacando la teoría de la “ocasionalidad relevante”.

Desde esta mirada, se propone un contrapunto con el ordenamiento chileno, donde la Ley 21.643 (conocida como Ley Karin) ha avanzado en la prevención del acoso laboral y la violencia en el trabajo, pero no ha abordado de forma explícita las consecuencias más extremas, como el suicidio. A partir de casos recientes en la administración pública chilena y de oficios institucionales que evidencian la inexistencia de estadísticas oficiales en esta materia, se reflexiona sobre los vacíos normativos y las rutas posibles para el reconocimiento jurídico del suicidio como evento laboral. El ensayo concluye destacando la necesidad de fortalecer la prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, así como de consolidar mecanismos de protección que no excluyan, por omisión, a las víctimas que no alcanzan a denunciar.

El 8 de enero de 2025, una abogada funcionaria del Ministerio de Hacienda se quitó la vida tras dejar un mensaje por WhatsApp en el que atribuía responsabilidades directas a dos de sus superiores jerárquicos, añadiendo: “Avísenle a la ACHS, son maltratadores, hagan sumarios”. El hecho ocurrió dentro del edificio institucional, y su carácter

* Abogada. Egresada de la Universidad de Chile.



commocionó a la opinión pública. Para quienes trabajamos en el ámbito del derecho laboral, el caso no solo remueve por su dimensión humana, sino porque vuelve a instalar una interrogante de alta complejidad jurídica: ¿puede el suicidio ser considerado un accidente del trabajo?

Esta pregunta no es meramente teórica. Toca la frontera entre la prevención, la reparación y la responsabilidad institucional. En Chile, el caso evoca inevitablemente la historia de Karin Salgado, trabajadora que también denunció situaciones de hostigamiento antes de quitarse la vida, y cuyo fallecimiento motivó la creación de la Ley 21.643, conocida como “Ley Karin”. Sin embargo, dicha ley (aunque relevante en términos preventivos) no aborda ni regula las consecuencias jurídicas del suicidio como desenlace extremo del acoso o del deterioro de la salud mental en el trabajo.

Desde el punto de vista normativo, el artículo 5º de la Ley N.º 16.744 define el accidente del trabajo como toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. A pesar de su redacción amplia, en la práctica el suicidio raramente es calificado como tal. El vacío no es solo interpretativo, sino también institucional: tanto la Superintendencia de Seguridad Social como la Dirección del Trabajo han declarado (en respuestas formales a solicitudes de acceso a la información) que no disponen de estadísticas sobre suicidios laborales. En efecto, la Superintendencia de Seguridad Social reconoció expresamente que “no se cuenta con antecedentes ni información estadística acerca de ‘suicidio laboral’”, dejando en evidencia la ausencia total de registros oficiales que permitan dimensionar institucionalmente el fenómeno (Superintendencia de Seguridad Social, 2025) y, en algunos casos, invocan causales de reserva para no entregar información vinculada a fallecimientos en contexto de trabajo.

En contraste, el derecho español ha venido desarrollando una línea jurisprudencial que, si bien exigente en términos probatorios, ha permitido calificar ciertos suicidios como accidentes del trabajo. Lo anterior se ha hecho bajo la doctrina de la “ocasionalidad relevante”, reconociendo que el vínculo entre daño psíquico, entorno laboral y desenlace fatal puede ser jurídicamente significativo, aunque no siempre evidente.

Este ensayo busca explorar ese cruce normativo y doctrinal: ¿qué posibilidades existen (desde el derecho chileno) de abordar el suicidio en el trabajo como un accidente



laboral? ¿Qué elementos normativos y probatorios serían necesarios para ello? ¿Cuál es el rol que puede cumplir la Ley Karin en este debate, aunque no lo aborde expresamente?

Partiendo de un análisis comparado y de casos concretos, se propone una reflexión crítica sobre los límites del marco vigente, las omisiones preventivas y la necesidad de avanzar hacia un modelo que integre, de forma explícita, la salud mental como un componente estructural de la seguridad laboral.

2. EL MARCO JURÍDICO CHILENO: ENTRE LA LITERALIDAD LEGAL Y LAS ZONAS GRISES DE LA CALIFICACIÓN

La legislación chilena contempla expresamente las consecuencias jurídicas de la muerte del trabajador, aunque lo hace desde una óptica limitada. El artículo 159 N.º 3 del Código del Trabajo establece que el fallecimiento del trabajador pone término al contrato de trabajo, debiéndose pagar las remuneraciones pendientes a quien acredeite haberse hecho cargo de los gastos fúnebres. Esta fórmula, de carácter administrativo-laboral, omite toda posibilidad de examinar las circunstancias del fallecimiento como parte de un hecho lesivo atribuible al entorno laboral, y desliga el fenómeno de cualquier eventual responsabilidad del empleador.

Cuando la muerte es resultado de un proceso de hostigamiento o acoso laboral, el sistema chileno enfrenta serias limitaciones estructurales para otorgar una respuesta jurídica adecuada. Actualmente, las mutualidades de empleadores (a través del sistema de la Ley 16.744) investigan los casos de acoso laboral bajo el prisma de enfermedad profesional. Para ello aplican instrumentos como el estudio de puesto de trabajo o la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, en la práctica, muchos de estos cuadros son calificados como enfermedades comunes, al no cumplirse los umbrales formales de exposición al riesgo o al no existir una investigación interna previa que respalde la denuncia.

La consecuencia directa de esa omisión es que, si un trabajador se suicida sin que exista una denuncia formal previa, una investigación sumaria o un procedimiento disciplinario que constate el acoso, el caso escapa de la competencia de los tribunales laborales. En esos supuestos, el camino que resta a los familiares es acudir a la justicia civil, interponiendo una demanda por daño moral extracontractual, lo que fragmenta aún más la respuesta institucional, y desplaza el foco desde la responsabilidad laboral a la reparación del daño individual.



Por otra parte, el artículo 5.º de la Ley 16.744, al definir el accidente del trabajo como “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”, abre un margen normativo que, en teoría, permitiría incluir el suicidio dentro de esta categoría. No obstante, para efectos de su cobertura, la norma exige que el vínculo causal entre el trabajo y el daño sufrido conste de manera indubitable. Este estándar de certeza probatoria (aunque razonable para excluir fraudes) se transforma, en la práctica, en un obstáculo insalvable en casos donde no hay registro institucional del deterioro mental que condujo al acto final.

Cabe destacar que la lesión cubierta por la Ley 16.744 puede ser tanto de naturaleza física como psíquica. Esta afirmación ha sido recogida por dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social y por ciertos fallos judiciales, pero sigue siendo poco habitual su aplicación en situaciones donde la afectación mental se vincula con un entorno laboral tóxico no documentado oportunamente.

Frente a este panorama, resulta útil revisar cómo el ordenamiento español ha abordado la misma cuestión. El artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que se considerará accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. A diferencia del sistema chileno, la norma española ha sido objeto de una rica interpretación jurisprudencial, que ha permitido incluir el suicidio en ciertos casos, siempre que se acredite una relación de causalidad relevante. Dicha relación no se presume automáticamente, dada la voluntariedad del acto, pero puede ser determinada por el tribunal en atención a las circunstancias concretas.

En este sentido, la jurisprudencia española ha ido construyendo una doctrina que permite integrar la salud mental y los factores psicosociales al concepto de accidente del trabajo, incluso en su manifestación más extrema. Este camino interpretativo (al que nos referiremos en el próximo apartado) contrasta con la rigidez chilena, donde la prevención y la reparación todavía operan como comportamientos estancos.

3. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN ESPAÑA: LA OCASIONALIDAD RELEVANTE COMO VÍA DE RECONOCIMIENTO

El derecho laboral español a diferencia del chileno ha avanzado en una interpretación más dinámica del accidente de trabajo, reconociendo que, en determinados supuestos, el suicidio puede ser consecuencia directa del entorno laboral. Este desarrollo ha sido



possible gracias a la aplicación de la llamada teoría de la ocasionalidad relevante, que no exige una relación causal directa y exclusiva entre el trabajo y el acto suicida, sino que permite su calificación como accidente laboral siempre que se acredite que el entorno laboral fue un factor relevante en la cadena causal del desenlace.

Esta doctrina se ha consolidado a través de diversos pronunciamientos de los tribunales superiores de justicia y del propio Tribunal Supremo, los que han delineado ciertos criterios fundamentales para establecer dicha conexión:

- Existencia de un trastorno mental vinculado al trabajo: El punto de partida, en muchos casos, ha sido la constatación de una patología psiquiátrica generada o agravada por el ejercicio de funciones laborales. En la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2007, se reconoció como accidente laboral el suicidio de un trabajador afectado por un cuadro depresivo severo derivado de la presión continuada de su entorno de trabajo.

- Estrés laboral extremo y persistente: La exposición prolongada a cargas excesivas de trabajo, sin mecanismos institucionales eficaces de contención o prevención, ha sido considerada por los tribunales como un factor determinante. Así lo reflejó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 31 de marzo de 2008, en que se calificó como accidente laboral el suicidio de un trabajador sometido durante meses a jornadas extensas, falta de apoyo organizacional y responsabilidad desproporcionada.

- Conflictos laborales graves o situaciones de acoso: El Tribunal Supremo, en fallo de 4 de diciembre de 2012, dio un paso aún más decisivo al reconocer que el suicidio, ocurrido tras una situación de conflicto grave con la dirección de la empresa y medidas disciplinarias injustificadas, podía calificarse como accidente del trabajo, al demostrarse que tales hechos actuaron como detonante directo.

En todos estos casos, la jurisprudencia ha sido cuidadosa al no presuponer el nexo causal, pero sí ha dejado claro que el acto suicida (aunque de carácter voluntario) no puede analizarse de forma aislada ni desvinculada de su contexto laboral. La clave reside en demostrar que el entorno laboral actuó como un factor que precipitó o exacerbó un cuadro de salud mental preexistente o incipiente.

Ahora bien, un aspecto relevante (y que también presenta límites) es que la carga de la prueba sigue recayendo en los beneficiarios del trabajador fallecido. Son ellos quienes



deben acreditar que existía una situación laboral que afectaba gravemente su estabilidad emocional, y que el suicidio no fue un acto desvinculado del trabajo, sino resultado de una presión sostenida, de una degradación subjetiva inducida por el contexto laboral.

Este desarrollo jurisprudencial (aunque aún con exigencias altas) marca una diferencia importante con el derecho chileno. En España, el concepto de accidente laboral se ha expandido hacia una mirada más integral de la salud del trabajador, reconociendo que las patologías mentales y sus consecuencias pueden tener origen estructural en el trabajo. La existencia de esta línea interpretativa permite, además, visibilizar institucionalmente estos casos y fortalecer los sistemas preventivos, al enviar una señal clara sobre los límites de tolerancia frente al deterioro psíquico en el empleo.

4. CASOS RELEVANTES: DEL FALLO AISLADO A LA CONSOLIDACIÓN DE UNA LÍNEA JURISPRUDENCIAL

La consolidación del suicidio como accidente laboral en España no ha sido fruto de una sola sentencia, sino de un proceso progresivo de interpretación judicial que, caso a caso, ha ido afirmando la relevancia jurídica del daño psíquico y de las condiciones estructurales del trabajo como factores que pueden conducir a un desenlace fatal. A continuación, se presentan cuatro decisiones judiciales ilustrativas que dan cuenta de esa evolución, no solo en términos normativos, sino también en cuanto a la sensibilidad institucional frente al sufrimiento de los trabajadores.

- TSJ Madrid (30 de octubre de 2023): En este caso, se reconoció como accidente laboral el suicidio de un jefe del departamento financiero de una gran empresa. La decisión se fundó en la evidencia de una sobrecarga persistente de tareas, la ausencia de apoyo jerárquico y la existencia de múltiples correos en que el trabajador advertía sentirse colapsado. El tribunal valoró que el deterioro emocional era visible, progresivo y atribuible a una estructura de trabajo que no ofrecía mecanismos de resguardo adecuados. La sentencia destacó expresamente el deber de vigilancia del empleador respecto de los riesgos psicosociales. (Tirant, 2023)
- TSJ Cantabria (27 de febrero de 2023)²⁵: El trabajador había sido sancionado con suspensión de empleo y sueldo, además de ser trasladado a un cargo de menor

²⁵ Llama la atención la prueba de la demandante, como la autopsia psicológica, realizada por un Médico psiquiatra del Servicio Vasco de Salud - Osakidetza, Profesor asociado del Departamento de Neurociencias de la Universidad del País Vasco, Miembro de la Comisión Académica de Postgrado en

jerarquía, en lo que el tribunal calificó como una degradación injustificada. Semanas después de estas medidas, el trabajador se quitó la vida. El fallo subrayó que las decisiones empresariales no pueden desvincularse de sus efectos psíquicos, y que en este caso, la sanción y el traslado actuaron como detonantes concretos del suicidio. Se trató, por tanto, de un acto vinculado causalmente a la dinámica laboral impuesta por el empleador (Diario la Ley, 2023) (Lousada, 2023)

- TSJ Cataluña (11 de abril de 2014): Un agente rural que participó activamente en la extinción de un incendio desarrolló, con posterioridad, un trastorno de ansiedad severo. Tras meses de evolución negativa, sin diagnóstico ni contención adecuada, el trabajador se suicidó. El tribunal consideró que la exposición traumática en el marco del ejercicio de funciones públicas, sin tratamiento ni acompañamiento, constituía causa relevante del deterioro emocional. Esta sentencia es relevante porque extiende el análisis más allá del acoso o el conflicto interpersonal, integrando el impacto de experiencias laborales disruptivas (LEFEBVRE, 2014).

- TSJ Andalucía (10 de enero de 2019): Un empleado bancario sufrió un brote psicótico tras un altercado con un cliente en sucursal. Pese a que recibió atención médica, no hubo contención institucional posterior ni ajustes razonables en su puesto de trabajo. El trabajador se quitó la vida semanas más tarde. El tribunal sostuvo que el suicidio no puede ser interpretado como un acto autónomo y desvinculado del trabajo, cuando hay una cadena causal demostrable entre el evento laboral estresante, el cuadro psíquico y el desenlace. Esta sentencia refuerza el deber de protección continua del empleador, incluso después de una primera crisis (Diario La Ley, 2019).

Estos fallos reflejan una tendencia clara, los tribunales españoles están dispuestos a reconocer el suicidio como accidente laboral cuando se logra acreditar que el entorno de trabajo fue un factor determinante, ya sea por acción (acoso, sanciones, presión) o por omisión (falta de apoyo, inacción ante síntomas evidentes). Se trata de un enfoque que reconoce la salud mental como un bien jurídico digno de protección estructural, y que pone el foco en la obligación de prevención por parte del empleador.

Para el contexto chileno, donde aún no existe una línea jurisprudencial equivalente ni un marco institucional que consolide estos criterios, estos casos ofrecen luces sobre

Suicidología de la UPV/EHU, y que está acreditado para la realización de autopsias psicológicas por la American Association of Suicidology (AAS)

cómo podría articularse una respuesta jurídica más coherente con los desafíos del siglo XXI en materia de trabajo y salud mental.

5. DESAFÍOS EN EL CONTEXTO CHILENO: PREVENCIÓN, CALIFICACIÓN Y FRAGMENTACIÓN NORMATIVA

En contraste con la experiencia jurisprudencial española, el sistema jurídico chileno se enfrenta a una serie de obstáculos normativos, institucionales y probatorios que impiden avanzar con claridad hacia el reconocimiento del suicidio como accidente laboral. Si bien la Ley 16.744 establece un marco teóricamente amplio (al incluir dentro del concepto de accidente toda lesión física o psíquica producida a causa o con ocasión del trabajo) su aplicación práctica en casos de suicidio se ve gravemente limitada por una combinación de silencios normativos y omisiones institucionales.

Un primer elemento crítico es que la Ley Karin (Ley 21.643), si bien representa un avance innegable en materia de prevención del acoso, la violencia y la discriminación en los lugares de trabajo, no contempla el suicidio como hipótesis legal ni como consecuencia a prevenir. Su enfoque se orienta, acertadamente, hacia la detección temprana, la instalación de protocolos de actuación, y la protección de los denunciantes, pero omite una perspectiva de daños que permita articular mecanismos jurídicos frente a consecuencias extremas como el suicidio. Así, su función queda en el plano de la prevención, pero no se proyecta hacia la reparación.

En segundo lugar, la fragmentación institucional impide una respuesta coordinada. Como muestran los oficios de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Dirección del Trabajo, no existen bases de datos públicas ni registros oficiales sobre suicidios laborales. Las mutualidades tampoco disponen de protocolos específicos para abordar estos casos en términos calificatorios. No obstante, llama la atención que la Dirección del Trabajo (al ser consultada formalmente) señaló que “la información es extraída de la base de datos de accidentes del trabajo, ya que los suicidios son considerados como accidentes” (Dirección del Trabajo, 2025), aunque sin mayor desarrollo normativo o sistematización estadística. Esta contradicción entre reconocimiento administrativo y ausencia de aplicación práctica refleja la fragilidad institucional en torno a este tipo de eventos. El resultado es una completa desarticulación administrativa, donde cada caso depende del criterio de una unidad de fiscalización, un equipo médico o una mutual que, por regla general, tiende a calificar estos hechos como enfermedad común o los remite



directamente a la justicia civil.

Esta dispersión genera un vacío en la calificación jurídica del evento. En la práctica, el suicidio de un trabajador solo podrá ser considerado accidente del trabajo si existe evidencia previa del acoso o de la afectación laboral documentada institucionalmente. En ausencia de denuncia, investigación, sumario o constancias previas —lo que ocurre con frecuencia— el tribunal laboral pierde competencia, y los familiares deben iniciar una acción por daño moral en sede civil, desplazando el análisis desde el incumplimiento del deber de protección a una discusión sobre la culpa extracontractual del empleador. Se trata, por tanto, de un modelo reactivo, fragmentado y profundamente desigual.

Otro aspecto problemático es el estándar probatorio de "certeza indubitable" que exige la Ley 16.744 para reconocer la relación causal entre el trabajo y el daño. Este estándar, heredado de una lógica clásica de accidentes físicos, no se adecua a los casos donde el daño psíquico opera de forma progresiva, silenciosa o donde no existen pruebas documentales suficientes al momento de ocurrir el hecho. Así, la carga de la prueba recae en los deudos, quienes deben reconstruir post mortem una cadena causal que el sistema fue incapaz de detectar o atender a tiempo.

En este escenario, el suicidio no solo queda fuera del sistema de seguridad social laboral, sino que queda silenciado en el espacio público institucional, sin estadísticas, sin reconocimiento y sin reparación adecuada. La paradoja es evidente: mientras la Ley Karin busca instalar una cultura de prevención, el sistema en su conjunto sigue sin ofrecer respuestas estructuradas frente a uno de los efectos más extremos y devastadores del acoso laboral.

Este déficit no es solo normativo, sino también cultural e institucional. El derecho chileno, en este ámbito, continúa operando bajo una lógica binaria: o bien hay denuncia y se activa el sistema, o bien no la hay y el caso se convierte en un hecho privado sin relevancia laboral. Esa lógica debe ser desafiada si se quiere avanzar hacia un modelo que asuma, de manera seria, que el trabajo también puede matar, y que su prevención y reparación son deberes jurídicos y éticos ineludibles.

6. CONCLUSIÓN

Producto del caso ocurrido en Chile en enero de 2025 (donde una abogada del Ministerio de Hacienda se quitó la vida denunciando por WhatsApp a sus superiores

como maltratadores) surgieron múltiples cuestionamientos sobre los alcances reales de la Ley Karin. Muchos señalaron que dicha normativa no contempla expresamente este tipo de desenlace, y aquello, aunque doloroso, es jurídicamente cierto: la Ley 21.643 está orientada a la prevención de conductas de acoso y violencia en el trabajo, no a la reparación del daño ni a la calificación de sus consecuencias más extremas.

No obstante, el suicidio como accidente laboral sí es jurídicamente posible bajo el marco de la Ley 16.744, siempre que se acredite el nexo causal entre el entorno laboral (hecho dañoso) y el acto suicida (resultado dañoso). Ello configura una hipótesis de responsabilidad subjetiva, donde el empleador debe responder si incumple su deber de cuidado o prevención. Pero ese nexo causal debe constar en forma indubitable, lo que transforma su calificación en una carga probatoria compleja, sobre todo cuando no existen denuncias previas o documentación institucional del deterioro mental del trabajador.

Lo anterior abre dos rutas jurídicas posibles, por un lado, la vía laboral, cuando se logra calificar el suicidio como accidente del trabajo con resultado de muerte. En ese caso, los familiares tienen legitimación activa para demandar prestaciones e indemnizaciones conforme a la Ley 16.744 y, por otro, la vía civil, cuando el hecho no alcanza dicha calificación, pero subsiste una omisión empresarial relevante, dando lugar a una acción por daño moral extracontractual. Esta alternativa, sin embargo, fragmenta la tutela del trabajador fallecido y desplaza la responsabilidad desde lo estructural hacia lo estrictamente subjetivo.

En esa encrucijada, la jurisprudencia española ofrece un modelo interpretativo útil, al haber consolidado criterios de imputación a través de la teoría de la ocasionalidad relevante. Dicha doctrina permite considerar accidente laboral aquel suicidio en que el entorno de trabajo haya sido un factor determinante, sin requerir una exclusividad causal. Esta apertura normativa ha permitido, por una parte, ampliar la cobertura previsional para las familias; y por otra, reforzar el mandato preventivo de los empleadores, visibilizando que el deterioro emocional también puede ser estructural.

En el caso chileno, sin embargo, el sistema muestra fallas institucionales estructurales: protocolos sin implementación real, jefaturas sin formación en gestión del conflicto, canales de denuncia ineficaces y, sobre todo, ausencia total de registros oficiales sobre suicidios laborales, como han reconocido tanto la Superintendencia de



Seguridad Social como la Dirección del Trabajo. Este silencio institucional impide dimensionar la magnitud del problema y deja a las víctimas sin respuesta ni reparación.

Desde una perspectiva normativa, el reconocimiento del suicidio como accidente laboral tiene implicancias profundas. Por un lado, en lo previsional, permite acceder a beneficios más favorables para los deudos y, por otro, en lo preventivo, obliga a las empresas a implementar medidas reales (no meramente formales) para reducir el impacto del estrés, el acoso y los conflictos organizacionales.

Finalmente, la creciente atención judicial a los riesgos psicosociales, tanto en Chile como en España, subraya la necesidad de avanzar hacia una reforma normativa que aborde de manera explícita el suicidio en el trabajo. Mientras ello no ocurra, persistirá un modelo que ve en la salud mental una carga individual y no un deber institucional de cuidado. Y cuando el derecho guarda silencio frente a la muerte por omisión, no solo se desprotege al trabajador, sino que se deslegitima el sistema en su conjunto.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIARIO LA LEY, “Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 118/2023, de 27 de febrero (rec. 798/2022)”, Diario La Ley, 27 de febrero de 2023.

LEFEBVRE, “El suicidio fuera del tiempo y lugar de trabajo: calificación de accidente laboral”, El Derecho. Noticias Jurídicas y Actualidad, 18 de julio de 2014.

DIARIO LA LEY, “Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), Sala de lo Social, Sentencia 65/2019, de 10 de enero (rec. 1123/2018)”, Diario La Ley, 2 de septiembre de 2019.

LOUSADA AROCHENA, J. F., “El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?”, Revista de Jurisprudencia Laboral, n.º 4, Madrid, 2023.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Oficio emitido en virtud de la Ley de Transparencia, Santiago de Chile, 2025.

**ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LA REGULACIÓN DE
VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO**

Ignacio Rodríguez Castro*

La ratificación del Convenio 190 por parte del Estado de Chile no solo es reflejo de la necesidad imperante de velar por condiciones laborales dignas para los trabajadores y trabajadoras, sino que también es evidencia de la urgencia de la aplicación y obligatoriedad de medidas necesarias que permitan enfrentar de algún modo una serie de situaciones complejas y problemáticas propias de las relaciones humanas en el contexto del trabajo. El compromiso adquirido derivado del cuerpo normativo recién señalado por nuestro país requería que el sistema pudiera contemplar herramientas legales disponibles para prevenir y evitar en la medida de lo posible el acaecimiento de conductas que dañan la dignidad de las personas que deben enfrentar la ocurrencia de eventuales conductas gravosas que perjudican una multiplicidad de derechos inherentes a las personas. Aquellas conductas o acciones a las que se hace referencia son al acoso laboral, sexual y la denominada violencia en el trabajo.

De la lectura del propio convenio 190 se desprende con claridad un espíritu de velar por la dignidad y derechos de los trabajadores, estableciendo las orientaciones necesarias para todos aquellos Estados decididos a implementar dicha normativa en su legislación interna. Al respecto, el referido convenio otorga a cada Estado la posibilidad definir, legislativamente, cada uno de los conceptos importantes propios de la temática, entre los que destacan el acoso laboral, acoso sexual y en específico la violencia en el trabajo.

Del concepto de “violencia en el trabajo” consagrado en el convenio de la OIT conviene tener a la vista y destacar que en su consagración es utilizado como sinónimo de acoso, sin señalar una diferencia o un paralelo entre ambos conceptos.

* Abogado. Egresado de la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile.



En el caso chileno, la ratificación del convenio y la materialización de su contenido se efectúa a través de un esfuerzo legislativo por medio de la publicación de la Ley N° 21.643, también conocida como “Ley Karin”, la que comienza su vigencia a partir del 1 de agosto del año 2024, estableciendo—cambios significativos en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

La publicación de la Ley sin lugar a dudas tuvo un impacto considerable en medios de prensa, así como en empleadores quienes con cierta reticencia tuvieron que realizar una serie de adaptaciones importantes para que cumplieran con las nuevas obligaciones y las grandes expectativas generadas en la comunidad. La Ley contempló nuevas obligaciones de prevención y de investigación del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, por medio de una excesiva reglamentación con una técnica legislativa deficiente, que la ha hecho objeto de problemas de interpretación y aplicación.

Ahora bien, el propósito de este trabajo no es realizar una revisión de todos aquellos defectos o problemas interpretativos vigentes, sino de abordar uno de las implementaciones más curiosas de la “Ley karin” puntualmente el concepto creado por nuestro legislador de lo que hoy a nivel interno conocemos como “Violencia en el trabajo”.

Antes de la ratificación del Convenio 190 y de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643 en enero del año 2024, nuestro legislador definía los conceptos de acoso sexual y laboral en el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo. El primero era definido como *“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 de empleo”* y el segundo como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otra u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”*. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley 21.643 tras la ratificación del Convenio, se modificaron ambos conceptos y se creó una nueva definición de “violencia en el trabajo”, distinguiéndola del acoso y definiéndola en el artículo 2 inciso segundo letra c) del Código del Trabajo, de la siguiente manera: *“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose*



por tal 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.”.

El propósito del presente trabajo se centra precisamente en este concepto, y de las consecuencias que puede traer en nuestro ordenamiento jurídico al considerar la responsabilidad del empleador de aquellas conductas de terceros que afecten a trabajadores o trabajadoras con ocasión de la realización de sus funciones o la prestación de sus servicios. Al respecto nos planteamos las siguientes preguntas: ¿Es realmente eficaz la regulación del concepto de violencia en el trabajo en nuestro Código del Trabajo? ¿Su regulación se traduce en un cambio en aras de la protección de los más débiles de la relación laboral? Preguntas que son necesarias de considerar, pues su incorporación pareciera no traer consigo novedad alguna, toda vez que la responsabilidad de los empleadores respecto a la afectación de terceros ajenos a la relación laboral ya contaba con una legislación clara y robusta. Sin perjuicio de lo anterior, existe un ámbito donde esta particular definición podría eventualmente establecer discusiones, esto es, en el régimen de subcontratación y de suministro.

En razón del deber de seguridad que rige en materia laboral y con la implementación de esta Ley, no se podía dejar de lado los problemas que afectan la vida y salud de los trabajadores con ocasión del trabajo a causa de terceros, ya que esas interacciones son parte del quehacer cotidiano de cualquier organización. En relación a este punto, se implementa el concepto de “violencia en el trabajo” (conductas que afecten a los trabajadores con ocasión de sus servicios por parte de terceros). A pesar de lo anterior, el concepto no constituye una herramienta idónea frente al incumplimiento o infracción de la norma.

Podríamos pensar, que la solución debería poder desprenderse del Convenio N°190 que entregó las directrices de regulación de la temática. Sin embargo, como ya lo hemos dicho, el propio convenio en su artículo primero utiliza las expresiones de acoso y violencia como sinónimos para posteriormente en su artículo 2 señalar que “*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*” En virtud de lo anterior, lo único que nos podría aportar el cuerpo normativo en cuestión, son los fundamentos de la regulación, los que de alguna manera



ya asumimos con la integración de las nuevas obligaciones del empleador, las que tienen el afán de prevenir todo tipo de conductas violentas o que constituyan acoso como tal y que afecte la dignidad de los trabajadores.

El concepto de violencia en el trabajo tampoco delimita su ámbito de aplicación, ni menos determina su ámbito de protección específico. En cuanto al ámbito de aplicación, la norma es sumamente genérica e indeterminada al hablar de “terceros”, pues no señala quienes son aquellos que entrarían dentro de aquella categoría ni establece lineamientos claros. Mas bien, solo incorpora ejemplos que podrían ser considerados como tales, como factor común el eje la ajenidad a la relación laboral. En cuanto a la segunda cuestión, esto es, su ámbito de protección específico abordado desde la perspectiva del lugar de la ocurrencia de los hechos, es decir, el elemento locativo, la norma tampoco indica si esta debe ocurrir en un espacio determinado, o bien, si puede ser en cualquier espacio, o si incluso eventualmente se puede extender a espacios que no digan relación con sus funciones, cuestión que cabe destacar, tampoco aparece con claridad en el convenio ratificado del que se desprende nuestra normativa creada a través de la Ley 21.643 “*Sobre el ámbito objetivo o espacial de aplicación, el artículo 3 del Convenio dispone que este 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, yendo más allá del lugar de trabajo, como lo son las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de tecnologías. Al respecto, nuestra legislación no ha sido clara en la determinación del espacio de protección, cuestión que nuestra doctrina ha discutido y ha llegado a la conclusión mayoritaria que el acoso puede darse fuera del lugar de trabajo al no exigir la norma un elemento locativo, siendo posible extenderlo al acoso ocurrido con ocasión de una causa laboral.*”²⁶

Cabe cuestionarse si la violencia en el trabajo es un acto que puede ser sancionado por parte del empleador y concretamente, de acuerdo con la intensidad de la violencia, si habilita a poner término al contrato de trabajo del sujeto activo. En nuestra legislación, el artículo 160 del Código del Trabajo regula las denominadas causales de caducidad de término de contrato de trabajo estableciendo una serie de conductas graves que debidamente comprobadas pueden poner término a la relación laboral de una empresa

²⁶ Cruz Beltrán, Camila. Aplicación del Convenio N° 190 de la OIT en Chile: ¿Son Suficientes las Herramientas Jurídicas Existentes?, ver en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/02/cruz_noticias_cielo_n2_2024.pdf, pp 2 y 3.

con un trabajador teniendo como consecuencia el no pago de la eventual indemnización de los años de servicios, dentro de las cuales destacan, por ejemplo, el acoso sexual y el acoso laboral. Del mismo modo, se debe mencionar el artículo 171 del mismo Código, que establece el denominado “autodespido” o despido indirecto, que permite al trabajador poner término al contrato de trabajo que lo vincula con su empleador, cuando se han perpetrado algunas de las causales señaladas en el artículo 160, tales como acoso sexual, acoso laboral, falta de probidad, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato entre otras conductas. En ese sentido, el concepto de “violencia en el trabajo” introducido por Ley 21.643 no es mencionado, ni regulado a propósito del artículo 160 del Código del Trabajo y tampoco se enuncia a propósito de la posibilidad del trabajador de poner término de forma voluntaria y unilateral a su contrato de trabajo en razón del artículo 171.

Por tanto, el acoso sexual y laboral, junto con los requisitos de procedencia, pueden ser invocados para poner término al contrato de trabajo, pero queda la interrogante si la violencia en el trabajo, debidamente comprobada y grave, constituye una causal de despido que pueda subsumirse en alguna de las hipótesis indicadas en el artículo 160 antes mencionado.

El cuestionamiento cobra importancia a causa de los regímenes de subcontratación o suministro, en que en la práctica laboran en conjunto trabajadores de distintas empresas, los que de acuerdo con el artículo 2 inciso segundo letra c) del Código del Trabajo, serían terceros. Para ilustrar lo anterior, se proporciona el siguiente ejemplo, en el caso que el sujeto activo del acoso sea un trabajador de la empresa mandante y el sujeto pasivo de la empresa contratista -o viceversa- de acuerdo con nuestra actual legislación, esa situación no sería acoso, sino que sería “violencia en el trabajo”, en cuyo caso no podría ponerse término al contrato del trabajo por la causal del artículo 160 N°1 letra b) o f), acoso sexual o laboral respectivamente.

Si se aplica el principio de tipicidad, resulta cuestionable que dicha conducta pueda subsumirse en alguna de las conductas descritas en catálogo del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que evidentemente implica que tampoco podría ser invocada como causal de despido indirecto.

Adicionalmente, se puede sostener que el empleador del sujeto pasivo no tiene facultades disciplinarias respecto del sujeto activo, por lo que no se encontraría legitimado



para sancionarlo. Ahora bien, la pregunta relevante es ¿el empleador del sujeto activo lo puede despedir? Con dicha interrogante volvemos al punto anterior, tendría necesariamente que subsumirse en alguna hipótesis del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que puede ser discutible, porque de los conceptos proporcionados por el artículo 2 del Código citado, presuponen que el sujeto pasivo es trabajador del empleador.

Es importante recalcar que el concepto de violencia en el trabajo señala ejemplos de personas ajenas a la relación laboral, los que son consideramos terceros, por lo que “*la norma sostiene que la conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral y enumera por vía ejemplar a los siguientes: clientes, proveedores o usuarios. Dado que se utiliza la frase “entre otros”, es necesario concluir que podrá incurrir en la conducta violenta cualquier persona que no sea trabajador de la empresa.*”²⁷ De lo anterior, y tal como lo señala correctamente el profesor Luis Lizama, podríamos entender que “*la conducta podrá provenir de trabajadores de otras empresas*”²⁸ lo que por supuesto torna relevante a la subcontratación o suministro, donde la existencia de trabajadores de distintas empresas emplazados en un mismo lugar, puedan ser entendidos como terceros, por lo tanto, pueden configurarse como eventuales sujetos activos de conductas de violencia.

Es del caso señalar que en relación al deber de prevención y de investigación, el artículo 211-B del Código del Trabajo señala que “*Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones*”. Dicho reglamento establece que existiendo una denuncia respecto de personas de distintas empresas, será la autoridad administrativa o bien la empresa principal la que deberá realizar la investigación, situación que por supuesto genera dudas.

De lo anterior, si hipotéticamente se concluye por medio de la investigación que se incurrió en una situación de violencia, pesa sobre el empleador el deber de protección, pero ¿puede despedirlo? ¿puede sancionarlo con una medida menos gravosa? Algunos podrían considerar que el convenio no distingue y trata la violencia y el acoso como

²⁷ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego, *Compliance Laboral en acoso y violencia en el trabajo Convenio N°190 y Ley N°21.642*, Der Ediciones, 2024, p, 80.

²⁸ Ibídem.

sinónimos, por lo que es irrelevante su diferenciación en nuestra legislación, pero como se indicó anteriormente, el convenio mandata a los Estados de establecer sus propios conceptos y fue precisamente lo que hizo nuestro país.

Se puede apreciar que la diferenciación de acoso y violencia en el trabajo realizada por nuestro legislador puede ser especialmente problemática desde la perspectiva del deber de seguridad y de las sanciones frente a la constatación de la violencia en el trabajo en los regímenes de subcontratación o suministro. De ahí que para estos efectos resultaba conveniente no realizar la distinción, ya que la jurisprudencia previa a la promulgación de la Ley N°21.643 señalaba que la hipótesis en comento, constituía acoso y por ende, admitía el término del contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo, por lo que la técnica de la Ley N°21.643 en este aspecto podría significar una protección de menor intensidad para los más débiles de la relación laboral que son víctimas de algún trabajador de la cadena de subcontratación o suministro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CRUZ BELTRÁN, C., “Aplicación del Convenio n.º 190 de la OIT en Chile: ¿son suficientes las herramientas jurídicas existentes?”, Cielo Laboral, 2024.

LIZAMA PORTAL, L.; LIZAMA CASTRO, D., Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio n.º 190 y Ley n.º 21.642, Ediciones DER, 2024.



LA INCERTIDUMBRE COMO CASTIGO: DILACIÓN Y USO INSTRUMENTAL DE LA LEY KARIN EN LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

Michelle Andrea Rojas Martínez*

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo examina la desnaturalización del procedimiento disciplinario bajo la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), normativa chilena que busca prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en los lugares de trabajo, que precisamente surge a raíz del suicidio de una funcionaria pública que se desempeñaba como técnico en enfermera.

El procedimiento administrativo sancionador ha dejado en evidencia cómo el Estado, en lugar de garantizar entornos seguros, ha consolidado un modelo de acoso institucional. Se concluye que la incertidumbre procesal se ha convertido en un mecanismo de castigo y que la negación del daño psíquico por parte de la SUSESO perpetúa la impunidad institucional.

El presente trabajo examina la desnaturalización del procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), evidenciando cómo el Estado, en lugar de garantizar entornos seguros, ha consolidado un modelo de acoso institucional. Asimismo, se contrasta el estándar de la administración pública con el del sector privado, donde la Dirección del Trabajo exige celeridad y respeto al debido proceso. Se concluye que la incertidumbre procesal se ha convertido en un mecanismo de castigo y que la negación del daño psíquico por parte de la SUSESO perpetúa la impunidad institucional.

2. LA PARADOJA DEL GARANTISMO SELECTIVO

La Ley Karin buscó precisamente la protección de los trabajadores frente a situaciones de acoso y violencia, principalmente como una forma de prevenir este tipo de situaciones partiendo por un hecho acaecido en el sector público.

* Abogada. Egresada de la Universidad Central de Chile.



El Estado al abordar las investigaciones en este proceso lo ha hecho a través del proceso administrativo sancionador, que tiene una serie de etapas regidas por la ley 19.880, el problema es la dilación excesiva de los plazos lo que conlleva que la resolución de dichos procesos se extiende hasta por años.

Lo anterior conlleva a que las medidas de resguardo tomadas en contra del denunciado se extienden por periodos larguísimos también conculcando sus derechos y por otra parte el clima laboral al interior del lugar de desempeño se ve mermado. Se evidencian denuncias por ley Karin “cruzadas”, entre funcionarios que laboran juntos de tipo horizontal, es decir bajo el mismo “grado” y de tipo jerárquico o vertical, en donde las denuncias van hacia la jefatura y viceversa. En el proceso sumario la primera etapa indagatoria mantiene en reserva los antecedentes, lo que trae aparejado que el denunciado mientras no se le formulen cargos no conoce el motivo de la denuncia, y lo peor que este proceso puede dilatarse por 6 meses o más.

Lo anterior se traduce en una afectación en el denunciado a la integridad psíquica, igualdad ante la ley, derecho a tutela judicial efectiva, libre elección del trabajo etapa extensiva que termina con la formulación de cargos, sin que el denunciado sepa cual es el contenido de la denuncia, lo que afecta gravemente la integridad psíquica, igualdad ante la ley, el derecho a tutela judicial efectiva, libre elección del trabajo y derecho de propiedad.

Como advierte Cordero Vega (2019), el Derecho Administrativo chileno “*ha expandido su potestad sancionadora sin el correlato de garantías del derecho penal, pese a compartir su misma naturaleza punitiva*”.

La Ley Karin buscó equilibrar esa balanza en el ámbito laboral, estableciendo un marco legal claro para prevenir y sancionar el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en los espacios de trabajo en Chile. Esta normativa honra la memoria de Karin Salgado, funcionaria de salud del Hospital Herminda Martín de Chillán, quien falleció en 2019 tras ser víctima de acoso laboral.

La Ley Karin es una ley esencialmente de prevención que busca proteger la salud mental de quienes trabajan y promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, pero en el sector público ha generado el efecto contrario, esto es, una hipertrofia del poder disciplinario, donde la denuncia basta para iniciar un proceso sin término ni control, con dilaciones excesivas del proceso que dañan la estabilidad



institucional, crean ambientes de trabajo hostiles, generan tensión en los equipos de trabajo.

La Contraloría General de la República, órgano llamado a resguardar la juridicidad, no exige el cierre de los sumarios ni supervisa sus demoras. Los dictámenes E288163/2022 y E516610/2024 omiten pronunciamiento sobre plazos, consagrando un vacío normativo que legitima la indefinición.

Esta inacción vulnera el principio de celeridad reconocido en el artículo 7 letra b) de la Ley N° 18.575 y en el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), que exige un “plazo razonable” en toda investigación estatal.

En cuanto a la judicatura, en febrero de 2025²⁹ la Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en el Recurso de Protección rol de ingreso 15.544-2024 y ordenó finalizar un sumario administrativo en 60 días, reafirmando el plazo razonable en procesos administrativos y su tutela vía protección, el recurrente fue objeto de un sumario administrativo por hechos presuntamente constitutivos de conductas de acoso laboral y en razón de ello se dispusieron medidas disciplinarias, la última de ellas, suspensión de sus funciones.

En ese escenario presenta un Recurso de Protección, pidiendo el cese de la medida de suspensión y, además, que se declare el sumario administrativo como arbitrario e ilegal por cuanto su tramitación excede los dos años y con ello se afecta sus derechos de integridad psíquica, igualdad ante la ley, acceso a la tutela judicial efectiva, a la libre elección del trabajo, al derecho de propiedad, la Corte omite pronunciarse sobre el mérito del procedimiento. Resuelve acoger parcialmente el recurso en cuanto ordena dictar el correspondiente acto administrativo que concluya la tramitación del sumario en un plazo de 60 días.³⁰

Nuestra Jurisprudencia judicial a través del recurso de protección a instado por el cierre de los procesos disciplinarios a efectos de lograr otorgar una tutela judicial efectiva asegurado en el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República “*La igual Protección de la ley en el ejercicio de los derechos*”, en el ejercicio de los derechos,

²⁹ <https://www.ppva.cl/2025/02/24/plazo-razonable-en-el-procedimiento-administrativo-disciplinario/> [recuperada el 05 de noviembre de 2025]

³⁰ Tal es la posición sostenida en la sentencia, como también en la sentencia de la Corte Suprema SCS 24.827-2020 citada en el fallo. Dicho fallo asienta la posición en cuanto no corresponde a la Corte resolver la diferencia de origen y que la omisión es ilegal, afectando la garantía mencionada.

en especial las prerrogativas referidas a la defensa jurídica, a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, si no se sostuviera en la existencia de una garantía más amplia y presupuesto básico para su vigencia, esto es, el derecho de toda persona a ser juzgada, a presentarse ante la judicatura, a ocurrir ante ella sin estorbos o condiciones que la dificulten, retarden o impidan arbitraría o ilegítimamente y, en base a los principios de razonabilidad, el principio de celeridad, el principio de eficiencia, el de interdicción de la arbitrariedad, la garantía de igualdad ante la ley, la causal de término del procedimiento administrativo consistente en la imposibilidad material de continuarlo, entre otros, han ordenado concluir la tramitación de los sumarios administrativos.

Tomando en consideración que la ley Karin es una ley cuyo objetivo es prevenir situaciones de acoso laboral, sexual y de violencia resulta a lo menos paradójico que las investigaciones en la práctica tengan una demora excesiva y a la larga terminen conculcando los derechos del denunciado quien debe mantenerse en la incertidumbre en promedio de los 6 primeros meses sin saber si quiera el contenido de los hechos por los cuales se les está imputando.

Por otra parte, en cuanto a la sanción propiamente tal que aplicará una vez formulado los cargos, por lo que la demora en la sanción implica una dilación injustificada en un procedimiento administrativo que vulnera la integridad psíquica del denunciada(o) quien ve una incertidumbre a su fuente laboral, frente a la sanción que puede implicar la sanción de destitución y la consecuente inhabilidad de ejercer cargos públicos hasta por cinco años.

El Estatuto Administrativo establece plazos breves para la ejecución de los trámites contemplados en el sumario administrativo³¹. Sin embargo, estos plazos no son fatales, atendida su finalidad, que es el logro de un buen orden administrativo para el cumplimiento de las funciones o potestades de los órganos públicos. De este modo, su vencimiento no implica, por sí mismo, la caducidad o invalidación del acto respectivo, lo anterior implica que si no se observan los plazos no hay sanción que conmine al término del proceso.

Tal como señala Jorge Bermúdez Soto “Si bien, es posible que la decisión con que concluye el procedimiento administrativo, corresponda a un acto administrativo reglado,

³¹ artículos 129 y 131 a 136, en el caso del sumario administrativo, de la Ley N° 18.834

durante la tramitación del procedimiento administrativo la Administración tiene un poder discrecional, en ocasiones para iniciar o no el procedimiento administrativo , para aceptar o no pruebas y para, en definitiva, configurar el contenido del procedimiento”, este poder discrecional se torna peligroso por cuanto vulnera los derechos del denunciado.

El principio de celeridad, como señala Vergara Blanco, “no es solo una exigencia formal, sino una garantía sustantiva que protege de la arbitrariedad del Estado que demora”.

3. PROCESO SUMARIAL Y AFECTACIONES AL DEBIDO PROCESO

El proceso sumarial mediante el cual la administración pública, en ocasiones investiga las denuncias de Ley Karin, es un procedimiento disciplinario a través de un proceso investigativo que está a cargo de un fiscal, al respecto tanto en los trabajadores regidos por el Código del Trabajo como los funcionarios públicos, nuestra legislación establece que quien lleva la investigación debe ser “... preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación que no necesariamente tiene formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales”, pero no es obligación, por cuanto generalmente quién lleva la investigación no cuenta con estas competencias.

En cuanto a la forma de probar los hechos se señala Libertad probatoria, es decir, que podrán acreditarse por cualquier medio de prueba lo cual también se torna un peligro porque es el mismo fiscal quién toma la prueba por tanto por ejemplo la testimonial puede tornarse en preguntas inductivas, o pueden acompañarse pruebas ilícitas vulnerando derechos individuales, como es el caso en que se han acompañado audios de whatsapp de conversaciones privadas hasta fuera del horario laboral.

4. AFECTACION PSIQUICA DEL DENUNCIADO ANTE LA INCERTIDUMBRE DE PROCESOS INCONCLUSOS

Es así que ante la incertidumbre de estos procesos inconclusos los denunciados también empiezan a verse afectados por las malas prácticas de la administración, quienes vulneran los derechos de los funcionarios manteniéndolos en la incertidumbres del desconocimiento de la denuncia, de la permanencia de su fuente laboral y del debido proceso, lo cual ha llevado que estas personas se acerquen a los órganos administradores



del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales quienes, en la mayoría de los casos, califican la afectación como de origen común resolución que han sido confirmadas por la Superintendencia de Seguridad Social siendo todos diagnosticados bajo el paraguas de “trastorno mixto depresivo” sin haber una mayor indagación del diagnóstico y con fármacos análogos.

La negación del nexo laboral constituye una práctica regresiva que vulnera el artículo 19 N° 1 de la Constitución y el Convenio N° 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, es así que en la mayoría de los casos incluso una vez calificado la enfermedad como de origen laboral es recalificada como de origen común lo que implica que es el propio trabajador quien debe hacerse cargo de todos los costos médicos, de medicamentos, terapias o lo que sea necesario, volcando la afectación a la medicina común.

En cuanto a aquello quienes finalmente tratan a los afectados son aquellos profesionales del sector de la salud ya sea estatal o privada, quienes finalmente también han sido fuertemente fiscalizados en orden a no otorgar licencia médicas psiquiátricas, es así que la ley 20.585 sobre otorgamiento y uso de licencias médicas ha sido modificada recientemente por la ley 21.746, reforzando el control y fiscalización en el otorgamiento y uso de licencias médicas, otorgando a la Superintendencia de Seguridad Social la facultad de poder establecer exigencias técnicas para asegurar su correcto uso y a las Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) para requerir antecedentes médicos que justifiquen una licencia y sancionar su emisión infundada con suspensión temporal o definitiva, multas, y en casos graves, deberán remitir los antecedentes al Ministerio Público.

La ley amplía el acceso a información para fiscalización, incluyendo a organismos como el Servicio de Impuestos Internos (SII), la Policía de Investigaciones de Chile (PDI) y la Tesorería General de la República. También modifica el Código Penal, tipificando delitos asociados a la falsedad en la emisión o uso de licencias médicas, con penas de presidio y multas.

Lo anterior implica que la fiscalización respecto de las licencias médicas, ante el mal uso que se había hecho de estos instrumentos, ha conllevado que especialmente, los profesionales de la salud mental se encuentren bajo la “Lupa” constante de la fiscalización lo que muchas veces implica que el usuario final, es decir para nuestro caso el empleado



público, no se le otorgue los días de licencia que debiese tener para su completa recuperación, todo ello por cierto responde al mal uso de estos instrumentos que se hizo, pero que finalmente impacta al funcionario.

5. LA INSTRUMENTALIZACIÓN DE LA DENUNCIA: PODER, TEMOR Y CONTRATA

El fenómeno de denuncias cruzadas bajo la Ley Karin ha adquirido proporciones alarmantes, es así como cada vez que un funcionario es denunciado dentro del proceso ley Karin a su turno él también denuncia, creándose procesos cruzados y un pésimo ambiente laboral.

Los funcionarios las utilizan como herramientas estratégicas para evitar caducidades de contrata, paralizar despidos o blindar cargos jerárquicos, ello por cuanto la precariedad del empleo lleva a que personas cuando ven peligro en su estabilidad laboral utilizan la denuncia a efectos de paralizar el proceso de término de contrata.

Los funcionarios “a contrata” llegaron a 144.449 en diciembre de 2014 y crecieron a 274.350 en junio de 2024, lo que denoto un incremento importante al doble de los funcionarios, sin perjuicio que el estatuto administrativo, ley que rige la materia, señala que los funcionarios a contrata no pueden superar el 20% de los funcionarios.

Los empleados públicos están divididos en varias categorías, esto es, a) de planta, b) a contrata, c) a honorarios y d) otros, siendo los de planta los que gozan de mayor estabilidad y los funcionarios a contrata que deben ser renovados año a año, originalmente, la mayor parte pertenecía a la categoría de planta, es decir, con permanencia indefinida en el Estado, pero con la expansión del sector público empezaron a crecer aquellos “a contrata”, que en junio de 2024 representaron el 56,3%.

Las renovaciones de contratas eran lo habitual a final del año, en las mismas condiciones, con la misma remuneración y en el mismo cargo generalmente, sin embargo, ello se ha visto permeado por los cambios de gobierno, lo que sin duda inciden en los cargos sobre todo cuando aquellos están revestidos de “exclusiva confianza”³²

La escasez de nuevos empleos de planta ha tenido como consecuencia que se genere una gran demanda por ser considerado “de confianza legítima” como requisito para

³² <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2024/12/20/el-personal-a-contrata-en-el-sector-publico/>

mantener las labores a fin de año, con la consiguiente presión hacia las entidades reguladoras.

Lo anterior sin embargo ha tenido un revés por nuestro sumo tribunal de justicia, la Corte Suprema, recalcó en un pronunciamiento judicial, que las sucesivas renovaciones de la contrata no proyectan efectos hacia el futuro ni obligan a renovar nuevamente, pues cada designación constituye un acto administrativo autónomo.

Este pronunciamiento reafirma que la modalidad de contrata en el empleo público no entrega, de por sí, un derecho a estabilidad laboral ni convierte los contratos temporales en nombramientos de planta. En efecto, la decisión implica que el principio de confianza legítima —si bien reconocido en dictámenes de la Contraloría— no pueda imponerse como vía judicial para exigir renovaciones automáticas.³³

Estamos en una situación de incertidumbre legal para resolver el conflicto, donde ambas entidades desean evadir la carga burocrática de asumir la responsabilidad, pero lo más importante es que se requiere una inevitable reforma de las reglas que determinan el empleo público que ha terminado por ser inepto con el funcionamiento actual.

El nuevo Estatuto Administrativo debería señalar los elementos para establecer una clara carrera administrativa, que debe tener los elementos de estabilidad en el trabajo, independientes del Gobierno de turno, dejando la responsabilidad en la gestión en las autoridades políticas. Al mismo tiempo, es indispensable otorgar el poder al Gobierno de turno para que tenga alguna flexibilidad para poder contratar personal cuando se trate de necesidades de corto plazo, o de importante especialización, como ocurre en el cambiante mundo actual.

Según Gordillo, la desviación de poder opera cuando un acto se ajusta formalmente a la legalidad, pero persigue un fin ajeno al ordenamiento. En ese sentido, podría afirmarse que el abuso procedural constituye una forma especialmente sofisticada de desviación de poder, pues se comete “en nombre de la legalidad.”

La instrumentalización de la Ley Karin constituye un claro ejemplo de abuso de un derecho (el derecho a denunciar) para fines distintos a los previstos por el legislador, ello por cuanto permite evitar términos de contratas o impugnar posiciones jerárquicas,

³³ <https://www.diarioconstitucional.cl/2025/10/11/corte-suprema-confirma-termino-de-contrata-y-descarta-aplicacion-del-principio-de-confianza-legitima-en-el-empleo-publico/> referido al fallo Corte Suprema Rol N° 28.295-2025 y Corte de Talca Rol N° 226-2025 Protección.

constituyendo finalmente una patología jurídica.

El clima laboral resultante es devastador genera desconfianza, silencio y parálisis. Se reemplaza al liderazgo, los más afectados resultan ser los cargos jerárquicos quién fuera de hacerse cargo de su función, se ven expuesto a liderar equipos de trabajo mermados por acusaciones cruzadas, en las que la administración no se pronuncia y no resuelve el conflicto.

6. LA NEGACIÓN DEL DAÑO: SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE LA LEY

16.744

La SUSESO mantiene un criterio restrictivo en la calificación del origen laboral de los daños psíquicos. Revisa casos con igual diagnóstico —trastorno adaptativo, ansiedad reactiva o depresión— calificando la enfermedad profesional como común, sin reconocer factores de riesgo psicosocial³⁴ derivados de violencia o acoso y el impacto que se genera en el clima laboral interno.

Esta inconsistencia atenta contra el principio de igualdad ante la ley (art. 19 N°2 CPR) y vulnera el artículo 5° de la Ley 16.744, que impone la obligación de proteger eficazmente la salud mental de los trabajadores.

Es así como el funcionario público al verse expuesto a este tipo de situaciones recurre a la salud regulada por el prestador común y debe costear sus tratamientos, además de tener que estar impugnando las resoluciones ante la COMPIN, ISAPRE/FONASA Y SUCESO, lo que claramente acarrea un desgaste emocional y la revictimización del paciente quién debe una y otra vez contar los episodios traumáticos vividos a efectos de obtener la cobertura correspondiente lo que precisamente conculca el principio de “No revictimización o no victimización secundaria”³⁵ reglado en la ley.

³⁴ Decreto 21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo artículo 3 b) *Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.*

³⁵ Decreto 21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo artículo 2 c) *Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán 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,*



7. CONTRALORÍA: OMISIÓN QUE PERPETÚA LA ARBITRARIEDAD

Pese a su rol constitucional, la Contraloría no exige el cierre de los sumarios la Ley Karin no sanciona su demora, el Dictamen N° E516610/2024 se limita a señalar que “la autoridad debe procurar resolver con celeridad”, fórmula genérica que no impone consecuencias jurídicas, es así que señala el referido dictamen, *la ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.*”

El proceso para los funcionarios públicos, comienza con la investigación sumaria , que se supone es un procedimiento, de carácter más breve y que tiene por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables, el plazo no puede exceder de 5 días y una vez finalizada esta etapa corresponde la formulación de cargos en el caso que correspondiere y el funcionario afectado tiene dos días para responder los cargos, al respecto la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República ha sostenido consistentemente que el plazo de la investigación sumaria no es prorrogable. Si las diligencias no pueden completarse en dicho término, el procedimiento debe elevarse a sumario administrativo.

Por lo anterior normalmente el proceso termina en sumario administrativo, en el que el plazo de Investigación (Etapa Indagatoria), se extiende el plazo hasta veinte días hábiles y al término de este plazo, se debe declarar cerrada la investigación, sin perjuicio de lo anterior se puede establecer una Prórroga del Plazo, en casos calificados, y si existen diligencias pendientes decretadas oportunamente que no se cumplieron por fuerza mayor, el jefe superior de la institución puede prorrogar el plazo de instrucción hasta completar un máximo de sesenta días, luego de esta etapa corresponde la Formulación de Cargos o Sobreseimiento, una vez cerrada la investigación, el fiscal tiene un plazo de tres días para formular cargos o solicitar el sobreseimiento

En cuanto al Control por Vencimiento de Plazos, si vencen los plazos de instrucción y el sumario no está finalizado, la autoridad que lo ordenó debe revisarlo y adoptar medidas para agilizarlo. Específicamente para casos de acoso (letras l ó m del

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.



artículo 84 de la ley 18.334), estas medidas deben adoptarse en un plazo de veinte días desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

En la práctica como se ha venido explicando en, la jurisprudencia ha señalado que, por regla general, los plazos en los procedimientos administrativos no son fatales, lo que significa que su vencimiento no invalida automáticamente el procedimiento.

En la práctica se produce dilaciones excesivas del proceso vulnerando las garantías constitucionales anotadas precedentemente y la ausencia de control efectivo permite que los sumarios se eternicen, convirtiendo la incertidumbre en pena.

8. COMPARACIÓN CON EL SISTEMA PRIVADO: LA CELERIDAD COMO GARANTÍA

La diferencia es que los trabajadores regidos por el código del Trabajo tienen un plazo establecido y limitado señalado en el Código del Trabajo en el artículo 211-C cuyo tiempo máximo son 30 días.

Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 3 días, remitirá los antecedentes a la inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de ello la investigación debe concluirse en el plazo de 30 días.

La Corte Suprema³⁶ al respecto si ha emitido pronunciamiento, el 30 de septiembre de 2025, en causa Rol N° 31.105-2025, acogió una acción interpuesta por el empleador en contra de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá. El máximo tribunal ordenó a la autoridad administrativa dar estricto cumplimiento al plazo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo, debiendo resolver y finalizar el procedimiento investigativo dentro de 30 días contados desde la notificación de la sentencia.

La acción constitucional fue presentada por la empresa ante la omisión de respuesta por parte de la Dirección del Trabajo a un correo electrónico enviado el 27 de junio, mediante el cual solicitó información sobre el estado de la investigación iniciada conforme a la Ley N° 21.643, así como sobre la vigencia de las medidas de protección decretadas a favor de un trabajador denunciante.

La recurrente alegó que la falta de respuesta era arbitraria e ilegal, ya que la denuncia

³⁶ <https://actualidadjuridica.doe.cl/corte-suprema-ordena-a-la-direccion-del-trabajo-resolver-investigacion-por-acoso-laboral-dentro-del-plazo-legal/>

se presentó en enero y el procedimiento había excedido ampliamente el plazo legal, vulnerando sus garantías constitucionales consagradas en los numerales 2º y 24º del artículo 19 de la Constitución. Solicitó, por ello, el cierre de la investigación y el término de las medidas de resguardo adoptadas.

El fallo destaca que la mantención indefinida de un procedimiento investigativo que exige la continuidad de tales medidas resulta ilegal, al infringir la norma expresa del artículo 211-C del Código del Trabajo, y arbitraria, por carecer de justificación razonable.

9. PROPUESTAS Y VÍAS DE SOLUCIÓN

Una forma de solución a estos conflictos serían reformas Procesales Específicas que más allá de constatar podrían establecer plazos fatales para los sumarios en el Estatuto Administrativo, similares a los del sector privado, con consecuencias jurídicas claras en caso de incumplimiento (ej. caducidad del procedimiento, responsabilidad administrativa para el fiscal o la jefatura).

Crear unidades especializadas en la investigación de acoso, con fiscales formados en perspectiva de género, derechos fundamentales y salud mental, para evitar la falta de idoneidad que se constata en la realidad funcional.

Deberían incorporarse mecanismos alternativos de resolución de conflictos (mediación, arbitraje) como una etapa previa y obligatoria al sumario, para descomprimir el sistema y resolver casos de menor complejidad sin activar el aparato punitivo.

Por otra parte, hace falta una revisión de criterios de la SUSESO y contraloría que actualice sus protocolos para la calificación de enfermedades mentales de origen laboral, incorporando el "riesgo psicosocial" derivado de procesos disciplinarios prolongados. En cuanto al sumo interpreta administrativo, esto es, la Contraloría General de la República debería emitir dictámenes que fijen un criterio vinculante sobre el "plazo razonable" y las consecuencias de su incumplimiento.

10. CONCLUSIONES

Finalmente, la Ley N° 21.643 ("Ley Karin"), concebida como un mecanismo de prevención y protección contra el acoso y la violencia laboral, ha sufrido una desnaturalización en su aplicación en el sector público. El procedimiento sumarial, en lugar de ser una garantía, se ha transformado en un instrumento de acoso institucional, donde la dilación procesal excesiva opera como una sanción de facto contra el



denunciado, vulnerando el principio de celeridad y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable.

La incertidumbre procesal ha operado como un castigo, la prolongación indefinida de los sumarios administrativos, que pueden extenderse por años, genera un estado de incertidumbre que afecta gravemente la integridad psíquica del funcionario denunciado. Esta dilación, tolerada por la Contraloría General de la República y solo corregida puntualmente por la judicatura vía recurso de protección, constituye una vulneración de garantías fundamentales como la tutela judicial efectiva y la igualdad ante la ley.

Lo anterior conlleva a que, la aplicación de la Ley Karin en el sector público ha generado un efecto paradójico, transformando un marco de protección en un mecanismo que, a través de la dilación procesal, castiga al denunciado y deteriora el clima organizacional.

La instrumentalización estratégica de la denuncia, se constata un uso de la denuncia bajo la Ley Karin como una herramienta para fines ajenos a su propósito original. En un contexto de precariedad laboral, evidenciado por el aumento de funcionarios a contrata, la denuncia se utiliza estratégicamente para paralizar procesos de no renovación, asegurar la permanencia en cargos o neutralizar jerarquías, lo que fomenta un clima laboral de desconfianza y parálisis institucional.

La negación sostenida institucional del daño Psíquico que se materializa a través de una práctica sistemática por parte de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS) y los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 (ACHS, MUTUAL, IST) de negar el origen laboral de las patologías de salud mental derivadas de estos procesos. Al calificar dichas afecciones como de origen común, se desvincula el daño psíquico del contexto laboral que lo genera, perpetuando la impunidad institucional y trasladando la carga del tratamiento al funcionario afectado. La negación del nexo causal entre el daño psíquico y el proceso sumarial por parte de la SUSESOS constituye una barrera de acceso a la justicia y a la protección de la salud del trabajador.

La asimetría regulatoria entre Sector Público y Privado deja en evidencia una marcada diferencia en los estándares de celeridad y debido proceso entre el sector público y el privado. Mientras que en el ámbito privado el Código del Trabajo impone un plazo perentorio de 30 días para la investigación, cuya inobservancia ha sido sancionada por la Corte Suprema, en el sector público la naturaleza no fatal de los plazos y la omisión



fiscalizadora de la Contraloría consagran una discrecionalidad administrativa que legitima la dilación.

Lo anterior nos lleva a un acoso institucional, la ralentización de los proceso el propender que todos los procesos se transformen en sumario administrativo, el hecho que el fiscal que lleva la investigación generalmente no tiene competencias en derechos fundamentales ello sumado a la falta de fiscalización termina en un acoso y violencia institucional secundaria que, en vez de proteger al funcionario torna un ambiente laboral tenso, aumento de conflictos internos, cuestionamientos de liderazgo.

La cultura Administrativa y Liderazgo Público, a menudo caracterizada por la burocracia, la aversión al riesgo y liderazgos débiles crea un terreno fértil para la parálisis y la instrumentalización de estos procedimientos. La falta de herramientas de gestión de conflictos en las jefaturas puede llevar a que el sumario sea la única vía (aunque ineficaz) para abordar problemas de convivencia laboral.

La disparidad de criterios entre el sector público y privado demuestra la necesidad de una reforma que establezca plazos fatales y consecuencias jurídicas claras ante la inobservancia de la celeridad en los procedimientos disciplinarios del Estado.

A modo de corolario, una vez más los funcionarios públicos están siendo precarizados, ya que, no tienen los mismos derechos que los trabajadores del sector privado en aspectos gravitantes, tales como que no tienen acceso al fondo de cesantía, ni tampoco si son desvinculados a las indemnizaciones por años de servicios, sumado a la prohibición de ejercer el derecho a huelga y además que estas herramientas que otorga la ley Karin no se aplica de manera efectiva haciendo un daño a la cultura organizacional administrativa, lo que es un síntoma de un problema más profundo en el modelo de empleo público, lo que conecta su análisis con un debate de política pública más amplio.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASCUÑÁN RODRÍGUEZ, A., Legalidad y responsabilidad estatal en la Administración Pública, 2022.

BERMÚDEZ SOTO, J., Derecho administrativo general, 3.^a ed., Thomson Reuters, 2014.

CORDERO VEGA, L., Derecho Administrativo Sancionador Chileno, Thomson Reuters, 2019.

DÍAZ GARCÍA, L. I.; URZÚA GACITÚA, P., “Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile”, *Ius et Praxis*, vol. 24, n.º 2, 2018, pp. 183-222, <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>

GORDILLO, A., *Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas. Teoría General del Derecho Administrativo*, t. VIII, Fundación de Derecho Administrativo, 2013.

GORDILLO, A., *Tratado de Derecho Administrativo*, t. III, Fundación de Derecho Administrativo, 2020.

NIETO GARCÍA, A., *Derecho Administrativo Sancionador*, Tecnos, 2000.

RAJEVIC MOSLER, E., “La prueba ilícita en el procedimiento administrativo sancionador”, *Revista de Derecho Público*, n.º 88, 2020.

SANFUENTES VERGARA, A., “El personal ‘a contrata’ en el sector público”, *El Mostrador*, 20 de diciembre de 2024.

VERGARA BLANCO, A., *Derecho Administrativo. Bases Fundamentales*, 2018.

VERGARA BLANCO, A., “La dilación injustificada en un procedimiento administrativo puede configurar acoso laboral y vulneración del derecho a la integridad psíquica”, s. f., disponible en: <https://portal.ucm.cl/noticias/columna-incumplimiento-los-plazos-legales-los-procedimientos-disciplinarios-las-acertadas-soluciones-la-jurisprudencia-judicial>

Colección de Papeles de discusión del IELAT:

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña".
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo".
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) -Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casos||.
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. -Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho español||.
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier García-Gil Arenas. -Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo||.
- No. 6 (Noviembre de 2012): José Antonio García Díaz. -La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias||.
- No. 7 (Junio de 2013): Cristian Huete Calcerrada. -La segregación. Régimen mercantil de la modificación estructural y desarrollos recientes||.
- No. 8 (Octubre 2013): Iván González Sarro. -Impactos de la «década perdida» en América Latina ¿Una lección para los países periféricos de la Unión Europea? Reexaminando el modelo «neoliberal»||.
- No. 9 (Noviembre 2013): Renaldo A. Gonsalves. -Cuba y Panamá: La reciente evolución económica||.
- No. 10 (Diciembre 2013): Alicia Gil Lázaro y Claudia Elina Herrera (coords.) -El pensamiento liberal atlántico 1770-1880. Fiscalidad en perspectiva comparada||.
- No. 11 (Enero 2014): Marta Hernández Álvarez. "La trata de personas en el derecho penal. Derecho internacional, comparado y español||.
- No. 12 (Junio 2014): Martín Eduardo Pérez. -Los sicarios en México y América Latina. Empleo y paradigma social||.
- No. 13 (Octubre 2015): Cristina Bernal Álvarez, -Transparencia Fiscal Internacional||.
- No. 14 (Octubre 2015): José David Lorrio González, -Las reglas de subcapitalización y limitación en la deducibilidad de los gastos financieros en la legislación española||.
- No. 15. (Abril 2016): Bianca Roxana Rus, -Transfer pricing approaches: arm's length versus formulary apportionment||.
- No. 16 (Diciembre 2016): Marouane El Mahibba. -Marruecos visto a través de la prensa hispanoamericana: caso de los diarios emblemáticos de América Latina (2000 -2015)||.
- No. 17 (Diciembre 2017): Johanna Córdova Nagua, -La tributación objetiva de pequeños empresarios: una visión comparada entre Ecuador y España, período 2008-2016||.
- No. 18 (Agosto 2018): Noelia Rodríguez Prieto, -La evolución del nacionalismo francófono en Quebec: desde el origen de su «diferencia» en el siglo XVIII hasta la primera década del siglo XXI||.



- No. 19 (Mayo 2020): VV.AA., -La pandemia del COVID-19. Una visión interdisciplinar||.
- No. 20 (Agosto 2020): VV.AA., -Naciones y nacionalismos en tiempos de Covid. Estudios experimentales de una generación posnacional||.
- No. 21 (Octubre 2020): VV.AA., -Nuevas formas de trabajo y economía informal||.
- No. 22 (Junio 2021): VV.AA., -Derechos Humanos y Pobreza: un análisis interdisciplinar||.
- No. 23 (Septiembre 2021): VV.AA., -Latinoamérica en el contexto internacional. Una realidad comparada||.
- No. 24 (Octubre 2021): VV.AA., - Metodología y estrategias de evaluación en la docencia de carácter semipresencial: su incidencia en las competencias de las guías docentes por la crisis del COVID-19||.
- No. 25 (Febrero 2024): VV.AA., - Desafíos de la investigación interdisciplinar desde el análisis de los retos sociales. Jornadas Interdisciplinares de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (1^a edición)||.
- Núm. 26 (Septiembre 2024): VV.AA., - "Jornadas de Jóvenes Investigadores en América Latina"||.
- Núm. 27 (Febrero, 2025): VV.AA., -"Innovación, desarrollo económico y sostenibilidad. Jornadas Interdisciplinares de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (2^a edición)"||.
- Núm. 28 (Mayo, 2025): VV.AA., -“Trabajo decente, transformaciones laborales y calidad de vida: cambio económico y digitalización” ||.



Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es
www.ielat.com

Con la colaboración de:

