



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
FACULTAD DE DERECHO

Indicios suficientes de acoso sexual y laboral.  
Análisis jurídico de hechos invocados como indicios por  
los demandantes de Tutela Laboral a la luz de la Ley  
N°21.643.

Memoria presentada a la facultad de Derecho de la Universidad Finis  
Terrae, para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y  
sociales.

PROFESORA GUÍA:  
Lucía María Debesa Arregui

INTEGRANTES:  
Estefanía Geraldine Almonacid Memola  
Sergio Humberto Riveros Espinosa

Santiago, Chile

2025



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I: Del Acoso Sexual y Laboral. ....	7
1. Fundamento de las relaciones laborales.....	8
2. El Acoso Sexual.....	10
2.1. Definición, tipificación y sanción del acoso sexual.....	10
2.2. Requisitos, sujetos y bienes jurídicos lesionados del Acoso Sexual.....	11
2.2.1. Requisitos del Acoso Sexual.....	11
2.2.2. Sujeto activo y pasivo del acoso sexual.....	13
2.2.3. Bienes jurídicos lesionados por el acoso sexual laboral.....	15
3. El acoso laboral.....	17
3.1. Definiciones y requisitos de acoso laboral.....	17
4. Procedimiento de Tutela Laboral. ....	23
4.1. Legitimación Activa.....	26
4.2. Legitimación de la Inspección del Trabajo.....	27
4.3. Legitimación Pasiva. ....	28
5. Indicios Suficientes, definiciones.....	28
CAPÍTULO II: Análisis de hechos invocados por los trabajadores como indicios de acoso sexual. ....	33
1. Conductas sexuales o de connotación sexual. ....	34
1.2 Realización de propuestas, peticiones, presiones o exigencias sexuales al trabajador o trabajadora.....	34
1.3. Insinuaciones sexuales o utilización de lenguaje sexual frente al trabajador o trabajadora, el cual esté referido o haga alusión directa o indirecta a sus órganos genitales o zonas erógenas de su cuerpo.....	36
1.4. Tocamientos o manoseos en órganos genitales o en zonas del cuerpo erógenas del trabajador o trabajadora (senos, glúteos, muslos, etc.).....	38
2. Desvinculación o despido indirecto de la persona trabajadora.....	42
2.1. Conductas de acoso laboral.....	44
2.2. Confesión del agresor.....	46
CAPÍTULO III: Análisis de hechos invocados como indicios de acoso laboral. ....	49
1. Maltrato verbal.....	50
2. Enfermedad de carácter mental común o profesional.....	53
3. Sobrecarga de trabajo.....	55



4. Cambios de lugar de trabajo, horario o funciones.....	56
5. Aislamiento del trabajador.....	58
6. Conocimiento y pasividad del empleador ante el acoso laboral.....	59
7. Causas dictadas con posterioridad de la entrada en vigencia de la ley 21.643 relativas a acoso laboral (hechos variados).....	61
CONCLUSIONES FINALES.....	63
BIBLIOGRAFÍA,.....	67



## INTRODUCCIÓN

Todo trabajo implica ciertos riesgos, que pueden consistir en riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, químicos, ambientales, entre otros<sup>1</sup>, los que, a su vez, derivan de factores de riesgos<sup>2</sup>. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece en el artículo 2 del Decreto 44 qué ha de entenderse por este concepto. Al respecto señala: “es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización”<sup>3</sup>. De esto, se desprende que los factores de riesgo pueden clasificarse en: agentes materiales, factores personales y psicosociales, entorno ambiental, organización y el entorno personal externo.<sup>4</sup>

Particularmente, en la actividad laboral nos podemos enfrentar a un tipo de riesgos especialmente delicados que son los personales, psicosociales y de entorno personal externo. Ellos dicen relación con el ambiente y las relaciones laborales, tanto desde dentro como desde fuera y se producen, entre otros factores, por conductas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.<sup>5</sup> Estas tres conductas se reconocen hoy por nuestra legislación, no obstante, su incorporación es bastante reciente.

El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, de acuerdo Barrère, son fenómenos que siempre han existido en todas las naciones, solo que estas prácticas en antaño solían normalizarse debido a la fuerte influencia del machismo en las sociedades. Esto no cambia, sino, hasta la llegada del movimiento feminista en los Estados Unidos de América en los años 60, donde comienzan a cuestionarse, estudiarse y regularse dichas conductas.<sup>6</sup>

En Chile, respecto al acoso laboral, recién en el año 2003 se presentó un proyecto por moción para regular la materia. Éste definía las conductas de acoso como prácticas de psicoterror laboral, contrarias a la dignidad y al respeto por la persona humana, cuestiones consagradas a nivel constitucional<sup>7</sup>. Este proyecto, que en un inicio generó cierta aversión, a medida que avanzaba en su discusión, fue ganando más aquiescencia. Pese a esto, experimentó un largo periodo de discusión y tramitación que culminó en el año 2012 con la promulgación de la Ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso

<sup>1</sup>Dirección del Trabajo (2012) p.315.

<sup>2</sup>A modo ejemplar véase la siguiente sentencia: RIT O-268-2023, “Arriagada con Servicios integrales SPA” (2024): JLT de Osorno, 08 de agosto de 2024 (TLDF).

<sup>3</sup>Decreto No. 44, de 2024.

<sup>4</sup>Consúltese: Resolución exenta No. 1448, Actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la resolución n° 1.433 exenta, de 2017, del Ministerio de Salud. *Diario Oficial*, 11 octubre 2022./ Ley No. 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Diario Oficial*, 01 febrero 1968./ Ministerio de Salud (2013): “Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo”, *Ministerio de Salud, Gobierno de Chile*, 2013, disponible en: <http://www.repositoriodigital.minsal.cl/bitstream/handle/2015/1130/2403.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.

<sup>5</sup>Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f).

<sup>6</sup>Barrère (2019) pp. 204-205.

<sup>7</sup>Arts. 1 y 19 n° 1, Decreto N° 100, de 2005.



laboral”<sup>8</sup>. Los principales aportes de esta ley consistieron en la definición del acoso laboral y de las sanciones ante la concurrencia de las conductas tipificadas. Entre medio de esta extenuante tramitación, en el año 2005 se publicó la Ley 20.005 que “Tipifica y sanciona el acoso sexual”, modificando, a su vez, el Código del Trabajo. Esta norma incorporó una definición legal de acoso sexual al artículo 2 del cuerpo legal, creó un procedimiento para su investigación, y estableció derechos y obligaciones para el empleador y los trabajadores, junto a la respectiva sanción por el incumplimiento. Así es como, hacia el año 2012, en Chile ya se contaba con legislación respecto a la materia, la cual se mantuvo hasta el año 2023 sin modificaciones.

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el C-190 “Convenio sobre la violencia y el acoso”, 2019 (núm. 190) en un esquema de trabajo tripartito, “ya que involucra al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales, con el fin de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Adicionalmente, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural”<sup>9</sup>. Respecto al referido convenio, Moreno destaca que le brinda reconocimiento al derecho a un entorno laboral libre de violencia y de acoso, estableciendo, para ello, medidas de prevención, eliminación y reparación de la violencia y el acoso en el área laboral, y valiéndose de un enfoque general que permite un amplio ámbito de aplicación<sup>10</sup>. Éste tratado fue suscrito por el Presidente de la República en julio de 2023, mediante el Decreto 122, que “Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo”<sup>11</sup>.

No obstante la existencia de las normativas reseñadas, las situaciones de hecho de acoso laboral, sexual y violencia se mantuvieron, lo que generó la necesidad de una nueva modificación para evitar casos como el ocurrido en noviembre del año 2019 a doña Karin Salgado, técnica en enfermería del hospital Herminda Martín de Chillán, quien decidió terminar con su vida después de sufrir constantes hostigamientos en su lugar de trabajo por parte de su superior y compañeras a raíz de una declaración como testigo en un sumario en contra de una alterna. Dicha declaración desencadenó en injustas acciones en su contra por parte de sus superiores, como descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones. Estos hechos tornaron insostenible su trabajo en el establecimiento, situación que la orilló a atentar contra su vida<sup>12</sup>. Frente a su lamentable deceso, el 13 de junio del 2022 diputados del Congreso Nacional presentaron un proyecto de ley destinado a modificar el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción al acoso laboral, moción que logró ser promulgada a través de la Ley N° 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y que es llamada comúnmente como “Ley Karin”, en memoria de la trabajadora víctima de acoso laboral.

Situaciones como la de Karin Salgado, en relación con lo que señala Camaño, atentan directamente contra la dignidad humana y, particularmente, contra la integridad física y

---

<sup>8</sup>Biblioteca del Congreso Nacional (2012).

<sup>9</sup>STICCO y VILLANUEVA (2022) p.7.

<sup>10</sup>MORENO (2023) p.95.

<sup>11</sup>Decreto N°122, de 2023.

<sup>12</sup>Biblioteca del Congreso Nacional (2024).



psíquica de las personas<sup>13</sup>, ambos derechos consagrados en el artículo 19 N° 1 y 16, respectivamente, de la Constitución Política de la República de Chile. Tal es el grado de afectación de estos derechos que causan estas conductas, que se hizo necesaria la modificación de la legislación laboral mediante la Ley N° 21.643, que no solo regula y sanciona, sino que, además, incorpora la prevención de estos comportamientos.

Es por esto, que se ha vuelto un tema de suma importancia el procedimiento de tutela laboral, procedimiento consagrado en los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo<sup>14</sup> y que resuelve las contiendas de afectación de derechos fundamentales de las personas trabajadoras<sup>15</sup>. La nueva ley de acoso, además de modificar el Código Laboral, representa un desafío para los jueces de letras del trabajo, quienes conocen de dicho procedimiento y que son, finalmente, quienes aplican la norma y resuelven si, efectivamente, se constituye la conducta tipificada en la ley, asunto que reviste gran relevancia dentro de la justicia laboral chilena y que es digna de estudio.

En este sentido, la investigación que se desarrollará en este proyecto, va dirigida a establecer cuáles serán los indicios considerados como suficientes por el sentenciador para que puedan presumirse las conductas denominadas en la nueva ley, junto con el objetivo de determinar cuáles son los criterios que adoptará el juez de letras del trabajo para dichos fines.

---

<sup>13</sup>CAAMAÑO (2011) p.226.

<sup>14</sup>Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>15</sup>Respecto del procedimiento de tutela laboral, se puede decir que corresponde a “un procedimiento judicial regulado por el Código del Trabajo, que se tramita en la justicia laboral. Se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten algunos derechos fundamentales de los trabajadores”. BCN (2020): “Guía Legal sobre Tutela Laboral, Ley Fácil”, *Biblioteca del Congreso Nacional*, 12 noviembre 2020, disponible en: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/tutela-laboral>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.



# **CAPÍTULO I**

## **Del Acoso Sexual y Laboral**



## 1. Fundamento de las relaciones laborales.

El artículo 1 de la ley N° 21.643 modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de la violencia en el trabajo. El primer cambio del proyecto de ley consiste en reemplazar el inciso 2° del artículo 2 de dicho cuerpo legal, al expresar lo siguiente:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes...”<sup>16</sup>.

Tal como expresa Lizama, es “un deber concreto (el trato libre de violencia en la relación laboral), cuyo fundamento es un principio (la dignidad humana) y una directriz (la perspectiva de género), con el propósito de promover un derecho fundamental específico (la igualdad y la prohibición de discriminación en razón de género) y erradicar de la relación laboral toda conducta contraria al mismo derecho fundamental”<sup>17</sup> de forma que se resguarde la integridad de los trabajadores y se repudie cualquier conducta contraria a los objetivos promovidos por la ley.

La modificación que efectúa el presente cuerpo legal conserva de la legislación anterior el trato compatible con la dignidad de la persona, lo cual se encuentra en armoniosa relación con lo contemplado en el artículo 1° de nuestra carta fundamental en cuanto a que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos<sup>18</sup>. Sin embargo, ninguno de los cuerpos legales entrega una definición de la dignidad humana. Al respecto, existen diversas acepciones teológicas, filosóficas y antropológicas que se pronuncian sobre ella. Ahora, desde una acepción jurídica, podemos definir dignidad humana como “un atributo de los seres humanos que determinan ciertas consecuencias normativas o valorativas que se adscriben a quienes tienen tal propiedad: la capacidad de exigir ciertos derechos o de ser tratados como un fin en sí mismos”.<sup>19</sup>

El Tribunal Constitucional define la dignidad como “la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre a un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados”<sup>20</sup>. Desde el enfoque del derecho laboral, podemos decir que el legislador utiliza como fundamento para las relaciones de trabajo un principio que repudia los tratos crueles, humillantes, denigrantes e irrespetuosos<sup>21</sup> que son contrarios al valor y respeto del que son merecedores todos los miembros del hábitat laboral por su calidad de persona<sup>22</sup>.

<sup>16</sup>Ley N° 21.643, de 2024.

<sup>17</sup>LIZAMA, L y LIZAMA, D (2024) p.27.

<sup>18</sup>Decreto N° 100, de 2005.

<sup>19</sup>GARZON (2006) p.41.

<sup>20</sup> Tribunal Constitucional, *Control de constitucionalidad del proyecto de ley n°19.913 que crea la unidad de análisis financiero y modifica el código en materia de lavado y blanqueo de activos, el 18 de diciembre de 2003* (2003, N°389-2003)

<sup>21</sup> LIZAMA, L y LIZAMA, D (2024) p.31.

<sup>22</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Nueva Imperial, Espinace con Municipalidad de nueva imperial (2023, RIT T-1-2023): considerando n° 33: En este sentido, el artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos



El artículo 1 de la Ley N° 21.643 agrega, además, la idea de “perspectiva de género” al inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo como directriz al trato libre de violencia y compatible con la dignidad. Ello, con el propósito de promover la igualdad y la prohibición de la discriminación en razones de género.<sup>23</sup>

El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo nos proporciona una idea de esta directriz, al expresar que “designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual<sup>24</sup>. También, la “Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo” de la fundación Chile Mujeres en colaboración con la Organización Internacional del trabajo ofrece un concepto de perspectiva de género similar, entendiéndolo como “el enfoque que reconoce y considera las diferencias sociales, culturales, económicas y políticas entre hombres y mujeres, así como las formas en que estas diferencias influyen en sus vidas y experiencias, para identificar y abordar las desigualdades de género, así como promover la igualdad y la equidad.”<sup>25</sup>

En armonía con esta visión, el Decreto N° 21 que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, estipula en su artículo 2 lo siguiente:

“Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación”<sup>26</sup>

Los conceptos anteriores ayudan a comprender la perspectiva de género como una estrategia destinada a abolir, en forma sostenible, las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en la sociedad, fundadas en prejuicios y estereotipos sobre sus roles y responsabilidades, proponiendo una relectura de la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación en atención a los conceptos socioculturales<sup>27</sup>. Por su parte, la Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la función de esta directriz, la cual “permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad.”<sup>28</sup>

---

Humanos (publicada en el Diario Oficial con fecha 05 de enero de 1991) prescribe que: “Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano”.

<sup>23</sup> LIZAMA, L y LIZAMA, D (2024) p.27.

<sup>24</sup> Decreto N°122, de 2023.

<sup>25</sup> WIEGAND (2024) p.27.

<sup>26</sup> Decreto N° 21, de 2024.

<sup>27</sup> LIZAMA, L y LIZAMA, D (2024) p.36.

<sup>28</sup> Ordinario N° 362/19, de 2024.



## 2. El Acoso Sexual

### 2.1. Definición, tipificación y sanción del acoso sexual

Como ya se anticipó, la inexistencia de herramientas para sancionar el acoso sexual laboral cambió con la publicación de la Ley N° 20.005 del año 2005, que tipificó y sancionó el acoso sexual en el Código del Trabajo. Para ello en primer lugar, integró la definición legal de acoso sexual al artículo 2° del Código del Trabajo, entendiéndolo 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 en el empleo”<sup>29</sup>. Para MacKinnon, al acoso sexual consiste en la “imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de las relaciones de desigualdades de poder.”<sup>30</sup> Por otro lado, el informe sobre acoso sexual y sexista en el trabajo de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, entiende el acoso sexual como “la conducta de carácter sexual, no deseada, que afecta indistintamente el derecho a la integridad física/psíquica, privacidad, honra y no discriminación”<sup>31</sup>. La diversidad de enfoques para comprender y abordar el acoso sexual laboral dificulta la existencia de una definición única y clara. Sin embargo, todas las definiciones coinciden fundamentalmente en: una conducta con componentes de carácter sexual que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

En segundo lugar, la Ley N° 20.005 incorporó al Libro II del Código del Trabajo un título IV (artículos 211-A al 211-E), destinado a regular el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual<sup>32</sup>. En éste estableció medidas de resguardo que debe implementar el empleador una vez recibida la denuncia: la investigación interna a cargo del empleador o la remisión de los antecedentes a la Inspección del Trabajo; la comunicación al empleador, denunciante y denunciado de las conclusiones de la investigación y/u observaciones de la Inspección del Trabajo; y, la aplicación de medidas o sanciones al trabajador victimario.

En tercer lugar, agregó en la letra b) del artículo 160 las conductas de acoso sexual como causal de término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.<sup>33</sup> En cuarto lugar, permitió al trabajador poner término al contrato de trabajo recurriendo al respectivo juzgado, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación del contrato para que, a través del autodespido, el juez ordene el pago de las indemnizaciones de aviso previo y de años de servicio, aumentada ésta en un ochenta por ciento acorde el artículo 71, 162 y 163<sup>34</sup>,

<sup>29</sup> Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2003.

<sup>30</sup> MACKINNON (1979) p.1. En el mismo sentido PEREZ (1990) p.184. y MARTINEZ (1995) p.22.

<sup>31</sup> UGARTE (2020) p. 11.

<sup>32</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>33</sup> Ley N° 20.005, de 2005.

<sup>34</sup> Véanse los artículos Art. 171: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.



respectivamente. El aumento en ochenta por ciento a la indemnización procede en caso de que el empleador no haya cumplido con el procedimiento de investigación de acoso sexual encontrado en el Título IV del libro II del Código del trabajo<sup>35</sup>.

En quinto lugar, en el artículo 153 obligó al empleador a incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante, “RI de OH&S”), normas para asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores<sup>36</sup>. En sexto lugar, el artículo 154 obligó al empleador a incorporar en el RI de OH&S un procedimiento para la investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual<sup>37</sup>.

Sin duda, la presente ley realizó un importante avance para el resguardo de los trabajadores. No obstante, hay que hacer presente que, en la norma en comento, el procedimiento de investigación se estableció únicamente para los casos de acoso sexual.

## 2.2. Requisitos, sujetos y bienes jurídicos lesionados

### 2.2.1. Requisitos del Acoso Sexual

El concepto legal de acoso sexual del artículo 2° del Código del Trabajo contiene los siguientes requisitos: a) requerimientos de carácter sexual; b) realizados en el contexto de relaciones laborales; c) de forma indebida; d) por cualquier medio; e) los requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe; f) el asedio debe amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la víctima<sup>38</sup>.

a) Requerimientos de carácter sexual: el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señala que el requerimiento “consiste en incluir situaciones sexuales molestas, proposiciones o

---

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) [Acoso sexual] y f) [Acoso Laboral] del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho”. Art 162 inciso 4°: “...cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada...”

Art. 163 inciso 1° y 2°: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

<sup>35</sup> La Ley N° 20.005 incorpora el inciso 3° al artículo 171: “Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes”.

<sup>36</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>37</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>38</sup> GAMONAL (2021).



presión para actividades sexuales, como así también insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteo ofensivo, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos"<sup>39</sup>. La Corte de Apelaciones de Santiago ha precisado que “el requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales”<sup>40</sup>. En un sentido similar, y en base a la jurisprudencia laboral, Debesa señala que las conductas sexuales o de connotación sexual son los hechos, por antonomasia, impetrados por los trabajadores o trabajadoras como indicios de acoso sexual<sup>41</sup>, tales como tocamientos o manoseos en órganos genitales o en zonas del cuerpo erógenas del trabajador o trabajadora<sup>42</sup>; realización de propuestas, peticiones, presiones o exigencias sexuales al trabajador o trabajadora<sup>43</sup>; o, insinuaciones sexuales o utilización de lenguaje sexual frente al trabajador o trabajadora, el cual esté referido o haga alusión directa o indirecta a sus órganos genitales o zonas erógenas de su cuerpo<sup>44</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo entrega algunos ejemplos de requerimientos de carácter sexual tales como: contacto físico innecesario y no deseado; observaciones molestas y otras formas de acoso verbal; miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad; petición de favores sexuales; insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, entre otros<sup>45</sup>.

b) El acoso es realizado en el contexto de relaciones laborales: el acoso sexual no es exclusivo de las relaciones laborales, sino de todos los vínculos de poder. Su relación y regulación puede comprender diversas áreas del derecho<sup>46</sup>. Sin embargo, para la aplicación de la legislación laboral es necesaria que la conducta se realice durante el trabajo, en relación con el trabajo, como resultado del mismo<sup>47</sup> o en situaciones que puedan ser abordadas por el empleador (por ejemplo, una cena de colaboradores, o una celebración)<sup>48</sup>.

<sup>39</sup> 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T 309-2018, de 07 de junio de 2018.

<sup>40</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N° 4475-2007, de 27 de junio de 2008. Considerando tercero.

<sup>41</sup> DEBESA (2024) p. 507.

<sup>42</sup> A modo ejemplar: RIT T-87-2016, “Inspección Provincial del Trabajo de Talca y otro con Mestre Aravena, Guillermo y otro” (2017): JLT de Talca, 15 de marzo de 2017 (TLDF). Considerando quinto: “el juez laboral conoció una demanda de tutela laboral, en la que la parte denunciante alegaba este tipo de conductas: “acciones en búsqueda de contacto físico concretándolo en más de una oportunidad al rozar su cuerpo con el de ella, al tomarla por la cintura para pasar de un lugar a otro, al poner una de sus manos sobre una de las piernas de la demandante...”

<sup>43</sup> A modo ejemplar: RIT T-1370-2017, “Lagunas y otra con G.M.C. Servicios E.I.R.L”. (2018): 1° JLT de Santiago, 27 de junio de 2018 (TLDF). Considerando primero. En él, el juzgador dirimió una demanda de tutela laboral en la que la demandante alegaba este tipo de conducta: “mi jefe directo [...] me ofreció llevarme de vuelta a casa y estando en dicho vehículo me abrazó haciéndome las siguientes preguntas: ¿tú engañarías a tu novio conmigo?, ¿te portarías mal conmigo?”.

<sup>44</sup> 1° JLT de Santiago, Lagunas y otra con G.M.C. Servicios E.I.R.L (2018): RIT T-1370-2017. Considerando primero: “la demandante alegó ser objeto de “frases mal intencionadas y comentarios con doble sentido, principalmente relacionados con mi cuerpo [...] Sin perjuicio de lo anterior, ya no me tocaba, ni me rozaba, pero continuaba con sus comentarios tales como: ‘ese vestido destaca tus dos buenas razones para estar acá...”

<sup>45</sup> Organización Internacional del Trabajo (2011).

<sup>46</sup> GAMONAL (2021) p 279.

<sup>47</sup> Decreto N° 122, de 2023.

<sup>48</sup> Véase: RIT T 1479-2022, “González con Empresa constructora isla grande limitada” (2022): 2° JLT de Santiago, 31 de enero 2024, considerando duodécimo: “...para finalmente concretar un atentado a la libertad sexual de la



c) El asedio debe efectuarse de forma indebida: este requisito exige que las conductas de naturaleza sexual sean inapropiadas y no aceptables en un contexto determinado.

d) Los requerimientos de carácter sexual no son consentidos por quien los recibe: este elemento es de gran importancia, debido a que “marca la diferencia entre la seducción y el acoso”<sup>49</sup>. Bajo este respecto, el Juzgado de Letras de Trabajo de Temuco comprende que el rechazo de los requisitos sexuales no debe ser categóricamente expreso, sino que admite un repudio tácito al no manifestar de forma explícita el consentimiento del requerimiento<sup>50</sup>.

e) El asedio debe amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la víctima: la conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado o sus oportunidades de empleo, produciendo efectos concretos. Por ejemplo, ser excluido de un proyecto a raíz de la negativa de la petición sexual<sup>51</sup> o ser amenazado con la pérdida del trabajo por no acceder a los requisitos sexuales<sup>52</sup>. La Dirección del Trabajo, en el Dictamen N° 1.133/36 del año 2005, concluyó que se cumple el presente requisito al utilizar la expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, también por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo<sup>53</sup>.

## 2.2.2. Sujeto activo y pasivo del acoso sexual

La definición del artículo 2 del Código del Trabajo entrega una disposición amplia respecto de los sujetos del acoso sexual: “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que

---

demandante, que claramente no aceptó ni consintió en tales requerimientos, aprovechando la oportunidad en que traslada a la trabajadora a un centro de atención de salud, durante la jornada laboral, por sentirse mal, y al volver, estaciona el auto en que se movilizaban y procede a realizarle tocaciones en sus pechos y besarla. Además, le toma fotografías durante el trabajo, sin que ella se dé cuenta, ya cuando ella está en su oficina (tomada desde el exterior), cuando está ingresando a un container; cuando está en su vehículo”

<sup>49</sup> GAMONAL (2021) p.282.

<sup>50</sup> Véase: RIT T-60-2023, “Mardones con Fisco de Chile” (2023): JLT de Temuco, 11 de octubre de 2023. Considerando segundo: “Es evidente la existencia de requerimientos de carácter sexual de parte del Sr. S.M. hacia su representada, realizados en forma indebida, mediante la plataforma electrónica Whatsapp, requerimientos que NO han sido consentidos por su patrocinada, pues si bien no los rechaza categóricamente, tampoco los acepta, sólo los evade y esquiva, como se puede ver en el tenor de las respuestas que está da”

<sup>51</sup> GARCÍA (2023) p.37.

<sup>52</sup> Al respecto, véase ROL 3500-2010, “Riquelme con Jumbo Administradora Norte S.A. (2010): ECS, 1 de septiembre de 2010 (RUJ), Considerando tercero: “Tercero: Que habiéndose establecido en la sentencia atacada, luego del examen y ponderación de los elementos de prueba efectuado por el tribunal, es también un hecho de la causa que el actor molestaba constantemente a personal de sexo femenino que trabajaba en las instalaciones del supermercado Jumbo, ubicado en Los Andes, contratados tanto por la demandada como por empresas externas y que desarrollaban funciones en el mismo. En este último caso se encontraba doña Johana Acevedo, a la que invitaba a salir, le sacaba fotos y le hacía preguntas de su vida personal, más allá de la mera relación de trabajo que debía darse entre ellos. *Una vez que la referida víctima no accedió a los requerimientos del demandante, éste comenzó a tener con ella malos tratos de palabra y a colocarle trabas en el normal desarrollo de sus funciones a través de revisiones realizadas con excesivo celo en la puerta principal del local —y que no ocurrían antes—, amenazándola con que la podían sacar de su trabajo dada la influencia que decía tener con el administrador del local*”. (cursivas propias)

<sup>53</sup> Dictamen N° 1.133/36, de 2005.



amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>54</sup>. El legislador no distingue el sexo o género de la víctima o del victimario, por ende, tanto hombres como mujeres pueden realizar esta conducta ilícita, no obstante, de que, en la mayoría de los casos, las víctimas sean mujeres (acorde a las estadísticas arrojadas por el estudio “Mujer y Trabajo” de Cadem y Chile Mujeres)<sup>55</sup>.

Respecto del sujeto activo, el acosador sexual puede ser “cualquier persona cuyas conductas sean susceptibles a ser calificadas como hostigamiento de naturaleza sexual, sin importar su cargo ni ubicación jerárquica dentro de la empresa”<sup>56</sup>. En armonía con la amplitud del concepto, el sujeto activo del acoso admite una subclasificación, reconocida tanto por la doctrina como por la jurisprudencia<sup>57</sup>. Se distingue, por un lado, el acoso sexual laboral vertical ejercido por el empleador, un superior jerárquico, o los representantes del empleador al tenor de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Esta subclasificación vertical del sujeto activo del acoso sexual tiene una estrecha relación con el acoso sexual coercitivo o *quid pro quo* basado en “la petición de favores sexuales conectada a una promesa de mejora de las condiciones de trabajo del solicitado, si éste acepta, y/o a una amenaza de menoscabo de tales condiciones, o derechamente de despido, si aquél la rechaza”<sup>58</sup>. Según Gamonal, para configurar el acoso por chantaje o *quid pro quo*, de manera directa, debe existir una relación jerárquica y una amenaza o pérdida efectiva de derechos<sup>59</sup>. Por ejemplo, el empleador solicita a una trabajadora un contacto sexual a cambio de mantener su trabajo<sup>60</sup>.

Por otro lado, el acoso sexual laboral horizontal es “aquel que realiza un compañero de trabajo en contra de otro, ya sea del mismo rango o de otro inferior”<sup>61</sup>. A propósito de esto, el 1° Juzgado de Letras de Vallenar ha señalado que este tipo de acoso “se da entre compañeros de trabajo o colegas que realizan la misma función o se encuentran en el mismo orden jerárquico

<sup>54</sup>Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2003.

<sup>55</sup>Fundación Chile Mujeres (2024) p. 12.

<sup>56</sup>LIZAMA y UGARTE (2005) p.13. A modo ejemplar véase: RIT T-7-2023, “Tapia con Maderas Arauco S.A.” (2024): JL de Mariquina, 25 de junio de 2024. Considerando undécimo: “Siguiendo al profesor Ugarte, el segundo elemento que se identifica es *el sujeto activo el cual puede corresponder a una jefatura o a compañeros de trabajo*; en el caso está asentado que el demandante era el supervisor directo en la época inmediata a la denuncia por acoso sexual de la víctima, verificándose tres situaciones de vulnerabilidad que incrementaban la asimetría de poder entre los involucrados, primero la ubicación de uno y otra en la estructura orgánica de la empresa (superior), segundo la identidad de género y la orientación sexual de uno y otra (ambas categorías sospechosas reconocidas en tratados internacionales y legislación nacional), y el tercero la estabilidad laboral de uno y otra (plazo indefinido contratado desde el año 2006 y ella a plazo fijo ad portas de vencer)”. [cursivas propias]

<sup>57</sup>UGARTE (2020) p.15. También vease: RIT O 452-2013, “Quesada con Fasa Chile S.A” (2013): JLT de Temuco, 6 de diciembre 2013, considerando décimo: “...pretender que sólo se podría perjudicar la situación laboral de la trabajadora víctima y sus oportunidades en el empleo cuando el sujeto activo del mismo tengo un cargo de jefatura o jerarquía sobre, limitación no prevista por el legislador, máxime si es un punto pacífico tanto en la doctrina como en la jurisprudencia que asimismo pueden ser sujetos activos de este acoso los mismos compañeros de trabajo, lo que se conoce como acoso sexual horizontal...”

<sup>58</sup>PALAVECINO (2006) p.105-123.

<sup>59</sup>GAMONAL (2021) p.286.

<sup>60</sup>A modo ejemplar: RIT T-19-2023, “Arriagada con Constructora Los Algarrobos Spa” (2023): JL de Linares, 23 de mayo de 2024 (TLDF).

<sup>61</sup>LIZAMA, L y LIZAMA, D (2024) p.64.



dentro de la organización”<sup>62</sup>. Esta subclasificación horizontal del sujeto activo tiene una estrecha relación con el acoso sexual ambiental que, acorde a Palavecino, es “la petición insistente de favores sexuales, en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto del solicitado. La aceptación o el rechazo de la propuesta sexual, o de la conducta de connotación sexual, no está asociada a una promesa o amenaza de consecuencias favorables o desfavorables verificables en condiciones de trabajo específicas del sujeto pasivo”<sup>63</sup>. Puesto que, la conducta no está relacionada con las promesas favorables o desfavorables para la víctima en su condición laboral, sino que, más bien, afecta o perjudica su situación laboral al generar un ambiente negativo para trabajar. El acoso sexual puede ser ejercido horizontalmente por un compañero de trabajo del mismo rango o inferior, como también verticalmente por el empleador, si de por medio no hay un chantaje coercitivo o *quid pro quo*. Por ejemplo, peticiones insistentes de carácter sexual sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto del solicitado, realización reiterada de conductas comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo ignorando su ofensividad para el otro. Como expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas hacia la preferencia sexual de las personas, comentarios y gestos indecentes, procaces, etc.<sup>64</sup>

En cuanto el sujeto pasivo, el artículo 2 del Código del Trabajo no establece exigencias respecto a la jerarquía del sujeto pasivo. Así las cosas, la víctima podrá ser una persona de un rango superior al sujeto activo, de igual jerarquía o de un menor escalafón<sup>65</sup>. En otras palabras, la víctima puede ser cualquiera que tenga la calidad de trabajador dependiente en los términos de la relación laboral<sup>66</sup>. Cabe destacar que la amplitud en cuanto al sujeto pasivo permitió a la Dirección del Trabajo aplicar las normas del acoso sexual a favor de estudiantes en práctica<sup>67</sup>, los cuales, a pesar de no ser trabajadores, pueden ser víctimas de esta conducta, al encontrarse bajo la dirección del empleador<sup>68</sup>.

### 2.2.3. Bienes jurídicos lesionados por el acoso sexual laboral.

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto pasivo, el acoso sexual es un acto que afecta diversos bienes jurídicos de carácter constitucional. Por ello, es catalogado como una conducta pluriofensiva<sup>69</sup>.

---

<sup>62</sup> Véase: RIT O-17-2018, “Brito con Santa Isabel Adminis” (2018): JL de Vallenar, 16 de octubre de 2018, considerando undécimo: “...el acoso sexual, puede clasificarse, atendiendo al sujeto activo de las conductas en acoso sexual vertical, aquel cometido por el empleador o superior en el puesto de trabajo, en contra de un trabajador respecto del cual existe una relación de subordinación o dependencia y el acoso sexual horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo o colegas que realizan la misma función o se encuentran el mismo orden jerárquico dentro de la organización”

<sup>63</sup>PALAVECINO (2006) p.105-123.

<sup>64</sup>Véase a modo ejemplar: RIT T-108-2024 “Cid con Fundación Hospital Parroquial” (2024), JLT de San Bernardo, 23 de enero 2025 (TLDF)/RIT T-141-2023, “Fuenzalida con Fundación Educacional Colegio Graneros” (2024): JL de Rancagua, 19 de septiembre 2024 (TLDF).

<sup>65</sup>LIZAMA y UGARTE (2005) p.15.

<sup>66</sup>LIZAMA y UGARTE (2005) p..14.

<sup>67</sup>ORDINARIO N° 4354/ 59, de 29 de octubre de 2009.

<sup>68</sup>GAMONAL (2021) p. 285.

<sup>69</sup>PALAVECINO (2006) pp. 105-123.



En primer lugar, supone una afectación al principio de la dignidad humana, consagrada en el artículo 1 inciso 1° de la Constitución (“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”), en armonía con el artículo 2 del Código del Trabajo. Frente a esta afectación Caamaño expresa lo siguiente: “los comportamientos o conductas constitutivos de acoso sexual en el trabajo conllevan claramente una vulneración de la dignidad de la trabajadora o del trabajador que es víctima de acoso, toda vez que la dignidad es a tal punto configurativa de la personalidad, que lesionarla u ofenderla equivale a infundir en el sujeto consistente la incertidumbre, el desconcierto o la amargura. Es tratar a la persona inconsciente o mermada en su capacidad intelectual, o privada de libertad personal como objeto físico, mutilado de su imperecedera calidad de ser humano”<sup>70</sup>.

En segundo lugar, el acoso sexual vulnera el derecho a la intimidad, reconocido en el artículo 19 N° 4 de la carta fundamental, (“La Constitución asegura a todas las personas [...] El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales”). Acorde a Palavecino, “constituye una intromisión indeseada en la sexualidad de una persona, y la sexualidad es, por antonomasia, un espacio comprendido dentro de la esfera íntima de cada individuo”<sup>71</sup>. En el plano laboral, el derecho a la intimidad se expresa, por un lado, en la facultad del trabajador de excluir del conocimiento y control del empleador aquellos espacios que considera privados y, por otro lado, en la facultad del trabajador de exhibirse ante el empleador con la imagen y el carácter que autónomamente decida sostener<sup>72</sup>.

En tercer lugar, el acoso sexual constituye una infracción al derecho de la integridad física y psíquica de la persona consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en atención a que dicho comportamiento puede ser fuente de deterioro, produciendo efectos tales como ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de estrés e inclusive lesiones corporales<sup>73</sup>. Esta vulneración tiene una estrecha relación con la enfermedad de carácter profesional definida por el artículo 7 de la Ley N° 16.744, que es aquella “causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, y que le produzca incapacidad o muerte”<sup>74</sup>. Si bien el reglamento evalúa y califica las enfermedades como laborales, es posible acreditar ante el organismo administrador del seguro el carácter de profesional de alguna enfermedad que no esté enumerada en dicho reglamento, pero que se haya contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo efectuado. Tales serían los casos de problemas psicológicos provenientes del acoso sexual, como la ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de estrés<sup>75</sup>.

En cuarto lugar, el acoso sexual quebranta el derecho a la no discriminación arbitraria, consagrado en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución (“se prohíbe cualquiera

---

<sup>70</sup>CAAMAÑO (2004) p.107.

<sup>71</sup>PALAVECINO (2006) p.105-123

<sup>72</sup>UGARTE (2018) p. 197.

<sup>73</sup>PALAVECINO (2006) pp. 105-123.

<sup>74</sup>Ley N°16.764, de 1968.

<sup>75</sup>PALAVECINO (2006) p.105-123. A modo ejemplar: RIT T-1479-2022, “González con Empresa constructora isla grande limitada” (2022): 2° JLT Santiago, 31 de enero 2024.



discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”). Caamaño define a la discriminación como “un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender por qué y la finalidad de la desigualdad. De este modo, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injusto o arbitrario”<sup>76</sup>.

En el ámbito del derecho laboral, la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones asume un rol preponderante por sus profundas implicancias para el desarrollo de las personas. Para Caamaño, la prohibición de discriminación arbitraria garantiza “las condiciones de equidad a partir de las cuales deben construirse las relaciones laborales. Es por ello que se entiende generalizadamente a esta prohibición de exclusiones, diferenciaciones o preferencias arbitrarias e injustificadas en el empleo como un principio tutelar y rector de esta rama del derecho que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato”<sup>77</sup>. Esta figura puede llegar a afectar el derecho a la no discriminación contra las mujeres en la situación en que las conductas de los sujetos tengan por objeto incomodar y alejar a las mujeres de los trabajos normalmente masculinos<sup>78</sup>.

### 3. El acoso laboral.

#### 3.1 Definiciones y requisitos.

El acoso laboral, moral o también denominado *mobbing* -término que proviene del idioma inglés y que significa acosar u hostigar-, fue acuñado por primera vez en una investigación de carácter psicológico que estudió la agresividad en las interacciones entre animales<sup>79</sup>, estudio que permitió llevar el término *mobbing* al plano de la psicología laboral. De acuerdo al psicólogo Heinz Leymann, se define como “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”<sup>80</sup>.

Cabe hacer presente que ésta fue una de las primeras definiciones que sirvió de base para los conceptos legales que hoy se manejan. Así mismo, la autora Marie France Hirigoyen, señala que “por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta

<sup>76</sup> CAAMAÑO (2007) p.49.

<sup>77</sup> CAAMAÑO (2004) p.109.

<sup>78</sup> LIZAMA y UGARTE (1998) p. 201.

<sup>79</sup> Véase a CAMAÑO Y UGARTE (2014) p.70. “La noción *mobbing* viene del verbo inglés *to mob* que significa atacar, acosar u hostigar, y comienza a perfilarse académicamente a partir de la década de 1960, como resultado de los estudios sobre la agresividad animal realizados por el profesor austríaco Konrad Lorenz. Estas investigaciones le permitieron advertir ciertas inquietantes similitudes con el comportamiento humano al interior de sus organizaciones, tales como el ataque de un grupo de individuos débiles de una especie contra otro más fuerte, o bien, el ataque por parte de un grupo contra un tercero ajeno a él.”

<sup>80</sup> LEYMAN, 1996, *como se citó en* CAMAÑO Y UGARTE, (2014).



abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”<sup>81</sup>.

Juristas como Chávez, señalan que el mobbing corresponde a “una técnica de intimidación propia de empresas u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por la cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil de demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir”<sup>82</sup>

Lo más relevante de las diferentes nociones expuestas es que el acoso laboral, mobbing o acoso moral, sea el nombre que reciba, se refiere a todo acto o comportamiento que menoscabe la dignidad del trabajador que reúna 3 elementos: un sujeto pasivo (quien recibe o a quien se dirige el hostigamiento), un sujeto activo (que dirige o efectúa el acoso) y la relación entre estos.<sup>83</sup>

También, se desprende de lo anterior que existen distintos tipos de acoso laboral. El acoso vertical descendente es aquel en que la conducta la ejerce un sujeto de rango mayor dentro del lugar de trabajo, en contra de otro de rango inferior. El acoso vertical ascendente ocurre cuando quien ejerce el acoso tiene un cargo inferior respecto de quien lo recibe. Por su parte, el acoso horizontal se caracteriza porque, el hostigamiento se produce entre trabajadores de la misma jerarquía, es decir, no existe entre estos un desequilibrio de poderes.<sup>84</sup>

En Chile, la Ley N° 20.308 entrega los primeros atisbos de acoso laboral, que se interpretan del antiguo artículo 184 del Código del Trabajo<sup>85</sup>, en el siguiente sentido: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos. Además, debe ir manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad laboral en las faenas. Como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”<sup>86</sup>.

A pesar de no existir una mención explícita del término hasta ese entonces, el problema persistía. Y fueron los jueces de letras del trabajo quienes interpretaron y aplicaron la norma que se tenía hasta ese momento<sup>87</sup>, junto a la modificación que introdujo la Ley N° 20.005 sobre

---

<sup>81</sup> HIRIGOYEN (1998) p. 43.

<sup>82</sup> CHÁVEZ (2023) p.556.

<sup>83</sup> VARELA y CAPUTO (2011).

<sup>84</sup> CHÁVEZ (2023) p.557.

<sup>85</sup> Ley N° 18.620, de 06 de julio 1987.

<sup>86</sup> Ley N° 20.308, de 27 diciembre 2008.

<sup>87</sup> A modo ejemplar: RIT T-83-2011, “Inspección Provincial del Trabajo de Temuco con Multitiendas Corona S.A.” (2011): JLT de Temuco, 27 de diciembre de 2011 (TLDF)/ RIT T-360-2011, “Osorio con Contacto S.A.” (2011): 2° JLT de Santiago, 27 de diciembre de 2011 (TLDF)/ RIT T-12-2010, “Rivera con Sociedad Depetris Deflorian Hermanos LTDA” (2010): JLT de Curicó, 10 de noviembre de 2010 (TLDF).



acoso sexual, que además añadió la noción de ciudadanía en la empresa<sup>88</sup> “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona...”<sup>89</sup>

En base a estas normas generales y a la jurisprudencia que aportó sus propias interpretaciones<sup>90</sup>, en el año 2012 se logró consagrar un concepto de mobbing, en los siguientes términos: “asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>91</sup>.

En base a esta definición legal se logró desarrollar una distinción de los elementos contenidos en la norma, en ese sentido Camaño y Ugarte señalan:

- Sujeto agresor: este individuo puede ser, tanto la persona del trabajador (acoso horizontal), como la del empleador (acoso vertical). Por tanto, la norma consideró los principales tipos de mobbing y, podría admitirse, que implícitamente comprendió los casos de acoso mixto.

- Conducta de agresión<sup>92</sup> u hostigamiento<sup>93</sup>: la ley tipificó la conducta en base a estos 2 verbos rectores, los cuales la Dirección del Trabajo interpretó en cuanto a su sentido natural y obvio, sirviéndose para ello de las definiciones del Diccionario de la Real Academia de la

---

<sup>88</sup> WALKER ECHEÑIQUE, Elisa; SARMIENTO RAMÍREZ, Claudia; GARCÍA MACHMAR, William; LAGOS TSCHORNE, Catalina (2022) p.75-76. Al respecto PALOMEQUE (1991) p.31. señala que “En el concreto ámbito de la empresa, la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador se manifiesta en el reconocimiento de los derechos fundamentales denominados «inespecíficos o de la personalidad» en las relaciones laborales, lo que implica una valoración ya no simplemente del trabajo sino que de la persona que trabaja, y que a tal efecto en la Constitución está tratada no como trabajador, sino como ciudadano». Se produce así, una «impregnación laboral» de derechos de alcance general no circunscritos a la relación de trabajo. Se trata de derechos del «ciudadano trabajador que ejercita como trabajador ciudadano.» Además, consúltese: Dictamen N° 2856/ 0162, 30 de agosto de 2002.

<sup>89</sup> Ley No. 20.005, de 2005.

<sup>90</sup> Véase RIT T-20-2010 “Pérez con Serviclínica Iquique” (2010): JLT de Iquique, 26 de abril de 2010 (TLDF), Considerando decimocuarto: “Que, en este orden de ideas, y conforme la definición de “moobing” referida en el considerando décimo de este fallo, cabe agregar que para que exista el acoso laboral, debe existir una presión laboral sobre el trabajador, que se encuentre ligada a otros elementos no laborales, esto es, no sólo la exigencia de actuaciones del trabajador en la esfera de sus funciones (cuestión que alega la demandada), sino que sumado a dicha presión se le denigre y menoscabe, produciendo un efecto psicológico en éste...” Asimismo, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso aporta otra definición al respecto: “el acoso psíquico laboral se trata de un comportamiento que se configura por agresiones múltiples y reiteradas en el tiempo, como persecución u hostigamiento, siendo el blanco de los ataques la psique o alma del acosado y que se desarrolla dentro de las organizaciones de trabajo.” RIT T-55-2009, “Dirección Nacional del Trabajo con Soc.Inv.Hoteleras y Turísticas Ankara Limitada” (2010): JLT de Valparaíso, 24 de febrero de 2010 (TLDF), considerando sexto. Véase también: RIT T-20-2010, “Garin con Dirección de Sanidad de la Armada” (2010): JLT Valparaíso, 16 de noviembre de 2010 (TLDF).

<sup>91</sup> Ley N°20.607, de 2012. Ley No.

<sup>92</sup> De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, agresión es: “Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño.”

<sup>93</sup> De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, hostigar es: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente.”



Lengua Española. Por tales, se entendió todo acto de agresión física o contraria a los derechos de los trabajadores, molestias, burlas e incitaciones, cualquiera que sea el medio por el que ejerza estas conductas y siempre que se ejecutaren en forma reiterada<sup>94</sup>. Entonces, si bien la norma señaló 2 conductas, la Dirección del Trabajo aclaró que estas se debían entender en términos amplios<sup>95</sup>.

- Reiteración: con este elemento el legislador exigió, no solo que se presentara la acción lesiva, sino que, además, ésta debía extenderse en el tiempo, por lo que un solo hecho no bastaba para configurar la conducta descrita en la norma. En este sentido, pareciera ser que la ley limitó los casos constitutivos de acoso con la exigencia de la reiteración<sup>96</sup>.

- Resultado: el legislador señaló que las consecuencias de los hechos tipificados debían consistir en un “menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>97</sup>. Al respecto la Dirección del Trabajo aclaró, en el Dictamen No. 3519/034 de agosto del 2012, que tales consecuencias debían resultar para el acosado en malos tratos de palabra u obra, vulneraciones a su dignidad u honra o bien, que pusiera en peligro su posición en su lugar de trabajo o propiamente su empleo<sup>98</sup>.

Debido a la restringida definición que presentaba el aludido precepto, esto es, en cuanto al elemento de la reiteración<sup>99</sup>. Se introdujo una reciente modificación, mediante la Ley N° 21.643<sup>100</sup> “que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” publicada el 15 de enero de 2024, con entrada en vigencia el 01 de agosto del mismo año.

---

<sup>94</sup> Véase a modo de ejemplo la sentencia Rit T-117-2012, “Biolley con Cencosud Retail administradora LTDA” (2013): JLT de Temuco, 11 de marzo de 2013 (TLDF), Considerando decimoséptimo.

<sup>95</sup> Véase a modo de ejemplo: RIT T-20-2023, “Guevara con Corporación Nacional Forestal” (2023): JLT de Valdivia, 15 de noviembre de 2023 (TLDF). Considerando duodécimo: ...*b) La conducta de agresión u hostigamiento*: Se ha concluido que “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física o verbal, así como las molestias o burlas cometidas en contra del trabajador, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos”... *c) La reiteración*: Con este elemento, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso y la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas...

<sup>96</sup> En cuanto al elemento de la reiteración el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco señala: “Que el acoso laboral exige una reiteración de hechos con características de hostigamiento, en forma permanente, y que debe ser prolongado en el tiempo, se ha dicho que pueden ser acciones u omisiones semanales por un periodo de 3 a 6 meses, y tales actos deben redundar en un menoscabo, maltrato o humillación del trabajador, es decir, debe existir una relación de causalidad directa entre la actitud del empleador y los resultados dañinos para la afectada”. RIT O-342-2015, “Soto con Comercial Meicys S.A.” (2015): JLT de Temuco, 02 de septiembre de 2015, considerando octavo.

<sup>97</sup> Ley N° 20.607, de 08 agosto 2012.

<sup>98</sup> CAAMAÑO y UGARTE (2014).

<sup>99</sup> Cabe señalar que existen dos teorías en cuanto al elemento de la reiteración como requisito de la figura de acoso laboral. Aquella que no lo considera relevante argumenta: que tal postura se adapta tanto a las conductas leves, pero plurales y reiteradas como a aquellas graves que por sí solas constituyen acoso, sin necesidad de esperar su repetición para constituir el ilícito, en desmedro de la persona trabajadora y sus derechos. En efecto, la exigencia de sistematicidad o reiteración conlleva que en ocasiones conductas hostiles graves no se visualicen como acoso. WALKER, SARMIENTO, GARCÍA y LAGOS (2022) pp. 89-90.

<sup>100</sup> Ley N° 21.643, de 2024.



El primer cambio se manifiesta en el artículo 2 del Código del Trabajo, ya que reemplaza el artículo segundo<sup>101</sup> por el que sigue:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: [...]

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo situación laboral o sus oportunidades en el empleo[...].”

La mencionada norma elimina el elemento de la reiteración, por lo que redefine el acoso laboral.<sup>102</sup> Esto nos parece una decisión muy acertada de parte del legislador, pues de esta manera ya no cabe duda que un solo hecho puede ser constitutivo de acoso laboral, ya que ahora la norma lo señala explícitamente. Además, esto se condice con el espíritu de la ley, en el sentido de que el exigir que la conducta antijurídica se repita representa un riesgo para los y las trabajadoras. Así, se desprende de los fundamentos del proyecto de la Ley 21.643, donde se indica que:

“El deber de seguridad inevitablemente tiene una vinculación lógica con aquellas conductas de acoso laboral que se producen al interior del lugar de trabajo, por cuanto, la reiteración de esas conductas las constituye como un foco de riesgo para los trabajadores, especialmente como un hecho que puede provocar el desarrollo de enfermedades de la salud mental dentro de su amplio abanico. Por ello, el deber de seguridad no debe ser apreciado exclusivamente bajo la idea de riesgos a la salud física de los trabajadores con ocasión del trabajo, sino dentro de una idea mayor, la seguridad y la salud íntegra de los trabajadores, incluso y especialmente cuando su afectación tenga como origen conductas de acoso laboral”.<sup>103</sup>

Advierte la Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 362/19<sup>104</sup> del 07 de junio de 2024 que, a pesar de haberse eliminado el requisito de reiteración, se debe aplicar la jurisprudencia

---

<sup>101</sup>Decreto con fuerza de Ley N°1, de 2003, Antiguo art. 2°: “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: ... b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, *por cualquier medio*, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo...”

<sup>102</sup> DEBESA (2024) p. 542.

<sup>103</sup> Biblioteca del Congreso Nacional (2024).

<sup>104</sup> Dictamen N° 362/1, de 07 de junio 2024



administrativa del Dictamen N° 35190/034 del 09 de agosto de 2012<sup>105</sup>. Éste señala que, para interpretar qué debe entenderse por acoso laboral, y los términos de agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato y humillación, se debe acudir al sentido natural y obvio de las palabras. Por ello, la Dirección del Trabajo consulta a la Real Academia de la Lengua Española, señalando al respecto:

“La expresión "agresión" es el "acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona". A su turno, la expresión "hostigamiento" es la "acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo". El mismo repertorio léxico define la palabra "menoscabo" como "efecto de menoscabar" y, a su vez, respecto de "menoscabar" contempla, entre otras acepciones "causar mengua o descrédito en la honra o en la fama". A su turno, el concepto "maltrato" como "acción y efecto de maltratar", en tanto que su infinitivo "maltratar" está definido como "tratar mal a alguien de palabra u obra" y también "menoscabar, echar a perder".

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

El mismo dictamen del año 2024, indica que de esto se infiere, que para determinar si una conducta consiste o no en acoso, aquella debe reunir los siguientes elementos:

- Conducta consistente en agresión física o que afecte moralmente al trabajador o trabajadora;
- Que se trate de un suceso singular o bien que se haya reiterado;
- Que se haya efectuado por cualquier medio;
- Su efecto debe ser consistente con el menoscabo, maltrato o humillación a la persona trabajadora.

Continúa desarrollando el mismo dictamen que, para estos efectos, se entenderá por las conductas ya enunciadas, toda acción que genere en la víctima del acoso desprestigio a su honra o fama o que resulte en malos tratos de palabra u obra o que dañe su autoestima o dignidad, o bien, que ponga en peligro o menoscabe su situación laboral o sus posibilidades en el empleo. Esto, sostiene, será de suma importancia para determinar las conductas ya descritas que la ley 21.643 pretende prevenir, eliminar y sancionar.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo previene en el citado informe, que la voz “... o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo” que emplea el referido artículo 2 del Código Laboral, se refiere a que los hechos tipificados por esta, no se constituyen únicamente cuando se daña en forma directa la situación laboral de la persona trabajadora dentro de la empresa, sino igualmente cuando producto del ofensivo y hostil entorno de trabajo, se arriesga o amenaza el empleo o sus oportunidades en él de forma indirecta.

---

<sup>105</sup> Dictamen N°3516/34, de 09 de agosto de 2012.



En correlación con lo anterior, la Dirección del Trabajo reconoce lo que se ha denominado acoso sexista, el cual es una variación del acoso, pero cometido por razones de género<sup>106</sup>. Por tanto, esta clasificación también estaría comprendida en la ley bajo la óptica de perspectiva de género que adopta la norma.

Otras interpretaciones, como la que entrega la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción<sup>107</sup>, entienden comprendido dentro de la modificación aludida, el acoso discriminatorio y el ciberacoso o acoso digital, en el siguiente sentido:

- “Ciberacoso o acoso digital: hostigamiento repetitivo verbal o psicológico llevado a cabo por uno o más individuos contra otro/s por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones (debe existir contrato de trabajo entre los afectados y los victimarios).
- Acoso discriminatorio: el que sufre una persona por un motivo discriminatorio de los indicados en el art. 2° del CT, que tiene por objeto atentar contra la dignidad de la persona afectada o del grupo en que se integra y crear un ambiente laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo. Ej.: acoso sexista, maternidad, discapacidad, origen social, identidad de género, opción política, creencias, nacionalidad, etc. (trabajadores de grupos vulnerables).”<sup>108</sup>

Esta interpretación nos parece pertinente por la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo que hoy se practica y es regulada en nuestro país. Particularmente, podemos sostener que el ciberacoso también se comprende dentro la frase que enuncia el precepto “por cualquier medio”. Por tanto, quedan también protegidas las personas trabajadoras que participan de esta variación de la actividad laboral.

#### 4. Procedimiento de Tutela Laboral

El legislador ha establecido el procedimiento de tutela laboral como el mecanismo procesal para resolver los asuntos que, en el marco de una relación laboral, afecten derechos fundamentales de los trabajadores con ocasión del ejercicio, por parte del empleador, de las facultades que le concede la ley<sup>109</sup>. Este procedimiento se encuentra regulado en el Párrafo 6°, Capítulo II, del Título I, del Libro V “De la jurisdicción laboral” del Código del Trabajo.

---

<sup>106</sup> Acoso sexista: es aquel entendido como una forma de discriminación en el trabajo por razón de sexo o género. Secretaria Técnica Igualdad de Género No Discriminación (2020).

<sup>107</sup> La Ley 16.744 de 1968, establece el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile y señala que los organismos encargados de administrar este seguro son el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y las mutualidades de empleadores: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG) o el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Estos deben “administrar el Seguro con eficiencia y eficacia, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores, ejerciendo oportuna y adecuadamente las acciones de prevención, capacitando y asesorando a las empresas, departamentos de prevención y comités paritarios y entregando las prestaciones médicas y económicas con adecuados niveles o estándares de calidad y oportunidad.” Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>108</sup> Mutual de Seguridad CChC (2024).

<sup>109</sup> GARRIDO (2020) p.34-35.



El ámbito de aplicación de este procedimiento aparece, primeramente, señalado en el artículo 485 del mismo cuerpo legal, que indica lo siguiente: “El procedimiento contenido en este Párrafo 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...”<sup>110</sup>. La Corte Suprema nacional también se ha pronunciado respecto del objetivo del procedimiento de tutela en los siguientes términos:

“Que la finalidad que persigue el procedimiento de tutela laboral se concreta en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, de modo de que se respeten las garantías que consagra la Carta Fundamental en el terreno de las relaciones laborales. Es un sistema diseñado para proteger derechos no patrimoniales vinculados, más que al intercambio de servicios por dinero, al carácter de sujeto de derechos que posee el trabajador al interior de la relación laboral, puesto que, además, de proteger prerrogativas de la naturaleza ya mencionada, esta vía procesal se instituye como el arbitrio eficaz para hacer respetar los derechos de carácter no específicamente laboral que resultan conculcados en la relación de trabajo.”<sup>111</sup>

De esta definición podemos extraer como requisito para la aplicación del procedimiento de tutela laboral la existencia de una relación laboral entre las partes, así como también una vulneración de derechos fundamentales<sup>112</sup>. Cabe destacar que, respecto de la relación laboral, en su momento fue discutible la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral a los trabajadores mencionados en el inciso 2° del artículo 1 del Código del trabajo:

“Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”

Para resolver este supuesto vacío legal, los tribunales nacionales, inclinan su criterio jurisprudencial hacia una interpretación extensiva de la aplicación del procedimiento en favor de los trabajadores estatales<sup>113</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 1 de la ley N° 21.280 da una solución definitiva a la aplicación del procedimiento, estableciendo que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a

<sup>110</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>111</sup> Corte Suprema, ROL N° 5967-2013, de 05 de marzo de 2014. Considerando octavo.

<sup>112</sup> Véase: CORTEZ, DELGADO y PALOMO VÉLEZ, (2021) p.304.

<sup>113</sup> ROL 4051-2015 “Bordachar con Servicio Nacional de Pesca” (2015): Corte Suprema, 1 diciembre 2015, Considerando décimo quinto: “Que, una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es un vínculo laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios.”



los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. Asimismo, declara que también serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII (Ministerio Público), VIII (Tribunal Constitucional), IX (Servicio Electoral y Justicia Electoral), X (Contraloría General de la República) y XIII (Banco Central) de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos<sup>114</sup>.

No obstante, conforme a los cambios de la ley N° 21.643, no será necesario la existencia de una relación laboral en los casos de violencia en el trabajo, los cuales, producen una afectación similar a la provocada por el acoso laboral, solo que es ejercida por terceros ajenos al vínculo laboral. Sin embargo, la acción debe ser interpuesta por el trabajador en aquellos casos en que los actos de violencia sufridos no sean debidamente atendidos por el empleador, por tanto, jamás se interpondrá esta acción contra un tercero ajeno a la relación laboral.

Respecto a las vulneraciones de derechos fundamentales, el inciso 1° del artículo 485 del Código del Trabajo enumera las garantías constitucionales que eventualmente puedan verse afectadas y a las cuales resultan aplicables las normas de tutela laboral. Los derechos fundamentales del trabajador susceptibles de tutela a través de este procedimiento son los siguientes:

- 1) El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- 2) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia.
- 3) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- 4) La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos.
- 5) La libertad de emitir opinión y la de informar.
- 6) La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección.

Posteriormente, el inciso 2° del mismo artículo extiende la competencia de este procedimiento a “los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”. Del citado artículo surge una pregunta para los juristas laborales: ¿toda vulneración a los derechos fundamentales a raíz del acoso laboral o sexual es un acto discriminatorio?, pareciera que necesariamente hay que unir la discriminación con los actos vulneratorios.

Ulteriormente, el inciso 3° proporciona un criterio para comprender de qué forma se lesionan los derechos y garantías fundamentales, “...cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...”. Tal como expresa Gamonal, dichas facultades corresponden a las facultades de mando o *ius variandi*, potestad que permite variar las modalidades de prestación de las tareas del trabajador; la reglamentación, que consiste en aquella facultad del empleador de organizar, dirigir, y administrar la empresa, junto con posibilidades de emitir instrucciones generales acerca de cómo realizar el trabajo, sobre las medidas de seguridad en la empresa y acerca de otros temas de interés como la

---

<sup>114</sup> Ley N° 21.280, de 9 noviembre de 2020.



prevención del acoso sexual, laboral y en virtud de la Ley N° 21.643 la violencia en el trabajo; y, disciplinaria, la cual dota de autoridad al empleador en la empresa<sup>115</sup>.

Así mismo, en la segunda parte de este inciso se introdujo una garantía de indemnidad que sanciona las represalias del empleador respecto del ejercicio legítimo de los derechos del trabajador<sup>116</sup> "...por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo". Frente a ello, la Corte de Apelaciones de Valdivia se pronuncia:

"En este caso se denuncia vulneración a la garantía de indemnidad y la regulación por el legislador de esta garantía implica imponer al empleador(a) la prohibición de usar su potestad de mando y sus facultades disciplinarias para sancionar o castigar a los trabajadores por haberse ejercido su derecho a acudir a la vía judicial o administrativa."<sup>117</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 489 del cuerpo legal citado amplía el objeto de este procedimiento a los supuestos en que las transgresiones se produjeron con ocasión del despido, estableciendo como titular de la legitimación activa al trabajador afectado. Acorde a Delgado, "el principal efecto práctico es que amplía el espectro de causas que pueden promoverse en tanto también, los hechos que ocurran en el momento de la finalización por despido en la relación laboral, se ven comprometidos. Es más, al no contemplarlo específicamente la ley, la jurisprudencia se ha encargado de destacar que también se debe entender comprendido en ese concepto de despido el denominado autodespido<sup>118</sup>."

#### 4.1. Legitimación Activa

Acorde a Seguel, la legitimación corresponde a "un elemento constitutivo del derecho de acción. A través de este componente se determina quién es el portador auténtico del derecho de acción"<sup>119</sup>. En el procedimiento de tutela laboral, la legitimación se encuentra regulada en los artículos 486 a 489 del Código del Trabajo. Para poder determinar el titular de la acción, primeramente, debemos realizar una distinción: si la vulneración se produjo en el contexto del despido o sin ocasión de éste, en circunstancias distintas<sup>120</sup>. El trabajador estará exclusivamente legitimado para ejercer la acción en el caso de que la vulneración del derecho fundamental se produzca con ocasión del despido. En cambio, se amplía el legitimario cuando la lesión de derechos fundamentales se verifique durante la vigencia del contrato laboral<sup>121</sup>.

Particularmente, encontramos la regulación de la primera legitimación en el artículo 489 del Código del Trabajo: "Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los

<sup>115</sup> GAMONAL (2021) p.121.

<sup>116</sup> CORTEZ, DELGADO y PALOMO (2021) p.307.

<sup>117</sup> Corte de Apelaciones, ROL N° 221-2018, de 19 de noviembre de 2018. Considerando sexto.

<sup>118</sup> CORTÉZ, DELGADO y PALOMO (2021) p. 311.

<sup>119</sup> ROMERO (2007) p.87.

<sup>120</sup> CORTÉZ, DELGADO y PALOMO (2021) p. 314.

<sup>121</sup> Al respecto véase: PALAVECINO (2011) p. 127..



incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”<sup>122</sup>. El trabajador afectado por la lesión de derechos fundamentales es el titular del derecho y, por consiguiente, tiene la titularidad de la acción. Por expresa disposición legal, la legitimación sindical de representar al trabajador finaliza con el término de la relación laboral.

Por su parte, el artículo 486 del Código del Trabajo es el encargado de regular la situación de la legitimación cuando la vulneración no se ocasiona con el despido:

“Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.”

Por consiguiente, tanto el trabajador como el sindicato podrán promover el procedimiento de tutela laboral e, inclusive, hacerse parte como terceros coadyuvantes, siempre y cuando consideren infringidos uno o más derechos fundamentales referidos en el artículo 485 del Código del Trabajo, que estas infracciones no sean en ocasión del despido, en el contexto de una relación laboral y a raíz de un mal ejercicio de las facultades que la ley le concede al empleador.

#### 4.2. Legitimación de la Inspección del Trabajo.

Conforme al artículo 486, inciso 5° del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo actuando en el ámbito de sus atribuciones, cuando toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos a un tribunal competente y podrá hacerse parte en el proceso<sup>123</sup>. Al respecto Palavecino comenta que “en efecto, las inspecciones del trabajo tienen el deber de denunciar, dentro de sesenta días, cuando en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, pudiendo hacerse parte, pero la ley les exige que previamente lleve a cabo una mediación a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”<sup>124</sup>. En armonía,

<sup>122</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>123</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003. Artículo 486 inciso 5°: “Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable” (énfasis añadido).

<sup>124</sup> PALAVECINO (2014) pp. 33-45



Delgado señala que, “frente a la toma de conocimiento por parte de la inspección, es su obligación abrir una investigación y, en caso que constare mérito suficiente, deberá tratar de aplicar las medidas correctivas inmediatas que sean pertinentes”<sup>125</sup>.

En armonía con esta norma, el artículo 211-C del Código del Trabajo dispone que si el Inspector del Trabajo, realizando una investigación de acoso, se da cuenta de una vulneración de derechos fundamentales, deberá demandar ante tribunales dicha lesión: "Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2".

#### 4.3. Legitimación Pasiva

La legitimación pasiva corresponde al empleador o el que ejerza facultades del empleador. Según el artículo 3° del código del trabajo, el empleador es “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”<sup>126</sup>. Sin embargo, nada obsta a que se extienda esta legitimación a terceros ajenos cuando estamos frente a la subcontratación<sup>127</sup>.

Aterrizando la tutela laboral al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, comprendemos que el empleador sigue detentando la legitimación pasiva, al tener una calidad de garante de la protección de sus trabajadores, estar obligado a tener un protocolo de prevención frente a hechos vulneratorios y realizar un procedimiento de investigación acorde a los principios ya analizados. En caso de cumplir con estos deberes, el legislador exime al empleador del recargo a la indemnización, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente cuando cumple con las obligaciones impuestas en el RI de OH&S acorde el artículo 153 inciso 2°, y las encontradas en el Título IV del libro II del Código del Trabajo, es decir, la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

#### 5. Indicios Suficientes, definiciones.

Dentro del marco del procedimiento de tutela laboral, cuando se alega la vulneración de un derecho fundamental del trabajador o trabajadora, el Código del Trabajo ha establecido en su artículo 493, lo siguiente: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” De la norma se desprende que la carga de la prueba recae sobre el

<sup>125</sup> CORTÉZ, DELGADO y PALOMO (2021) p. 319.

<sup>126</sup> Decreto con Fuerza de Ley No. 1, de 2003.

<sup>127</sup> Véase PALAVECINO (2014) pp. 33-45. Con todo debe recordarse lo ya dicho en cuanto a que, de manera excepcional. El legislador laboral ha permitido convocar a terceros ajenos al contrato de trabajo ante la jurisdicción laboral generando hipótesis de litisconsorcio pasivo a propósito del trabajo en régimen de subcontratación.



denunciante<sup>128</sup>, esto es, el trabajador víctima de la conducta denunciada, quien, sin embargo, solo debe aportar antecedentes que produzcan indicios suficientes de que se han lesionado sus derechos fundamentales. Por otra parte, el empleador denunciado “debe aportar elementos de prueba que le permitan justificar ante el juez laboral que su conducta obedece a motivos razonables, destruyendo de paso la sospecha que sobre ella recae”<sup>129</sup>.

Respecto a los indicios se entiende por tales “cualquier cosa, circunstancia o comportamiento que el juez considere significativo en la medida en que de él puedan derivarse conclusiones relativas al hecho a probar”<sup>130</sup>. Ahora bien, la norma emplea el término de indicios suficientes, que deben ser entendidos como “aquellos hechos que permiten generar en el juez una sospecha razonable de la ocurrencia de la conducta lesiva del derecho fundamental alegado”<sup>131</sup>. Desde otra perspectiva también se ha señalado que “la regla del 493 del Código del Trabajo, no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda”<sup>132</sup>.

Una definición más completa es aquella que indica que los indicios suficientes son aquellos “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva”<sup>133</sup>.

Cabe precisar, que la ley se refiere a “indicios suficientes” lo que podría interpretarse como la exigencia de 2 o más indicios. Sin embargo, la doctrina dispone al efecto que “Aunque la expresión utilizada por la ley de a entender una pluralidad de indicios, lo cierto es que eso obviamente no excluye que se considere un indicio como suficiente, cuando su calidad y precisión probatoria lo amerite. Por suficientes, expresión utilizada por la ley, debe entenderse, más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido”<sup>134</sup>.

La jurisprudencia laboral, por su parte, se ha hecho cargo de interpretar a qué se refiere la ley con indicios suficientes. El Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique ha establecido que el precepto anteriormente citado implica una reducción de la carga probatoria del trabajador demandante, pues pone a su cargo la obligación de aportar indicios suficientes de la transgresión de sus derechos fundamentales, por tanto, no se puede entender que se invierta la carga

---

<sup>128</sup> Véase RIT T 947-2019, “Urrutia con Fisco de Chile” (2020): 2° JLT de Santiago, 10 de marzo 2020, considerando décimo: [...] *el denunciante tiene la carga procesal de acreditar indicios suficientes de la vulneración que alega. Lo anterior se traduce en relevarlo de la acreditación de la vulneración misma, bastando que acredite supuestos de hecho, que hagan suponer con cierta razonabilidad y probabilidad que ella se ha producido.*

<sup>129</sup> UGARTE (2009) pp. 215-228.

<sup>130</sup> TARUFO (2005) p.480.

<sup>131</sup> DEBESA (2024) p.127.

<sup>132</sup> UGARTE (2009), p.221. g

<sup>133</sup> UGARTE (2018) p.74.

<sup>134</sup> UGARTE (2009) p.224.



probatoria, pues sólo se trata de hacer más ligera la posición del denunciante, dado que no se le exige que aporte prueba directa, sino, tan sólo un principio de prueba de la cual se pueda acreditar los atisbos de la conducta vulneratoria de sus garantías constitucionales. En otras palabras, la norma exige que el demandante demuestre los hechos que producen sospechas fundadas y razonables de la vulneración que alega<sup>135</sup>.

La Excelentísima Corte Suprema se ha pronunciado al respecto en su sentencia de unificación de jurisprudencia, señalando que el artículo 493 del Código del Trabajo dispone que, en los casos en que, de los antecedentes aportados por los demandantes, se desprendan indicios suficientes de la vulneración que se alega, pasará al demandado la carga de fundamentar las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Dichos antecedentes deben ser aportados en la forma que prescribe el art. 490 del mismo cuerpo legal, por lo tanto, cuando el primer litigante cumpla con este artículo, se podrá acceder al beneficio de la reducción de la carga probatoria del art. 493<sup>136</sup>.

Entonces, la Corte Suprema ha aclarado que, para su correcta aplicación, la regla del artículo 493 referida a los indicios suficientes y a la carga probatoria debe ser interpretada junto al artículo 490. En este sentido, se entiende que el denunciante debe aportar los antecedentes que fundamenten su denuncia y de aquellos se deben desprender a lo menos, indicios suficientes que hagan sospechar razonablemente al juez de que se han vulnerado los derechos fundamentales del trabajador denunciante. Por lo tanto, la suficiencia del indicio dice relación con aquella duda o sospecha razonable que se produce en el juez, que lo lleva a determinar si se ha vulnerado o no el o los derechos alegados<sup>137</sup>. Por tanto, la institución de los indicios suficientes permite al juez por su experiencia, presumir la conducta vulneratoria, ya que de ellos se desprende que probablemente ha acontecido la vulneración.

Una vez explicado qué se entiende por indicios suficientes y su implicancia, toca analizar someramente la aplicación del referido artículo 493 del Código del Trabajo, pues este contiene

---

<sup>135</sup>Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-75-2020, de 9 de octubre de 2020. Considerando décimo quinto.

<sup>136</sup>ROI N°12362-2015 (2016) Corte Suprema, de 13 de junio de 2016. (RUJ). Considerando quinto. En el mismo sentido véase el considerando sexto: “Que, sobre la materia, la doctrina nacional sostiene que la regla del artículo 493 del Código del Trabajo supone los siguientes aspectos a considerar: "...a) Es una regla que altera o modifica, en razón de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales del trabajador, la denominada carga material de la prueba, esto es, la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente determinado por los medios de fijación o de prueba que han operado en la etapa probatoria del procedimiento de tutela...”

<sup>137</sup> ROI N° 12362-2015 (2016) Corte Suprema, de 13 de junio de 2016. (RUJ) Considerando séptimo: “Que, en consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que los artículos 490 y 493 del Código del Trabajo no deben interpretarse de manera aislada, pues sus normas se complementan, ya que el primero impone una exigencia lógica toda vez que el segundo consagra una suerte de reducción probatoria con la finalidad de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales de los trabajadores, que cobra relevancia al momento en que se dicta sentencia, oportunidad en la que se debe determinar quién debe soportar el costo por no haberse probado plenamente un determinado hecho, existiendo indicios de su ocurrencia. En ese contexto, si la denuncia cumple los requisitos que señala la primera norma y son suficientes para generar en el juez la sospecha razonable que se infringieron derechos fundamentales del denunciante, se aliviana o facilita la carga probatoria que le asiste, correspondiéndole al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, en caso contrario, debe asumir el peso de la prueba en su integridad; sin que pueda inferirse que para admitir a tramitación la denuncia es menester que se acompañe la prueba material de la cual surgen los antecedentes que se indican en el libelo respectivo”.



un orden lógico de aplicación. Para ello, Debesa explica, que se distinguen 2 momentos procesales en los cuales toma relevancia la norma, la cual, a su vez, contiene en sí misma 3 actividades. Respecto de las actividades contenidas en el artículo, en primer lugar, se advierte la obligación que pesa sobre el demandante (que interpone la denuncia de tutela laboral), la que se traduce en una actividad probatoria, que como ya se explicó, consiste en demostrar los hechos que la parte denunciante estima como indicios suficientes de la vulneración de derechos que alega. Esto se refiere, a que quien entabla la demanda debe presentar los medios probatorios de los hechos alegados, los cuales deben producir en el sentenciador una sospecha razonable<sup>138</sup> de que se ha producido dicha vulneración.

En segundo lugar, se encuentra la obligación que recae en el demandado, quien debe según la regla ya mencionada, expresar las razones de las medidas adoptadas y, además, explicar su fundamento y proporcionalidad. Esta obligación en realidad puede manifestarse de dos formas: proporcionar las pruebas que logren desvirtuar o destruir de forma directa los indicios presentados como suficientes por el demandante, o bien, incorporar los medios de prueba que justifiquen las medidas y el equilibrio de las mismas respecto de la vulneración alegada, tal como lo expresa la norma. Por lo tanto, la carga probatoria del denunciado comprende estas dos posibilidades que para él son alternativas.

Cabe hacer presente, que en cuanto a la obligación que impone el artículo al denunciado respecto a su deber de aportar medios de prueba, que dicho deber no es opcional, pues aquel no nace de la suficiencia de los indicios presentados por el denunciante<sup>139</sup>. Es decir, si los indicios presentados por el denunciante no son suficientes, esto no libera al empleador, de la obligación de aportar sus propios medios de prueba, pues a quien le corresponde la tarea de ponderar la suficiencia de los indicios es al juez, actividad que tienen lugar en otro momento jurisdiccional (etapa de juicio).

En tercer lugar, la última actividad que se aprecia del precepto, es la que le corresponde al juez, quien, como se dijo en el párrafo anterior, es el encargado de evaluar la prueba proporcionada por las partes y, en específico, determinar si los medios probatorios aportados por la parte que acciona la tutela laboral, constituyen indicios suficientes de la lesión de derechos que se reclama. En consecuencia, si determina que sí son suficientes, solo en ese evento nace para el sentenciador la obligación de evaluar los fundamentos de los medios de prueba aportados por el empleador y su proporcionalidad.

---

<sup>138</sup> Véase: AHUMADA y Otros (2020), p.65 Ahumada Onell, Cristian y otros (2020): *Procedimiento de tutela laboral Analisis jurisprudencial*. (1° edición, Chile, editorial El jurista) p.65. “La manera de aliviar la prueba que se introdujo a favor del actor, consiste precisamente en no probar directamente el hecho objeto del juicio, sino que hacerlo a través de indicios, de hechos indicadores de aquél. No obstante, este aligeramiento de la prueba mediante indicios dista de ser liviana o fácil, porque debe probarse plenamente, ya que en caso contrario estaríamos ante una vulneración del principio de igualdad de las partes en el proceso”.

<sup>139</sup> SANTIBAÑEZ (2016), p.90. “en el Código del Trabajo no existe un mandato al juez para que advierta a la parte demandada el hecho de que se han presentado "indicios suficientes" por parte del trabajador denunciante, lo que conlleva, de acuerdo al referido artículo 493 del Código del Trabajo, la necesidad de que el empleador acredite los fundamentos y proporcionalidad de la medida adoptada.”



En cuanto a los momentos jurisdiccionales<sup>140</sup> En los que toma relevancia el precepto, se señalan dos. El primero corresponde a la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio. Aquí tienen lugar la primera y la segunda actividad, es decir, la presentación de las pruebas del denunciante y del denunciado respectivamente. El segundo momento procesal se condice con el juicio propiamente tal, en donde el juez determinará la suficiencia de los indicios y, de estimarlos suficientes, pasará a evaluar la prueba aportada por el empleador, determinando si ésta logra derribar el indicio o justificar las medidas adoptadas por el denunciado.<sup>141</sup>

---

<sup>140</sup> Respecto de los momentos jurisdiccionales véase: ROL 110-2014, “Sandoval con Casinos de Juego Temuco S.A”. (2014): ICA de Temuco, 14 de julio de 2014.

<sup>141</sup> DEBESA (2024), p. 78-83.



## CAPÍTULO II

### **Análisis de hechos invocados por los trabajadores como indicios de acoso sexual**



El presente capítulo tiene por objeto realizar un análisis jurisprudencial de sentencias dictadas desde el año 2023 en adelante, poniendo particular atención a los hechos que los trabajadores suelen invocar como indicios de acoso sexual. Tales hechos corresponden a las conductas sexuales o de connotación sexual (las cuales podemos subdividir en: realización de propuestas, peticiones, presiones o exigencias sexuales al trabajador o trabajadora; insinuaciones sexuales o utilización de lenguaje sexual frente al trabajador o trabajadora, el cual esté referido o haga alusión directa o indirecta a sus órganos genitales u otras zonas erógenas de su cuerpo, y tocamientos o manoseos en órganos genitales o en zonas del cuerpo erógenas del trabajador o trabajadora.), desvinculación o despido indirecto de la persona trabajadora, conductas de acoso laboral y confesión del agresor. En cada uno de estos indicios, se realizará un análisis al hecho invocado por la parte denunciante, la formulación de la defensa por parte de la demandada, el razonamiento del juez al momento de dictar sentencia, y nuestra conformidad o discrepancia sobre la resolución judicial.

## 1. Conductas sexuales o de connotación sexual.

Las conductas sexuales conforman el requisito principal para la existencia del acoso sexual. Tal como señala Debesa, “son los hechos, por antonomasia, impetrados por los trabajadores o trabajadoras como indicios de acoso sexual”<sup>142</sup>. Al respecto, La Corte de Apelaciones de Santiago se ha pronunciado sobre la multiplicidad de formas de estas conductas, señalando que “el requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales”<sup>143</sup>. En concordancia con esto, algunas conductas sexuales o de connotación sexual comúnmente invocadas por los trabajadores como indicios de acoso son las siguientes:

### 1.2. Realización de propuestas, peticiones, presiones o exigencias sexuales al trabajador o trabajadora.<sup>144</sup>

Resulta ilustrativa una sentencia dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 9 de diciembre del 2024<sup>145</sup>, donde la denunciante acusó ser víctima de preguntas por WhatsApp de su jefe fuera del horario laboral respecto a sus hijos, invitaciones a tomar algo fuera del horario laboral, preguntas sobre si tendría posibilidades [con el supuesto acosador]”, comentarios por parte del supuesto acosador de que ella lo hacía sufrir, referencias a su aspecto físico diciendo que era muy guapa, inteligente, simpática y que no podía entender cómo la pudo dejar su antigua pareja, preguntas sobre cómo era su relación con su ex pareja (si tenía intenciones de volver, etc.), entre otros.

<sup>142</sup> DEBESA (2024) p.507.

<sup>143</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N°4475-2007, 27 junio 2007. Considerando tercero.

<sup>144</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-141-2023, “Fuenzalida con Fundación Educacional Colegio Graneros” (2024): JL de Rancagua, 19 de septiembre 2024 (TLDF)/ RIT T-65-2023, “Janet con Eaton Industries (Chile) SPA” (2023): JL de Colina, 13 de junio 2024. RIT T-2585-2023 “Schleyer con Inmobiliaria Earey y Moreno Spa” (2023), 1° JLT Santiago, 14 de enero del 2025 (TLDF)/ RIT T-108-2024 “Cid con Fundación Hospital Parroquial” (2024), JLT de San Bernardo, 23 de enero 2025 (TLDF)/ RIT T-97-2023 “Sayen con Compañía Minera Spence S.A”, 1° JLT de Santiago, 5 de enero de 2024 (TLDF).

<sup>145</sup> 1° JLT de Santiago, RIT T-2513-2023 Almarza con Dirección del trabajo (2023), 9 de diciembre 2024,



La actora señaló que en una celebración de trabajo después de la jornada laboral el acusado, en aquella ocasión la observó constantemente, le hizo señas, le cerró el ojo, se sentó cerca suyo, simuló tomarle fotos y le acarició los hombros. Ante esto, la actora manifestó su rechazo y le solicitó detenerse y se cambió de puesto para evitarlo. Asimismo, señaló que, durante la actividad necesitaron bebidas y el agresor le comentó que tenía en su oficina, pidiéndole que le acompañase. Mientras se retiraba de la oficina después de encontrar los bebestibles, el agresor tomó a la actora del brazo izquierdo e insistió en querer conversar y a pesar de que la denunciante manifestó expresamente su rechazo a sus peticiones, no se detuvo y la tomó de la cintura acercándola a su cuerpo. El agresor le realizó preguntas de índole sentimental mientras la tenía sostenida tales como “¿te gusto?”, frente a ello la actora respondió negativamente y amenazó con gritar. Ante el rechazo, el agresor decidió soltar a la denunciante y le pidió disculpas.

Frente a aquellos acontecimientos, la demandante realizó una denuncia formal en contra de su victimario. La denuncia fue acogida por parte del empleador, quien decidió desvincular al agresor<sup>146</sup>. No obstante, la actora decidió denunciar vulneración de sus derechos fundamentales, específicamente el derecho a la vida y la integridad consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución. La empresa demandada esgrimió en su defensa que contaba con un protocolo establecido para la investigación y sanción del acoso sexual, y que el resultado de la denuncia culminó en la destitución del funcionario, así como también se le ofreció a la trabajadora un cambio de local mientras durase la investigación.

El juez primeramente analizó la efectividad de la vulneración de los derechos fundamentales acusados por la actora y, en virtud de los relatos alegados, la prueba documental de conversaciones de WhatsApp, la prueba testimonial de su madre respecto de la aflicción sufrida por la actora y la denuncia formulada por esta ante la empleadora, decidió que se logró acreditar por parte de ésta los indicios suficientes para estimar la existencia de una vulneración a su integridad física y psicológica<sup>147</sup>. Posteriormente, el juez analizó las medidas adoptadas por la demandada, y para ello tomó en consideración la existencia del protocolo ante actos de acoso sexual que la empleada ejecutó. También, que la denunciada realizó la investigación

---

<sup>146</sup> 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-2513-2023 (2023), 9 de diciembre 2024, . Considerando décimo tercero.

<sup>147</sup> Idem, considerando undécimo: Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal y de los cuales dan cuenta las pruebas incorporadas los autos consistentes en conversaciones de whatsapp entre la denunciante y su jefe como asimismo el resultado de la investigación administrativa que concluyó con la destitución del segundo por conductas de acoso sexual en contra de la actora como asimismo la declaración de la madre de la demandante quien fue muy certera y creíble en sus dichos al enfrentar al victimario, ha quedado satisfecha la carga probatoria de la parte demandante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo en relación a la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada en relación al primero de los hechos denunciados, ya que de los antecedentes probatorios aportados ha quedado acreditado que entre el mes de septiembre y noviembre de 2022, fue víctima de un acoso sexual laboral por parte de su jefe directo don Jorge Vásquez Salamaca consistentes en conversaciones por celular escritas, en las cuales de manera insistente y majadera, este último, pregunta acerca de la vida amorosa de la demandante, piropos, relaciones sentimentales, reflejándose una situación permanente y recurrente durante el periodo mencionado, lo que culmina con la agresión sexual propiamente tal, el día 18 de noviembre de 2022 en un evento público del servicio, comprobada a través del sumario administrativo que para todos los efectos probatorios goza de presunción legal de veracidad en cuanto a lo allí investigado, lo cual resulta ser suficiente para entender la presencia de indicios fundados de las transgresiones relatadas en el libelo y que la acción interpuesta por la actora tiene un fundamento plausible.



exigida por el legislador, y finalmente, que los resultados culminaron en el despido del agresor. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas medidas llevadas a cabo por la demandada, el juez decide acoger la acción de tutela en razón a que no logra observar un acompañamiento efectivo en cuanto a su aflicción psíquica causada por el victimario, determinando la responsabilidad de la empresa por falta de medidas<sup>148</sup>.

En la anterior sentencia, estamos de acuerdo con el juez en cuanto a dar por acaecidos los hechos alegados por la denunciante. Puesto que la demandante presentó pruebas suficientes que permitieron acreditar la conducta objetiva de acoso sexual. Sin embargo, creemos que yerra al acoger la demanda de tutela laboral y condenar a la demandada por no constar los elementos que constituyan una protección a la trabajadora. Pues, si bien, la actora fue objeto de acoso sexual, entendemos que el actuar de la empresa permitió satisfacer un estándar de protección y cuidado, en virtud de la existencia del protocolo exigido por el legislador, la investigación llevada a cabo y la proposición de cambio de local mientras esta duró.

Lo que normalmente ocurre frente a estos hechos, es que el juez laboral decide rechazar la denuncia de tutela virtud del cumplimiento de este estándar, tal como la sentencia del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 29 de octubre del 2024<sup>149</sup>, donde la denunciante acusó ser víctima de acoso sexual cometido por un compañero de trabajo. La actora del procedimiento de tutela, logró acreditar la conducta sexual en virtud de la investigación que se llevó a cabo donde el victimario reconoció haber sujetado su rostro. Cuando concluyó la investigación, la sanción que se estableció mediante el informe correspondió a una amonestación verbal y escrita. No obstante, lo anterior, el Juez decidió rechazar la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en razón a que las medidas de resguardo que adoptó la empresa, lograron dar efectivo resguardo a la víctima.

Por esto, Criticamos la ambigüedad del juez al estimar que la empresa no toma medidas efectivas a su cuidado sin siquiera ilustrar a la parte vencida con ejemplos para cumplir con este estándar.

1.3. Insinuaciones sexuales o utilización de lenguaje sexual frente al trabajador o trabajadora, el cual esté referido o haga alusión directa o indirecta a sus órganos genitales o zonas erógenas de su cuerpo.<sup>150</sup>

<sup>148</sup> Idem, considerando décimo quinto: “Que no obstante la anterior, no existe probanza en autos que permita al tribunal estimar que la demandada, parte de destinar a la trabajadora a otro lugar físico de trabajo, se haya preocupado de su bienestar psicológico con un acompañamiento efectivo frente a la grave situación que la aquejaba por culpa de su jefatura, y por el cual debe responder el empleador”.

<sup>149</sup> 2º Juzgado de Letras de Santiago, RIT T-2569-2023 (2023), 29 de octubre 2024 Considerando noveno: “... dentro de las opciones que proporciona a la trabajadora, donde le dan a escoger dentro de las opciones que utilice para trabajar una oficina ubicada en el quinto piso del edificio donde funciona la empresa, mientras que el otro trabajador prestaba funciones en el sexto piso, también se le dio la posibilidad de que hiciera teletrabajo por dos semanas, que el denunciado de acoso hiciera teletrabajo, para que ella pudiera mantenerse en el sexto piso y finalmente que el denunciado se trasladase al quinto piso, ante estas opciones la demandante decide hacer trabajo remoto por el plazo de dos semanas, que era lo ofrecido”.

<sup>150</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-6-2024, “Morales con Importadora y Exportadora Hogar Calido LTDA”. (2024): JLT de Los Angeles, 12 de junio de 2024 (TLDF)/ RIT T-810-2023, “Pajkuric con Comunidad Edificio Carmen 77” (2023), 1º JLT de Santiago, 31 de agosto 2024 (TLDF)/ RIT T-157-2024, “Guerra con Agrícola San Osvaldo Limitada”, (2024), JLT La Serena, 17 de diciembre 2024 (TLDF)/ RIT T67-2024 “Sandoval con Sociedad



Podemos evidenciar en la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción 27 junio 2024<sup>151</sup>, donde la actora acusó haber discutido con su empleador acerca de los problemas que le implicaba su organización de trabajo. Al final de la conversación recibió un comentario por parte del agresor quien sugirió que podían arreglar sus diferencias “de otra forma” y dirigió su mirada a una oficina cerrada. Posteriormente, la demandante fue desvinculada por la empresa bajo la causal del artículo 160 n° 4 del Código del Trabajo, esto es “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. La denunciada principal, empresa subcontratista no contestó la demanda, no obstante, la demandada subsidiaria opuso como defensa al juicio la negación de los hechos a pesar de haber desconocido la efectividad de estos.

El juez decidió rechazar la demanda de tutela laboral, debido a que la actora no logró alcanzar el estándar mínimo para acreditar el indicio de vulneración,<sup>152</sup> a pesar de que la demandada principal no ejerció su derecho de defensa.

Creemos que, en el presente caso, resultado de la falta de contestación por parte del demandado principal, se logra evidenciar que cuando se trata de empresas contratistas y subcontratistas, ambas pueden ser consideradas como sujetos pasivos de acción de tutela laboral, indistintamente de la empresa en la que trabajen los sujetos, lo que ocurre por la responsabilidad subsidiaria de la empresa contratista. Lo que permite ampliar incluso la protección de la víctima y el resultado de la acción.

Estimamos que, la falta de contestación de la demanda por parte de la denunciada principal, no cumpliría con la exposición clara y circunstanciada de los hechos que requiere la contestación de la demanda según lo señalado en el artículo 452 del Código del Trabajo. El incumplimiento de este requisito, tiene como consecuencia que el juez, en el momento de dictar la sentencia, pueda dar por tácitamente reconocido los hechos expuestos en la demanda, lo que ocurre normalmente en materia laboral. No obstante, en el presente caso, la demandada subsidiaria niega los hechos, no pudiendo producirse este reconocimiento tácito indicado en el artículo.<sup>153</sup>

---

Servicios de Seguridad y Valores Cerix Limitada” (2024), JLT Los Angeles, 24 de diciembre 2024 (TLDF)/ rit t-11-2023 “Asken con Fundación Educacional Migdalel Ortiz Zambrano e Hijos” (2023), 1° JL de Coronel, 11 de febrero de 2025”(TLDF)/ RIT T-15-2023 “Peñailillo con Ilustre Municipalidad de Cauquenes” (2023), JL de Cauquenes, 4 de diciembre de 2023 (TLDF)/ RIT T-1479-2022 “González con Empresa Constructora Isla Grande Limitada”, 2° JLT de Santiago, 31 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-2145-2022 “Mardel con Innovación y Tecnología Empresarial Item Limitada” (2022), 2° JLT de Santiago, 22 de abril de 2024 (TLDF).

<sup>151</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de JLT Concepción, (2023): RIT T-816-2023, 27 junio 2024.

<sup>152</sup> Idem. Considerando décimo quinto: “Que, así las cosas, no se acreditó ningún indicio que haga factible la vulneración alegada y no habiendo alcanzado el estándar de prueba indiciaria en orden a los hechos en que se funda la denuncia o que se violentaron alguno de los derechos constitucionales esgrimidos en la demanda y respecto de los cuales se trabó la litis no cabe entonces más que rechazar la demanda de tutela laboral interpuesta”.

<sup>153</sup> Artículo 453 N°1 inciso 7: “...Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos...”



A pesar de lo anterior, el juez rechaza la acción de tutela en virtud de la incompetencia de la actora por acreditar los indicios que acusa como vulneratorios. Cabe preguntarse ¿qué debería hacer el juez en el evento que la rebeldía recaiga en la denunciada principal y subsidiaria si fuese el caso? Creemos que la expresión “clara y circunstanciada” acuñada en el artículo 446 implica al demandante la carga procesal de llevar a cabo una exposición de los hechos y de los antecedentes que los justifiquen de tal manera que permitan al juez un enfrentamiento con la contestación de la demanda, así Baylos señala:

“...De esta suerte, la enunciación de los hechos sobre los que verse la pretensión debe ser precisa y clara, así como de todos aquellos datos que, según la legislación sustantiva, sean imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, referencia genérica a las circunstancias materiales que explican la razón de lo pedido en conexión con las normas que lo amparan, y sin las cuales el juicio del órgano jurisdiccional no podría ser emitido.<sup>154</sup>

Por tanto, los denunciados siempre deben cumplir con la carga procesal que le impone el artículo 493 de acreditar sus indicios, ya que, de no hacerlo, no podría beneficiarse de la eventual rebeldía de su contraparte.

#### 1.4. Tocamientos o manoseos en órganos genitales o en zonas del cuerpo erógenas del trabajador o trabajadora (senos, glúteos, muslos, etc.)<sup>155</sup>

Ante los actos de tocamientos o manoseos en órganos genitales o en las zonas erógenas del cuerpo, nos encontramos con una figura más grave que el acoso sexual, estas acciones corresponde al hecho ilícito del abuso sexual tipificado en el artículo 366 Ter del Código Penal Chileno el cual señala: “Se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado a los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella”<sup>156</sup>.

Acorde a Rodríguez, el abuso sexual exige 3 condiciones: la connotación sexual del acto (aquellos que las personas o una porción de estas, realizan generalmente motivados por el instinto sexual, lo que dependerá en cada caso), la relevancia del acto ejecutado (el acto debe generar un atentado a la indemnidad sexual de la víctima, que revista de gravedad en un contexto de sexualidad) y la aproximación corporal con la víctima (debe existir un roce o contacto corporal con la víctima como medio para la ejecución de otro acto de entidad sexual)<sup>157</sup>. A su respecto, vale la pena analizar una sentencia pronunciada por el 2° Juzgado de Letras del

<sup>154</sup>CORTÉZ, DELGADO y PALOMO (2021) p. 319. pp. 115.

<sup>155</sup>Véase a modo ejemplar: RIT T-1129-2023, “Gallardo con Beas” (2023): 2° JLT de Santiago, 28 de marzo de 2024 (TLDF)/ RIT T-563-2023 “Reinoso con Servicio de Salud Valparaíso San Antonio” (2023), JLT de Valparaíso, 17 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-1330-2023 “Venegas con Gino Valenzuela Performance Spa” (2023), 2° JLT de Santiago, 10 de abril de 2024 (TLDF)/ RIT T-352-2023 “Llancamán con Corporación Educativa Valores Milenarios” (2023), JLT de Temuco, 20 de abril de 2024 (TLDF)

<sup>156</sup>Código Penal, de 12 de noviembre de 1874.

<sup>157</sup>RODRÍGUEZ (2023) p.251-257.



Trabajo de Santiago, del día 31 de enero del 2024<sup>158</sup>. En ella, el juez laboral conoció una demanda de tutela laboral en la que la parte denunciante alegó ser objeto de conductas de acoso sexual tales como: comentarios inapropiados, toma de fotografías no consentidas, insinuaciones de carácter sexual y, además, señaló que en una ocasión durante la jornada laboral fue llevada por el victimario a un centro de salud familiar, y que de regreso al trabajo estacionó el auto y le realizó tocaciones en sus pechos y la besó.

Es menester precisar acerca de la postura tomada por la demandante. La actora alegó haber sido vulnerada en sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N°1 “Derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona” y N°4 “El respeto y la protección de la vida y la honra de la persona...” de la Constitución Política de la República, ya que se vio afectada por los hechos que relató en su demanda, específicamente el que haberse transgredido el artículo 2° del Código del Trabajo, en cuanto a conductas de acoso sexual y hostigamiento ejercido por un compañero de trabajo, sin que ésta hubiese tomado medidas al respecto, pese a haberlo puesto en su conocimiento. Y al efecto señaló como indicios de tales vulneraciones, los siguientes: haber sido despedida injustificadamente ya que la obra a la cual fue contratada se encontraba en curso; solicitar un baño para damas, (el cual fue proporcionado tardíamente y en un lugar alejado) y el hecho de haber instalado un lugar idóneo para una agresión sexual (baño de mujeres aislado); el hecho de haber sido diagnosticada de un trastorno adaptativo; el haber sido derivada a la ACHS debido al origen laboral de sus síntomas y enfermedad; y, que la desvinculación tuvo como motivación evitar la responsabilidad de la empresa y el victimario.<sup>159</sup>

Frente a esta acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, el tribunal decidió acoger la denuncia y argumentó que la demandante aportó prueba pormenorizada de la vulneración sufrida en virtud de las conversaciones de WhatsApp con una connotación sexual no consentida, fotografías y prueba testimonial.<sup>160</sup> Además, el juez llegó a la conclusión de que la prueba testimonial de la demandada fue acomodada estratégicamente a

---

<sup>158</sup> 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2022), T-1479-2022, 31 de enero 2024. Considerando duodécimo: Que la demandante mantenía una relación de trabajo con Michael Demierre Mardones, quien era el prevencionista de la obra, y además mantenían contacto vía whatsapp, tanto en horas de trabajo (16.44; 09.57; 09.06; 13.23; 11.15), como fuera de horas de trabajo (19.15; 21.09), denotando un mayor grado de cercanía pero por el cual dicho trabajador inicia requerimientos de tipo sexual hacia la demandante, dando cuenta en los mismos que incluso tocó los pechos de ella, lo que no fuera consentido (según se desprende de los mismos mensajes); y ante la insistencia de dicho trabajador con tales requerimientos, inclusive aparentemente manipulando tal mensajería como si lo hubiese escrito la demandante, quien le contesta por dicha vía que él no le interesa, que ha habido situaciones en las cuales se ha sentido incómoda, que desde un principio le dijo que no, “que no quiere darle la pasada”, y él contesta “yapo, quiero que me hagas un rico heladito...”; también él, en otra oportunidad le dice “aunque me pegues. La vida es una sola, y tú eres única mamacita”, para luego agregar “tal vez tengo como algo que me amarra a ti. Si no me dejas intentar. Nunca podré dejarte”, para finalmente concretar un atentado a la libertad sexual de la demandante, que claramente no aceptó ni consintió en tales requerimientos, aprovechando la oportunidad en que traslada a la trabajadora a un centro de atención de salud, durante la jornada laboral, por sentirse mal, y al volver, estaciona el auto en que se movilizaban y procede a realizarle tocaciones en sus pechos y besarla. Además, le toma fotografías durante el trabajo, sin que ella se dé cuenta, ya cuando ella está en su oficina (tomada desde el exterior), cuando está ingresando a un container; cuando está en su vehículo.

<sup>159</sup> Idem. Considerando duodécimo.

<sup>160</sup> Idem. Considerando duodécimo: “...Todo lo cual consta de los mensajes de whatsapp e impresiones fotográficas aportadas, además de las declaraciones de los testigos aportados por la demandante, quienes a pesar de ser de oídas, están contestes en los hechos y sus circunstancias, dan suficiente razón de sus dichos, impresionan como veraces”.



raíz de las incongruencias que presentaron las declaraciones de los testigos. Aquellas declaraciones beneficiaron la pretensión de la denunciante puesto que permitió acreditar la veracidad de la comunicación del abuso sexual del que fue objeto la actora. También, que la decisión de la empresa de desvincularla fue por el abuso sexual que sufrió.<sup>161</sup>

Al respecto, creemos importante señalar que, tanto la acreditación de los indicios por la demandante como la prueba testimonial de la demandada, lograron generar en el juez la convicción suficiente de la veracidad de los hechos. Cuestión que evidencia la importancia del análisis de la prueba de ambos litigantes, toda vez que, estos se pueden beneficiar de la prueba de la contraria. Por ello es importante que el juez siempre realice esta tarea, sin importar si del análisis de la prueba de la denunciante no se logran acreditar sus indicios.

En cuanto al acto de abuso sexual, creemos que la carga procesal de acreditar los indicios reviste de una particularidad, el hecho resulta ser tan nocivo para la víctima, que afecta diversos ámbitos de su vida, tanto familiar, emocional, laboral, social, etc. Por ello, la perpetración de un acto de abuso sexual, genera en la víctima tal aflicción que provoca una pluralidad de consecuencias en su vida, que pueden ser catalogadas como indicios de abuso sexual. En el presente caso, la denunciante para acreditar el acto, alega como indicios una serie de hechos

---

<sup>161</sup> Idem. Considerando décimo tercero: “Que la prueba aportada por la demandante, examinada en el motivo que antecede, barrunta razonablemente en que en definitiva la decisión de la demandada principal de poner término a sus servicios es por la situación de abuso sexual de que estaba siendo víctima en la empresa, por parte del prevencionista de riesgo de la obra, don Michael Demierre Mardones, que implicó que fuera derivada a la Asociación Chilena de Seguridad, que le otorga reposo laboral, situación de abuso que fuera dado a conocer por la demandante a su jefatura directa, pero nada se hizo al efecto.

Que lo expuesto, tal como se indicó, da señas para conjeturar razonablemente que la desvinculación de la actora se produjo precisamente por la situación de acoso sexual que estaba sufriendo por parte de un compañero de trabajo, con un cargo de responsabilidad en la empresa, como lo es precisamente un prevencionista de riesgo, lo que puso en antecedentes a su jefatura, que nada hizo al efecto, y que en definitiva afectó su salud, concurriendo a médico siquiátra que la deriva a la Asociación Chilena de Seguridad, entidad que le otorga reposo laboral por enfermedad profesional, licencias u órdenes de reposo que fueron de conocimiento de la empleadora, tanto así que su liquidación de sueldo del mes de junio de 2022 da cuenta de los días de reposo por licencia médica (un total de 28 días), lo que se ratifica por la confesional de la demandada principal, quien no obstante señalar que no sabe porque eran las licencias, reconoce que tuvo licencias emitidas por Asociación Chilena de Seguridad, las que en todo caso indicaban que eran otorgadas por “Enfermedad profesional”, esto es, “la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte” (artículo 7° de la Ley 16.744), y precisamente estando con dicho reposo, que se renueva por licencia de 28 de junio de 2022, hasta el 4 de julio, la demandada la desvincula el 30 de junio aduciendo el término de la obra, en circunstancias que tal como lo indica el representante legal de la demandada principal, ella estaba contratada para la obra Talagante I, por ende, mínimo que la empleadora tuviera una conducta más acorde con la función social que cumple el trabajo y el trato digno en las relaciones laborales, considerando que tenía a un trabajador que estaba siendo atendido por la mutualidad precisamente por una afección que derivaba de la prestación de servicios. Lo que da cuenta que efectivamente al momento del despido de la trabajadora se vulneró su integridad física y psíquica, toda vez que la misma estaba pasando por una situación que derivaba precisamente de la prestación de servicios, por cuanto en cumplimiento de sus labores fue objeto de acoso y requerimientos sexuales por parte de un compañero de trabajo, el cual además detentaba el cargo de prevencionista de riesgos, esto es, el encargado de aplicar la prevención de riesgos laborales en la empresa, quien aprovechándose de una cercanía con la trabajadora acometió actos claramente de connotación sexual, no consentidos por ella, situación que la trabajadora puso en aviso a su jefatura, que nada hizo, y ello generó afectación en su ámbito de salud, mental y física, siendo derivada a la Asociación Chilena de Seguridad, que prescribió reposo laboral, y el empleador nada hace para determinar la existencia o no de tal acoso, sino que opta por despedirla, sabiendo que la actora se encontraba con reposo laboral otorgado por la mutualidad respectiva”.



que por si solos no podrían causar sospecha de la perpetración, sin embargo, tomados de manera conjunta y relacionándolos con el acto de abuso sexual sufrido, podrían ser indicios suficientes. Lo anterior, nos permite inferir que para establecer la veracidad de los hechos de abuso sexual se pueden presentar una pluralidad de indicios correlacionados entre sí que permitan causar sospecha suficiente en el juez de la concurrencia de un acto de acoso sexual de esta categoría.

Además, se puede apreciar que por la entidad de la conducta antijurídica del caso, y la afectación de diversos ámbitos en la vida de la víctima, el juez es más propenso a asignarle valor a las pruebas que no cumplen con el estándar probatorio, como por ejemplo, a la prueba testimonial de familiares de la víctima, prueba que normalmente el juez descarta o desacredita por la relación de cercanía que mantiene la parte que la presenta, pero que en estos casos, unida a otras pruebas y mientras todas ellas guarden relación entre sí, el juez le dará mayor valor probatorio<sup>162</sup>.

De esta forma, el juez analizó las medidas adoptadas por la demandada. Llegando a la determinación de que las actuaciones tomadas por la denunciada no cumplió con la proporcionalidad exigida por la ley, específicamente en cuanto a que no se pudo acreditar a través de la prueba documental que el motivo de la terminación del vínculo laboral fue por la terminación de la obra, así como también sus testigos aportaron en la acreditación de los hechos invocados por la demandante, en cuanto a la existencia del abuso sexual, la comunicación verbal del hecho y que el término de la relación laboral no se debe a la finalización de la obra.<sup>163</sup>

Es evidente que los hechos invocados son de altísima gravedad y que presenta un gran reto para la actora cumplir con los requisitos necesarios para acreditar los indicios invocados por su parte, así como también, constituye un desafío para el sentenciador lograr resolver esta controversia con una adecuada precisión jurídica. Creemos que el juez resolvió correctamente al acoger la demanda de tutela laboral y manifestamos nuestra conformidad con el razonamiento jurídico aplicado por éste. Ello, porque, al momento de analizar los indicios invocados, en virtud de la pluralidad de estos y de los documentos aportados, el juez logró dilucidar hechos de connotación sexual y afectación psíquica en la trabajadora. La denunciante, respecto de la mayoría de los hechos acusados, logró satisfacer la carga procesal de acreditar sus indicios.

Estimamos que el sentenciador cumplió satisfactoriamente la tarea de analizar si las medidas adoptadas por la contraparte fueron proporcionadas, necesarias y adecuadas. La demandada planteó una teoría del juicio que no logró justificar ante el tribunal la racionalidad de sus actos u omisiones. La carente prueba documental respecto del término de la relación laboral por el efectivo término de la obra, generó en el juez una sospecha de represalia. La

---

<sup>162</sup> Idem. Considerando duodécimo: “Todo lo cual consta de los mensajes de whatsapp e impresiones fotográficas aportadas, además de las declaraciones de los testigos aportados por la demandante, quienes a pesar de ser de oídas, están contestes en los hechos y sus circunstancias, dan suficiente razón de sus dichos, impresionan como veraces”.

<sup>163</sup> Idem. Considerando décimo quinto: “Que por todo lo expuesto, no logrando la demandada desvirtuar los indicios de vulneración de garantía fundamental alegada por la demandante, toda vez que su prueba no logra suficiencia para demostrar lo debido, necesario y proporcional del despido realizado por la misma, en circunstancias que la actora si acreditó sospechas razonables de que su despido fue vulneratorio de su garantía de integridad física y síquica, al haber sufrido conductas de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo, de lo cual puso en antecedentes a sus jefatura, deberá accederse a la denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido de la trabajadora”.



prueba testimonial presentada, afectó la pretensión de rechazo de la demanda. Por un lado, confirman la comunicación informal del acto de abuso sexual sufrido por la denunciada. Y, por otro lado, la declaración del testigo señalado como victimario permitió al juez inferir la ocurrencia del abuso. El testigo señaló la existencia de conversaciones y videollamadas de connotación sexual con la demandante, pero que la víctima lo obligó a borrar las conversaciones. Así también, el juez se percató que, si bien, el victimario no se refirió al acto de abuso sexual, la fecha de este hecho coincidía con el tiempo donde él señaló que la demandante se alejó de él. El juez, analizó las demás pruebas testimoniales, y logró evidenciar que esta se encontraba manipuladas, pero, aun así, en estas declaraciones se percató de contradicciones que le permitieron inferir que la obra para la cual había sido contratada la actora aún no estaba finalizada al momento de la separación laboral. En otra declaración, uno de los jefes de la actora declaró haber tomado conocimiento de los hechos acusados por la demandante, pero no realizó investigación alguna. Es por todo lo anterior, que la demandada no logra generar convicción de su proporcionalidad al tribunal, siendo correctamente condenada.

## 2. Desvinculación o despido indirecto de la persona trabajadora.<sup>164</sup>

Existen situaciones en que el trabajador que es víctima de acoso sexual es desvinculado de la empresa de manera injustificada por alguna de las causales indicadas en el artículo 159 y 160 del Código del Trabajo cuando la realidad es que la empresa no está atendiendo su labor de protección a sus trabajadores. Debe recordarse que la jurisprudencia entiende que la acción de tutela laboral por vulneración de derechos es compatible con el despido indirecto consagrado en el artículo 171 del mismo cuerpo legal, así lo ha declarado la Corte Suprema<sup>165</sup>.

Resulta ilustrativa la sentencia dictada por el 1° Juzgado de Letras de San Carlos, el 11 de junio del 2024<sup>166</sup>. Que se inició con una demanda en la que la actora señaló que había recibido un mensaje inapropiado por parte de un compañero de trabajo en los siguientes términos: “Olle t tengo unas ganas que ni t imaginai”. Por ello reenvió dicho mensaje a su jefe, y le manifestó

<sup>164</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-1330-2023, “Venegas con Gino Valenzuela Performance SPA” (2023); 2° JLT de Santiago, 10 de abril de 2024 (TLDF)/ RIT T-6-2024, “Morales con Importadora y Exportadora Hogar Calido LTDA” (2024), JLT Los Angeles, 12 de junio 2024/ RIT T-810-2023, “Pajkuric con Comunidad Edificio Carmen 77” (2023), 1° JLT de Santiago, 31 de agosto 2024 (TLDF)/ RIT T 195-2023 “Solorzano con Fundación Hospital Parroquial” (2023), JLT de San Bernardo, 8 de junio de 2024 (TLDF).

<sup>165</sup> Corte Suprema, Nuñez Olea Fernando con empresa educacional y Centro Pedagógico Trabunco E.I.R.L, Rol N°19599-2020, de 1 de septiembre 2021. considerando noveno: “Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la vinculación se finiquita por voluntad de la patronal. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador -y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos esenciales y los propios de la convención que lo subordina al infractor, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al dependiente en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en un régimen de vulneración a sus derechos básicos”.

<sup>166</sup> 1° Juzgado de Letras de San Carlos, RIT T-27-2023 (2023), 11 de junio 2024.



su intención de activar el protocolo de acoso sexual de la empresa. No obstante, resultó ser desvinculada por la causal necesidades de la empresa, razón por la cual, interpuso un reclamo en la Inspección del Trabajo de San Carlos. Por su parte, la denunciada opuso una excepción de finiquito, indicando que no se realizó la reserva de derechos para demandar la tutela laboral, y en lo principal, alegó ignorancia del acoso sexual sufrido por parte de la actora, así como también, que el despido se ajustó a derecho.

Para resolver la cuestión controvertida, el juez, primeramente se refirió a la excepción opuesta por la denunciada, y rechazó su interposición indicando que ésta era improcedente debido a que el finiquito no se debe entender como un contrato de transacción, en donde los trabajadores renuncian a sus derechos.<sup>167</sup> Posteriormente, estimó que efectivamente existió una vulneración a los derechos fundamentales de la denunciante, dado que ésta demostró mediante prueba documental la existencia de un acto constitutivo de acoso, así como también la comunicación que le hizo a su jefe directo de dicha situación.

Finalmente, el juez analizó el actuar de la parte demandada, la cual no logró justificar sus medidas, dado que esta última efectivamente tuvo conocimiento de los hechos mediante denuncia, que si bien, no se realizó por escrito como señala el reglamento interno, igualmente debió haber atendido. Por ello, el juez determinó que la denunciada incumplió con su deber de realizar una investigación, y estimó que de la proximidad entre la comunicación de la denuncia y el despido fue posible advertir un acto de represalia, por lo que declaró como improcedente el despido.<sup>168</sup>

Estimamos que el Juez de Letras de San Carlos resuelve de manera acertada cada arista de la sentencia mencionada, comenzando con el rechazo de la excepción de finiquito interpuesto por la denunciada, en donde, si bien el finiquito pone término a la relación laboral, éste no puede significar la renuncia de acciones que tienen por objeto resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Respecto a la pretensión principal, concordamos con la decisión del tribunal de tener por acreditados los hechos que acusó la actora en virtud de la prueba documental aportada. Y que más que indicios, la denunciante logró probar el acto objetivo de acoso sexual.

Otro caso de esta índole se puede observar en la sentencia del 11 de septiembre del 2023<sup>169</sup>, del Juzgado de Letras de Temuco quien acogió una acción de tutela laboral por acoso sexual

---

<sup>167</sup> Idem. Considerando duodécimo: “Indicó que existe una excepción de finiquito al respecto, ya que en la carta de despido, no hay reserva de derechos en cuanto al acoso. Si se tiene presente que el acoso sexual es una situación de por sí desagradable, que afecta a cualquier persona por verse vulnerado su integridad y que el finiquito ha sido definido claramente como una transacción, lo indicado por la empresa es claramente inaudito. No se puede pensar si quiera en que la vulneración de un derecho fundamental pueda ser transable ni exigir tanta exactitud, más aún cuando la trabajadora había sido despedida solo tres días después de la ocurrencia de los hechos. Estamos hablando de derechos fundamentales, integridad psíquica y honra, la cual no puede estar sujeta a un formalismo”.

<sup>168</sup> Idem. Considerando décimo tercero: “Que, existe un tercer indicio de haberse vulnerado los derechos de la trabajadora en esta causa, cual es que habiendo probado que se había denunciado un hecho de acoso sexual, el 12 de junio de 2023 la empresa, en vez de realizar la más mínima investigación, ciñéndose a un formalismo extremo, el día 15 del mismo mes y año, procede a despedir a la trabajadora. Lo anterior, si bien tiene acción independiente, en el contexto que se dan los hechos, adquiere el carácter de vulneratorio”.

<sup>169</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco RIT: T-135-2023 (2023), 11 de septiembre del 2023. Considerando séptimo: “es de crucial importancia para determinar la existencia de discriminación poder establecer previamente



con ocasión del despido, en donde seis trabajadoras denunciaron miradas lascivas y conductas de acoso sexual por parte de su jefe, al respecto, la empresa investigó y resolvió cambiar de lugar de trabajo al victimario, pero posteriormente una de las denunciadas iba a ser trasladada a la sucursal de su agresor, y frente al reclamo de ésta, la empresa la despidió inmediatamente bajo la causal de necesidades de la empresa. En el caso citado, el tribunal catalogó el despido como un acto discriminatorio.

En el caso expuesto, la actora de la acción de tutela, logró acreditar los indicios suficientes para poder obtener sentencia favorable. De esto, observamos que, es necesario que se pruebe la conducta sexual o de connotación sexual que sufrió la denunciante, hecho que logró demostrar a través de las múltiples acusaciones de las trabajadoras al victimario, los resultados que arrojó la investigación de la empresa y las medidas de resguardo en protección de las víctimas. Posteriormente, el juez analizó la actuación de la denunciada, y estimó desproporcionado el traslado de la denunciante a la sucursal del victimario. Así también, el tribunal laboral estimó que el despido de la demandante resultó arbitrario y, por tanto, discriminatorio, cuestión que vulneró sus derechos a la integridad física y a la no discriminación en el empleo, por lo que el tribunal terminó por acoger la acción de tutela laboral.<sup>170</sup>

## 2.1. Conductas de acoso laboral<sup>171</sup>

Las conductas de hostigamiento o acoso moral laboral también han sido invocadas por los trabajadores como indicios de acoso sexual. Se trata de conductas hostiles, tales como insultos, malos tratos, amenazas de despido, entre otras que serán analizadas en el capítulo siguiente<sup>172</sup>.

---

si hubo una justificación para tratar a un trabajador de forma distinta y si esta justificación es suficiente, razonable y proporcional y en la especie, no se acreditó ningún criterio para despedir a la actora el mismo día en que había sido trasladada de funciones, estaba incorporada a un nuevo equipo de trabajo y cumpliendo labores de administrativa distintas a las del canal CNT no tradicional eliminado, en que además conforme lo manifestado por sus jefaturas como se indicó era valorado su desempeño, había una voluntad manifiesta de que continuara en el equipo cumpliendo funciones y en que además, había un cargo disponible con labores similares para que cumpliera funciones en que el único elemento que altera su permanencia en la empresa es precisamente que en la misma sucursal cumplió labores a quien denunció por acoso sexual, dándose por acredita además la veracidad de la denuncia y que al manifestar a su jefatura esta circunstancia, la afectación e incomodidad que le produce trabajar con el denunciado lejos de concretar una solución opta, pese a lo que habría manifestado el testigo Sr. Valenzuela, opta derechamente por despedirla por hechos, que ya no le eran aplicables y privilegiando en todo momento la continuidad del denunciado y sus resultados comerciales, criterio que ponderaron en la empresa para mantenerlo en esa sucursal ya no como medida de resguardo sino en forma permanente”.

<sup>170</sup> Idem. Considerando noveno. “...el despido de la demandante verificado con fecha 01 de marzo de 2023, lo fue vulnerando sus derecho a la integridad psíquica y su derecho a la no discriminación en el empleo, en razón de haber hecho una distinción No fundada en la capacidad o idoneidad de la trabajadora, corresponde acoger lo pretendido en cuanto a la indemnización especial de tutela prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, y en la especie teniendo presente la forma y circunstancias en las que se verifica la vulneración que se encuentra además en una relación de causa a efecto con el despido verifica la vulneración que se encuentra además en una relación de causa a efecto con el despido verificado...”

<sup>171</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-19-2023, “Arriagada con Constructora Los Algarrobos SPA” (2023): 1° JL de Linares, 23 de mayo del 2024 (TLDF)/ RIT T-6-2024, “Morales con Importadora y Exportadora Hogar Calido LTDA” (2024), JLT Los Angeles, 12 de junio 2024(TLDF) /RIT T-1346-2022 “Ormazábal con Prosegur Chile S.A, 2° JLT de Santiago, 19 de abril de 2024 (TLDF)/ RIT T-108-2024, “Cid con Fundación Hospital Parroquial” (2024): JLT de San Bernardo, 23 de enero de 2025 (TLDF).

<sup>172</sup> Consúltese DEBESA. (2024) p.517 y 518.



Resulta ilustrativa la sentencia del 1º Juzgado de Letras de Linares del 23 de mayo del 2024<sup>173</sup>, donde la denunciante señaló ser víctima de comentarios, gestos obscenos y amenazas de represalias en caso de no acceder a los requerimientos sexuales de su jefe. Debido a su negativa, acusó sufrir acoso laboral por parte de su empleador, lo que se manifestó en malos tratos, gritos e insultos, que provocaron estrés laboral en la denunciante. Producto de toda esta afectación, la actora decidió terminar la relación laboral a través del despido indirecto consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo.

La empresa denunciada se defendió a través de la excepción de caducidad, alegando que la actora no señaló los plazos en los que tuvieron lugar los hechos, por lo que no se podría determinar que la demanda fue interpuesta dentro del plazo señalado por el legislador, ni tampoco se constató la interposición de una denuncia administrativa que haya interrumpido la caducidad del plazo. En cuanto a lo principal, la denunciada contestó la demanda y negó todos los hechos de acoso sexual y laboral alegados por la denunciante, y al respecto sostuvo que esta última no presentó indicios suficientes para sostener su acción y, por ende, carecía de justificación su despido indirecto.

El juez resolvió rechazar la denuncia de tutela laboral,<sup>174</sup> en virtud de que la denunciante no logró probar los indicios acusados, además, las palabras que utilizó en su demanda fueron demasiado genéricas respecto del hecho en concreto. Así también, la prueba testimonial que se aportó, resultó insuficiente para acreditar los abrazos forzados debido a que en ningún momento los testigos se refirieron a ello.<sup>175</sup> Por tanto, al no tener por acreditado los indicios suficientes, no corresponde al juez la labor de analizar la proporcionalidad de los actos realizados por la empresa.

Creemos que resulta acertado rechazar esta denuncia de tutela en virtud de la falta de precisión de la demanda. Pues esta debiese cumplir con la exposición clara y circunstanciada que solicita el artículo 446 del Código del Trabajo. Por consiguiente, si los hechos no son descritos expresamente según lo ocurrido, difícilmente puede generar una convicción en el tribunal respecto de su existencia. Es más, acorde a la teoría del caso, la actora debió referirse

---

<sup>173</sup> Juzgado de Letras de Linares, RIT T-19-2023 (2023), 23 de mayo de 2024.

<sup>174</sup> Idem. Considerando octavo: “En cuanto a la excepción de caducidad: Debe tenerse presente que lo que el legislador exige en el artículo 486 del Código del Trabajo, es que la acción se deduzca dentro del plazo de sesenta días contados desde el último acto vulneratorio que se alega, el cual, según la hipótesis fáctica planteada en la demanda, no está constituido como un único hecho, sino, más bien, como una conducta permanente en el tiempo, que se arrastró desde el inicio de la relación laboral (noviembre de 2022) y hasta término de la misma, 14 de julio de 2023, razón por la cual se desestimará esta especial alegación”

<sup>175</sup> Idem. Considerando décimo: “...es posible razonar en torno al hecho de que no se han pormenorizado de manera concreta los hechos que se suponen vulneratorios, ya que la expresión palabras y gestos obscenos no tiene la particularidad necesaria para provocar la posibilidad de acreditación de los mismos. Así las cosas no es posible probar unos dichos que desconocemos y unos gestos también ignotos, como para posteriormente dar lugar a la apreciación jurídica de los mismos mediante un proceso de subducción legal. Ello es así, ya que no es posible establecer los hechos concretos en sede de ejercicio probatorio cuando aquellos no preexisten en el debate contradictorio que sirve de base al proceso y principio de congruencia que informa la actividad procesal judicial. En este mismo sentido se aprecia la imputación de haber sido objeto de un abrazo a la fuerza, ya que, de un lado no se señala día, lugar y demás circunstancias relevantes del hecho y de otro lado, ninguno de los testigos de la actora se pronunció por este especial hecho al momento de declarar en juicio, deficiencia probatoria que no es suplida por ningún otro medio probatorio rendido en este juicio, todas razones por las cuales se hace imposible acceder a las pretensiones de la actora en este especial acápite. Así las cosas y no existiendo prueba que acredite unos hechos que adicionalmente son desconocidos, necesariamente la acción tutelar deberá ser desestimada”.



a las fechas de los hechos ocurridos, expresando si estos derivaron o no, en licencias médicas (quizás no de manera exacta, pero dando una idea que aterrice los eventos a un lapso de tiempo). Ello, porque no puede dejarse de lado la temporalidad de actos que causaron una aflicción fuerte en la denunciante y que la llevaron a recurrir al despido indirecto. Frente a lo anterior, Debesa precisa que, para obtener sentencia favorable es menester cumplir con ciertos requisitos:

Para que, a partir del acoso laboral, pueda presumirse la existencia previa de un acoso sexual, la víctima debe comprobar, al menos, dos elementos del acoso sexual. En primer lugar, el requerimiento sexual, esto es, la conducta sexual o de carácter sexual. Esto, porque ella constituye la conducta objetiva del acoso sexual. Si no se prueba esta conducta objetiva, será imposible que el juzgador se sitúe dentro del ámbito del acoso sexual. En segundo lugar, deberá probar que dicha conducta fue realizada por el mismo superior jerárquico o trabajador que, después, llevó a cabo el acoso laboral. Ello, porque, de lo contrario, no podrá deducirse que el acoso laboral constituye una especie de represalia por la negativa al requerimiento sexual.<sup>176</sup>

Por ende, nos resulta adecuado el rechazo de esta acción debido a que la actora no logra acreditar el requerimiento sexual supuestamente perpetrado por su jefe, así como tampoco, logra atribuir los insultos y malos tratos en su contra por parte de éste.

## 2.2. Confesión del agresor<sup>177</sup>

La confesión del agresor en la investigación interna ha sido utilizada como indicio de acoso sexual, no obstante, es más bien un medio probatorio para acreditar alguna conducta de acoso sexual<sup>178</sup>. Un ejemplo de este caso es la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 29 de octubre del 2024<sup>179</sup>, donde una trabajadora interpuso la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión a su despido indirecto. Ello, en relación al acoso sexual que sufrió por parte de un compañero de trabajo, donde, éste le realizó invitaciones a salir de forma persistente, tomó a la fuerza su rostro y la besó.

La trabajadora realizó la denuncia correspondiente y la empresa comenzó a investigar esta acusación, durante ese periodo, la trabajadora fue trasladada de su lugar de trabajo al quinto piso y el victimario continuó ejerciendo sus funciones en el sexto piso. No obstante, acusó no recibir información de la investigación y haber sido trasladada injustamente, pues consideró que debió ser el victimario quien se moviera de su lugar de empleo, así también, que el lugar que la empresa habilitó para su trabajo no le proporcionaba los medios suficientes como para cumplir con sus labores. Además, ella sufrió un ataque de pánico a causa de un encuentro con el victimario. Por ello, interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo, organismo que en su informe determinó la existencia de indicios de vulneración a la integridad psíquica de la trabajadora. Por todo lo anterior, puso término a su relación laboral por despido indirecto, por las causales del Art. 160 N° 1, 5 y 7 del Código del Trabajo.

<sup>176</sup> DEBESA (2024), p.520 y 521.

<sup>177</sup> A modo ejemplar: RIT T-1370-2017, “Lagunas y otra con G.M.C. Servicios E.I.R.L.” (2018): 1° JLT de Santiago, 27 de junio de 2018 (TLDF).

<sup>178</sup> DEBESA (2024)p.530.

<sup>179</sup> 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT T-2569-2023°(2023), 29 de octubre del 2024.



La investigación de la empresa, tuvo como resultado una amonestación verbal y escrita en contra del victimario, debido a que éste, reconoció haberle tomado el rostro a la denunciante, pero negó haber materializado el beso.

La demandada en su contestación señaló que no fueron efectivos los hechos invocados por la denunciante como constitutivos de causal de término de la relación laboral y de vulneración a sus derechos fundamentales, por cuanto, las medidas de resguardo que implementó la empresa fueron suficientes para la protección de su integridad física y psicológica. También, indicó que no resultó ser efectivo que el traslado de la denunciante fuera a un lugar no habilitado para el desarrollo de su trabajo, debido a que ella fue quien escogió ser trasladada. Sostuvo, además, que la demandante fue informada del procedimiento de investigación. Explicó también, que los resultados de la investigación arrojaron que el agresor reconoció haber ido a su oficina, pero negó que el beso se haya materializado, sin embargo, admitió que lo intentó, pero ella se opuso, y que por ello recibió una carta de amonestación. A su vez, la denunciada señaló que lo correcto para la denunciante era retomar de forma gradual sus labores presenciales, para lo cual adecuó y aseguró la separación de espacios, para evitar su contacto con el agresor.

Al respecto, Juez señaló en el considerando sexto<sup>180</sup> que no existió controversia en cuanto a que, la denunciante fue objeto de un acto de acoso sexual acorde lo indicado por los resultados de la investigación interna llevada a cabo por la parte demandada. Por tanto, el juez determinó que la concurrencia del acoso sexual fue un hecho pacífico entre las partes, y enfocó su análisis en la suficiencia de las medidas de resguardo adoptadas por la empresa. Por consiguiente, el tribunal laboral analizó las medidas tomadas por la denunciada, concluyendo que las actuaciones que realizó dieron un cumplimiento efectivo de su deber de protección de la trabajadora<sup>181</sup>. Puesto que se preocupó de sancionar al infractor, dar curso a la denuncia,

<sup>180</sup> Idem. Considerando sexto, Que en la especie existe un hecho que no tiene mayor controversia y que fue determinado por la misma empresa, esto es, que la demandante en efecto fue objeto de un acto de acoso sexual de parte de un compañero de trabajo, cuestión que fue establecida por la demandada en su investigación interna, por lo que esa calificación está debidamente asentada. Luego, la investigación interna no determinó los hechos de la misma forma en que habían sido denunciados, pero ello se debe a los medios de convicción que pudieron ser evaluados en su momento, toda vez que para esclarecer la situación lo que se usa es la declaración del denunciado, quien señala que tuvo la intención de darle un beso a la demandante, para lo cual le habría tomado la cara con las manos, pero no reconoce haber llegado a concretar el beso, además de esto no existen otros elementos que se refieran directamente a lo denunciado, toda vez que los otros elementos que se incluyen en el informe tienen vinculación con la relación que habrían tenido la denunciante y el otro trabajador, que incluyó que estos compartieran almuerzo o café en algún momento, lo que al parecerse se daba en el intermedio de la jornada laboral, aunque es claro de los mensajes electrónicos que fueron agregadas a la investigación que la demandante nunca accedió a tener contacto con el denunciado fuera del entorno laboral, lo que es coherente con la calificación que ella hace en la investigación cuando señala que hay una “amista de trabajo”, es decir, una relación de cordialidad pero que solo se extiende al entorno laboral, sin nunca pasar al ámbito extra laboral.

<sup>181</sup> Idem. Considerando octavo: “Que, en cuanto a las medidas de protección para la víctima, que es la parte más relevante de la actuación de la empresa, que no solo debe sancionar al infractor, sino que además debe asegurarse que los hechos no se repitan, es la misma demanda la que narra que la denunciante concurre a su jefatura para denunciar el hecho tan pronto este ocurre, ante lo cual se le habría informado que debía hacer su denuncia por el canal formal, autorizándose en el mismo momento el trabajo de forma remota, todas cuestiones que luego son refrendadas por la declaración del testigo Price, que es la jefatura a la que se dirigió la demandante, quien explica esta misma dinámica. De esta forma, lo que se aprecie es que una vez que la demandante pone en conocimiento de la empresa el hecho, la demandada si toma las medidas para dar curso a la denuncia, realizar la investigación, informando a la demandante sobre la forma de como denunciar, lo que se hace por su jefatura, persona que además toma la decisión de autorizar el trabajo remoto, que es una medida de protección inmediata en favor de la



propuso un cambio de lugar de trabajo durante la investigación, así como también, cuando le preguntó a la denunciante a que espacio de trabajo quería volver una vez terminada su licencia médica<sup>182</sup>.

Creemos que el juez resuelve de manera incorrecta esta denuncia de tutela. Si bien, acierta en catalogar como hecho no controvertido la existencia de acoso sexual ambiental, puesto que, a raíz de la confesión del agresor en la investigación de la empresa, la actora prueba el acoso sexual. Cabe precisar, que la confesión del agresor no puede ser considerado como un indicio suficiente, debido a que, en caso de su existencia, tendría un mayor valor probatorio, constituyendo prueba de acoso sexual.

En la investigación de la empresa, el agresor reconoció acercamientos e intentos de besar a la demandante, y a pesar de no coincidir completamente los hechos alegados con los reconocidos por el victimario, la empresa determinó la efectiva existencia del acoso sexual. Así, el centro de la controversia radicó directamente en las medidas adoptadas por la empresa, las cuales, acorde a los argumentos esgrimidos por la demandada y según lo que pudo constatar el tribunal, cumplían satisfactoriamente su obligación de realizar una investigación. Ahora bien, respecto a la sanción que le impuso la empresa al trabajador y las medidas que ésta adoptó una vez concluida la investigación, no estamos de acuerdo en que hayan sido suficientes, en relación a la afectación de los derechos de la demandante. Por ello, sostenemos que, por este motivo en particular, el tribunal debió haber acogido la demanda de tutela laboral, fundado en el deber de protección que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo al empleador para con sus trabajadores, cuestión que en este caso no se cumplió a cabalidad.

---

demandante, para efectos de mantenerla alejada de quien sería su agresor, pero sin exponer ante nadie más los hechos, al menos mientras se activaba el procedimiento de investigación que daría origen luego a medidas de largo plazo, sin que sea reprochable a la demandada que esta decisión haya sido tomada por la jefatura fuera del procedimiento de investigación, porque esta primera autorización de teletrabajo se hace antes de que se ingresara la denuncia y antes de que se iniciara la investigación, siendo una medida inmediata, sin esperar ningún trámite, procedimiento administrativo ni antecedente adicional, solo con la narración de hechos que verbalmente hizo la demandante, de manera tal que no se puede reprochar a la empresa que haya realizado una acción que tiende a proteger a la demandante del contacto con su agresor tan pronto se toma conocimiento del hecho, siendo esto en rigor lo que es espera de una empresa”.

<sup>182</sup>Idem. Considerando décimo: “...como puede verse, la demandante tuvo varias opciones de medidas de resguardo, tomó una de ellas, que era el cambio de piso, pese a que dentro de las posibles acciones estaba cambiar al denunciado de piso, que no fue lo pedido por ella sino hasta el mismo día en que se reintegraba a trabajar, pese a que se le había habilitado una estación de trabajo en el lugar ofrecido, que bien pudo haber sido usada para reubicar al agresor, pero eso no fue lo decidido por la demandante cuando se le entregaron las opciones posibles, cambiando de opinión después de las once de la mañana del día en que tenía que volver a funciones presenciales y decidiendo ella misma ir a trabajar al piso 6, en lo que no fue una solicitud o un propuesta para la empresa, sino que fue una decisión propia que solamente fue comunicada al empleador...”



## Capítulo III

**Análisis de hechos invocados como indicios de acoso laboral.**



Como ya se ha mencionado, el artículo 493 del Código del Trabajo impone al trabajador víctima de acoso laboral la carga de la prueba en el procedimiento de tutela laboral, sin embargo, esta es alivianada, por cuanto solo se le exige que pruebe la existencia de indicios que puedan a lo menos sugerir la existencia del acoso laboral. Por ello, es importante analizar cuáles son dichos hechos que los trabajadores invocan y cuáles de ellos son considerados como suficientes por la judicatura laboral. Para esto, se ha seleccionado como hechos comúnmente presentados como indicios de acoso laboral, el maltrato verbal, la enfermedad mental, la sobrecarga laboral, los cambios asociados al ejercicio del *ius variandi*, el aislamiento del trabajador y el conocimiento e inacción del empleador. Los que serán vistos y analizados a continuación, en razón de una selección de sentencias relativas al procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales en las que se demande la existencia de acoso laboral por los hechos mencionados.

### 1. Maltrato verbal<sup>183</sup>

La Real Academia Española, señala que la acción de maltratar consiste en “tratar con crueldad, dureza y desconsideración a una persona o a un animal, o no darle los cuidados que necesita”. Por lo tanto, podría decirse que el maltrato verbal en este ámbito se refiere a los malos tratos de palabra, a tratar con crueldad y desconsideración a una persona dentro de la relación de trabajo. A su vez, la agresión verbal puede manifestarse de diferentes formas. La Dirección del Trabajo indica que puede agredirse verbalmente a través de gritos o insultos contra un trabajador, críticas permanentes al desempeño de un trabajador, o amenazas verbales a un trabajador<sup>184</sup>. Debesa por su parte, identifica como conductas de maltrato verbal las siguientes:

“Insultos, gritos o improperios al trabajador; trato grosero hacia el trabajador; trato despectivo, descalificativo o menospreciativo hacia el trabajador; amenazas al trabajador; reproches o críticas a la labor del trabajador; Insinuaciones al trabajador sobre su labor mal hecha; cuestionamientos sobre su jefatura o modo de proceder; Juicios sobre la persona del trabajador; comentarios humillantes; comentarios que denotan desconfianza en la veracidad del trabajador (por ejemplo, de las licencias médicas presentadas por él); comentarios de intolerancia frente a observaciones o sugerencias del trabajador; entre otros<sup>185</sup>”.

<sup>183</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-26-2029, “Vidal con Servintegral Servicios Limitada” (2022): 1° JL de Quilpue, 22 de febrero de 2022 (TLDF)/ RIT T-6-2021, “Jara con Sociedad Comercializadora y Embalaje San Vicente y CÍA LTDA” (2022): 1° JL de Buin, 22 de marzo de 2023 (TLDF)/ RIT T-50-2021, “Ramírez con Servicios Vista Hermosa SPA” (2022): JLT de Curicó, 22 de marzo de 2022 (TLDF)/ RIT T-1385-2020, “Westermeyer con Latam Airline Group S.A.” (2022): 2° JLT de Santiago, 06 de abril de 2022 (TLDF)/ RIT T-206-2021, “Fariña con Riquelme”(2022): JLT de Antofagasta, 08 de abril de 2022 (TLDF)/ RIT T- 503-2021, “Carrera con I. Municipalidad de Hualpen” (2022): JLT de Concepción, 14 de abril de 2022 (TLDF)/ RIT T- 138-2023, “Vergara con Hotel Verona” (2024): JLT de Los Ángeles, 10 de junio de 2024 (TLDF)/ RIT T-1303-2022, “Ireta con Universidad Mayor” (2024): 2° JLT de Santiago, 05 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-528-2022, “Paricahua con Corporación Municipal de Desarrollo Social Antofagasta” (2024): JLT de Antofagasta, 08 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-269-2023, “Pulido con Comercial JJ LTDA” (2025): JLT de Iquique, 06 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-7-2020, Jimenez con Ferreira” (2025): JLG de Alto Hospicio, 07 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-493-2024, “Fernandez con Administradora de Supermercados Hiper LTDA” (2025): 2° JLT de Santiago, 21 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-2314-2023, “Vergara con Comercializadora Petsmann SPA” (2025): 1° JLT de Santiago, 07 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-12-2024, “Sánchez con Corporación Educacional Millantu” (2025): JL de Peñaflo, 01 de marzo de 2025 (TLDF).

<sup>184</sup> Dirección del Trabajo (2007).

<sup>185</sup> DEBESA (2024) pp. 548-549.



Así se puede apreciar por ejemplo en la sentencia de 27 de diciembre de 2023 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago<sup>186</sup>, donde la parte denunciante quien detentaba una posición de jefatura, expresó haber sufrido acoso laboral el que se manifestó en constantes acusaciones infundadas y cuestionamientos sobre su jefatura, actos que ejecutó una subordinada al interior de la empresa. Estos hechos, señaló la actora, le causaron problemas de salud, cuestión que también denunció a la Mutual de Seguridad como enfermedad profesional por acoso laboral y a la Inspección del Trabajo. Indicó, además, que su empleador tuvo conocimiento de la situación y sin embargo no tomó acciones conducentes a detener la vulneración, y que incluso producto de las denuncias que realizó se le despidió injustificadamente. Por su parte la demandada, optó por contradecir las acusaciones de la demandante y negó tener conocimiento de las situaciones de acoso que alegaba. Pero, luego del análisis que se realizó de la prueba que aportó (en su mayoría) la demandante, el juez acogió la demanda en los siguientes términos: “Que, con lo razonado, los antecedentes sostenidos en el tiempo, las denuncias realizadas por la actora, el conocimiento del empleador y la proximidad temporal entre la última denuncia y el despido, puede estimarse fehacientemente que la demandante ha cumplido con la carga procesal de acreditar indicios suficientes, a juicio de este Tribunal, de la vulneración de derechos que reclama”<sup>187</sup>. De esto se aprecia que el juez tomó en consideración además de las acusaciones infundadas de las que fue víctima la denunciante, su reiteración en el tiempo, las denuncias, el conocimiento del empleador, y el despido, pues así mismo lo señaló en la sentencia, dado que la parte denunciante aportó prueba (testimonial) no solo de los hechos a los que atribuyó la connotación de acoso laboral, sino también de las denuncias que interpuso al interior de la empresa, de su enfermedad laboral catalogada así por la Mutual de Seguridad y de la actitud pasiva que tomó su empleador ante el conocimiento de los hechos que reclamaba.

Por lo tanto, pareciera ser que el solo hecho de acusaciones infundadas o cuestionamientos al trabajador más la periodicidad, no serían indicios suficientes para el juez, ya que además señaló como relevantes para constituir el indicio, las denuncias, el conocimiento del empleador y el despido, a pesar de que la actora aportó prueba de las acusaciones infundadas en su contra con las cuales a nuestro juicio logró acreditar el acoso laboral.

En relación con lo anterior, nos parece incorrecto que se señale como indicios suficientes, las denuncias, el conocimiento y la pasividad del empleador, puesto que ya se encontraban acreditados los indicios del acoso laboral y mucho menos se debió considerar como indicio el hecho de que el empleador haya tenido conocimiento de la situación y de su pasividad al respecto, puesto que esto forma parte de la carga de la prueba que recae en el empleador una vez se hayan acreditado los hechos reclamados por la demandante.

Otro ejemplo de este hecho, es la sentencia de 28 de diciembre de 2023 del Juzgado de Letras de Arauco<sup>188</sup>. En donde la parte demandante interpuso demanda de tutela por haber sufrido acoso laboral e indicó como hecho el maltrato verbal, consistente en descalificaciones, insultos hacia su persona y amenazas de despido originadas por su jefatura, junto a ello presentó como prueba relevante el informe de la Inspección del Trabajo que determinó la existencia de elementos indiciarios de acoso laboral, certificado de la Mutual de Seguridad sobre enfermedad

<sup>186</sup>1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-230-2023, de 27 de diciembre de 2023.

<sup>187</sup> RIT T- 230-2023, Considerando Décimo cuarto.

<sup>188</sup>Juzgado de Letras de Arauco, RIT T-10-2021, de 28 de diciembre de 2023.



profesional por acoso laboral y prueba testimonial. Por otro lado, la parte contraria en su contestación optó por negar la ocurrencia del moobing. Del análisis que realizó el tribunal sobre la prueba que se presentó, concluyó que la demandante logró demostrar más allá de los indicios, es decir, acreditó directamente los hechos que alegaba.

Al respecto el tribunal en su parte considerativa señaló:

“Corresponde entonces analizar la prueba indiciaria aportada por la demandante con las demás pruebas traídas a juicio. De la prueba documental, testimonial y los oficios incorporados, se puede establecer que efectivamente la actora fue vulnerada en su derecho a la integridad física y psíquica, en su dignidad y en su honra durante la relación laboral y con ocasión del despido indirecto, entendiéndose esta sentenciadora que el acoso laboral y malos tratos denunciados se evidenciaron a través de distintas expresiones que menoscabaron su persona y su trabajo. Asimismo los testigos relataron los constantes malos tratos sufridos, no sólo por la denunciante, sino que también por otros compañeros de trabajo, consistentes en gritos, agresiones verbales, faltas de respeto, insultos, cuestionamientos a su labor, golpes en la mesa, llamados de atención frente a otros trabajadores y a personas externas mediante insultos, conductas que constituyen graves transgresiones a los derechos ya indicados y que transforman el entorno laboral en un espacio humillante u hostil, todo lo cual desencadenó un trastorno adaptativo, calificado como enfermedad profesional por el organismo correspondiente”<sup>189</sup>.

De lo anterior es posible advertir que, más que acreditarse los indicios, se acreditó el acoso laboral en sí mismo mediante la prueba testimonial y la conclusión a la que arribó la Inspección del Trabajo al realizar la investigación. Cabe advertir la existencia del elemento de la reiteración que incluso el mismo sentenciador señala como un elemento requerido por la ley vigente en ese momento. Al respecto, estamos de acuerdo con la resolución del juez, en cuanto a calificar como probado propiamente tal el acoso laboral, dado que la demandante acreditó directamente el acoso, por lo tanto, no corresponde en este caso hablar de indicios suficientes, como acertadamente se advierte en la sentencia<sup>190</sup>.

Ahora bien, hay que hacer presente que el juez consideró además de la prueba documental y testimonial, la denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo y el informe que ésta originó más el certificado de enfermedad profesional de carácter mental, lo que nos hace dudar respecto de si basta únicamente acreditar el acoso laboral o bien, además se debe acreditar la afectación de los derechos fundamentales del trabajador (como podría ser la existencia de una enfermedad mental producto del acoso). Y sí es necesario igualmente que se realice una denuncia. A juicio

---

<sup>189</sup> RIT T-10-2021, Considerando Décimo Quinto.

<sup>190</sup> RIT T-10-2021, considerando décimo sexto: “Que de los hechos y reflexiones señalados en los considerando precedentes es posible desprender que la denunciada no ha cumplido con las obligaciones que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, sino que muy por contrario, la denunciada perturbó gravemente el clima laboral al interior de la institución, afectando peligrosamente la salud de sus trabajadores, al punto de ocasionar trastornos en la salud mental de la actora. Que habiéndose acreditado no sólo la existencia de los indicios indicados en el libelo pretensor, sino que además, la prueba rendida por la denunciante, ha logrado establecer efectivamente las vulneraciones graves a su integridad física y psíquica, dignidad y honra, vulneraciones que se mantuvieron hasta el momento del autodespido, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, será acogida, según se dirá en lo resolutive”.



nuestro, sostenemos que debiese ser suficiente en este caso, la acreditación de la conducta objetiva de acoso laboral, sin importar si esto le ocasionó una enfermedad al denunciante o no, ya que por sí solo el acoso laboral es contrario a la dignidad de las personas, por ello no se requiere demostrar la afectación cuando ya se probó el acoso. Acerca de la denuncia, ésta tampoco debiera exigirse, por cuanto, una vez acreditado el acoso laboral o sus indicios por la parte demandante, nace para el empleador la obligación de probar si tuvo o no conocimiento de los hechos y de haberlo tenido cuáles fueron las medidas que tomó al respecto.

En relación con el informe que emite la Dirección del Trabajo cuando se realiza una denuncia, podemos decir, que esta es vinculante, sin embargo, sólo tiene valor de una presunción legal de veracidad<sup>191</sup>, por lo que cabe al empleador destruirla. Por lo mismo, es que tampoco se debe de requerir, dado que no es una presunción de derecho que dé por acreditado completamente el acoso laboral.

## 2. Enfermedad de carácter mental común o profesional<sup>192</sup>

De acuerdo al artículo 7° de la ley 16.744 “es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.”<sup>193</sup> Al respecto la Superintendencia de Seguridad Social señala que aunque la enfermedad no sea de las patologías laborales comprendidas en el reglamento Decreto Supremo N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo, puede sin embargo, asignársele la calidad de enfermedad laboral cuando se logra establecer una relación causal directa con el trabajo que realiza el trabajador.<sup>194</sup> Cabe hacer presente que para el análisis de este punto, la categoría de enfermedad profesional a la que nos estaremos refiriendo será la patología de salud mental causada por factores de riesgo psicosocial laboral, así, se “calificará como enfermedad profesional, la enfermedad mental producida directamente por los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo, en los cuales la exposición laboral es causa necesaria y suficiente, independiente de factores de personalidad, biográficos o familiares personales del trabajador.”<sup>195</sup>

Ejemplo de esto es la sentencia del 30 de diciembre de 2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Lagos<sup>196</sup>. En donde el denunciante señala haber sido víctima de acoso laboral por haber sufrido trabajo excesivo durante 9 años, pues su empleador le exigía cumplir aproximadamente 3 horas extras diarias sin la debida recompensa, puso de su cargo a 11 trabajadores y designó su número de teléfono personal para la atención de clientes y le negó su derecho a feriado legal por 2 periodos. A esto se le suma el hostigamiento que sufrió por parte de su jefatura consistentes en llamadas a deshoras para solicitar informes diarios con carácter de urgentes, y acusaciones infundadas. Todo esto, señaló el denunciante, le provocó un

<sup>191</sup>Art. 23 inc, 2°, DFL N° 2, de 29 de septiembre de 1967.

<sup>192</sup>A modo ejemplar véase: RIT T-1-2023, “Toledo con Ilustre Municipalidad de Combarbalá” (2023): JL y Garantía de Combarbalá, 20 de noviembre de 2023 (TLDF)/ RIT T-134-2023, “Rivera con Condominio edificio Velamar” (2023): JLT de Iquique, 22 de diciembre de 2023 (TLDF)/ RIT T-233-2023, “Zapata con CMS Ingeniería y Proyectos SPA” (2024): JLT de Iquique, 24 de julio de 2024 (TLDF).

<sup>193</sup>Ley No. 16.744, de 01 de febrero 1968.

<sup>194</sup>Superintendencia de Seguridad Social, Atención de usuarios.

<sup>195</sup>Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>196</sup>Juzgado de Letras del Trabajo de Los Lagos, RIT T-3-2023, de 30 de diciembre de 2023.



trastorno de adaptación, que corresponde a una enfermedad profesional, que le fue diagnosticada por resolución de la Asociación chilena de Seguridad, junto a ello acompañó informes médicos y psicológicos. Al respecto el juez estimó como suficientes los indicios. Para ello, tomó en consideración los hechos de acoso más los informes médicos y psicológicos que acreditaron la enfermedad profesional, por lo que acogió la demanda de tutela<sup>197</sup>.

Al respecto, se ha podido observar que existe una tendencia jurisprudencial proclive a requerir además de la enfermedad de salud mental, que esta sea producto de alguna situación de acoso laboral y que sea diagnosticada como enfermedad profesional por alguna entidad reconocida por el Estado para ello, como las mutuales, la ACHS, el Instituto de Seguridad del Trabajo, entre otras.

Por nuestra parte, consideramos que este criterio es incorrecto, pues solo aumenta la dificultad de prueba del demandante. Lo adecuado sería considerar como indicio suficiente la enfermedad común o profesional acreditada por un organismo de salud público o privado, más la relación entre esta y los hechos alegados constitutivos de acoso laboral. Esto, por cuanto, no toda enfermedad psicológica, como podría ser el estrés, va a considerarse por sí solo un indicio suficiente, dado que puede por ejemplo tratarse de una persona a quien el solo hecho de trabajar le produce estrés, o bien puede que otras situaciones de su vida le estén ocasionando cierta tensión y este le sea diagnosticado, pero no por eso se va a considerar per ser que pueda ser producto del acoso laboral, pues debe poder a lo menos presumirse una relación entre el acoso y la enfermedad. Ahora bien, respecto a la institución médica que califica la enfermedad laboral, consideramos que no se debe tratar exclusivamente de las organizaciones mencionadas, pues ello implica negarle la posibilidad al acosado de asistir a su médico de confianza, o a cualquier otra institución de salud. En consecuencia, creemos que es indicio suficiente la enfermedad mental profesional o común, acreditada por alguna institución de salud y que no se debiera exigir que se trate de un organismo en particular, como por ejemplo la ACHS, pues eso implicaría obligar al demandado de forma indirecta a denunciar, lo que tampoco debe ser

---

<sup>197</sup> RIT T-3-2023, Considerando décimo tercero: “Que se acreditó por el denunciante con los documentos emitidos, especialmente resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley N° 16.744, N° de resolución 0007588106-0008 de fecha 13 de febrero de 2023 emitida por Asociación Chilena de Seguridad; Informes antecedentes médicos, emitido por el Doctor Ignacio Tapia Pérez de la Asociación Chilena de Seguridad; Informe de la Doctora Loreto Jaramillo Montecinos de fecha 23 de marzo de 2023, Centro De Salud Familiar Belarmina Paredes Futrono, informe pericial donde se indica que el evaluado presenta en la actualidad estado anímico fluctuante, emociones de impotencia y rabia, menoscabo personal y un fuerte impacto en su autoconcepto laboral. Se evidencian síntomas de alteración emocional como pensamiento rumiante y ciclos de sueño -vigilia en fluctuación cíclica. Ambivalencias en la autovalía personal relacionada con su desempeño laboral, pérdida de confianza hacia los demás, disminución acusada de la concentración y sentimientos de injusticia latente y agobiantes para él. Lo anteriormente mencionado RESPONDE y es REACTIVO al contexto del trabajo vivido con su ex empleador antes mencionado, evidenciándose daño a nivel moral, deterioro en su integridad personal y vulneración de los derechos como trabajador, generando un impacto de importancia tanto en su vida personal como en diferentes aspectos de su auto concepto laboral. Las declaraciones de los testigos, incluso de la propia denunciada que han indicado que el trabajador tenía su residencia al interior del predio donde funcionaba el aserradero y que el número de contacto para la compra y venta de madera era el del denunciante, afirmando que estos llamados se podían producir en cualquier horario y los testigos del denunciante han sido contestes en señalar que esto fue el motivo principal para que se auto despidiera...Que aquello, unido a los informes médicos y psicológicos presentados por la actora, en cuanto lo relacionan al ambiente laboral, en un aumento de la sintomatología, el tribunal estima como suficiente sospecha de que se ha producido una vulneración al derecho fundamental establecido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República”.



requisito para que se considere como un indicio suficiente la enfermedad mental sufrida por el trabajador.

### 3. Sobrecarga de trabajo<sup>198</sup>

La sobrecarga laboral o de trabajo es otro de los hechos comúnmente invocados por los trabajadores que denuncian ser víctimas de acoso laboral. Esto, en términos simples es el aumento excesivo de la carga de trabajo. Esta puede ser indicativa de acoso laboral según el Instituto de Salud Pública, debido a que el incremento en la cantidad de trabajo, aumenta la exigencia y el control o supervisión sobre el trabajador, cuestiones que desencadenan condiciones altamente estresantes<sup>199</sup>.

Al respecto Debesa ha identificado que la sobrecarga laboral alegada como indicios de acoso laboral por los trabajadores denunciante puede manifestarse de diversas formas, como lo son “la sobrecarga selectiva o discriminatoria de trabajo, sobrecarga de horas extraordinarias, la ausencia de horas de descanso o colación, recibimiento de correos electrónicos y WhatsApp laborales durante el período de licencia médica o fuera del horario de trabajo, no otorgamiento del feriado legal, entre otros”<sup>200</sup>.

Para ilustrar este caso, nos referiremos a la sentencia de 03 de enero de 2023 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Buin<sup>201</sup>, en que la demandante, docente de un centro educacional, manifestó haber sufrido acoso laboral maternal o mobbing maternal y señaló como indicios de ello el aumento de horas de clases y la sobrecarga laboral, entre otros. A su vez, la denunciada negó la existencia del acoso. Por su parte, el tribunal rechazó la demanda debido a la falta de indicios, dado que, el juez les restó valor a algunos hechos, porque no pudo establecer respecto de ellos el nexo causal como, por ejemplo, varios incumplimientos de la denunciada, que consistían en el no pago de remuneraciones, aumento significativo de los alumnos por sala de clases, y malas prácticas laborales y comerciales, los que fueron acreditados mediante prueba documental y testimonial presentada por la denunciante.

Lo anterior nos parece del todo incorrecto, primero porque el juez le restó valor a la declaración de los testigos por la relación laboral que mantuvieron con la demandante, quienes se refirieron a la sobrecarga laboral y comentaron de forma vaga algunos hechos de acoso laboral. Además, señaló el sentenciador en la parte considerativa, que no se lograron acreditar

---

<sup>198</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-125-2022, “Fariás con Subsecretaría de Salud Pública” (2023): JLT de Temuco, 03 de enero de 2023 (TLDF)/ RIT T-28-2022, “Cárdenas con Servicio de Salud Aysen” (2023): JLT de Coyhaique, 20 de enero de 2023 (TLDF)/ RIT T-1414-2022, “Sáez con Katemu S.A.” (2024): 1° JLT de Santiago, 20 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-404-2023, “Osorio con South Pacific Seafarers Chile Limitada y otro” (2024): JLT de Valparaíso, 10 de octubre de 2024 (TLDF)/ RIT T-736-2023, “Bonilla con Abastible” (2024): 2° JLT de Santiago, 04 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-137-2023, “Carrasco con Sociedad Radiológica Los Andes S.A.” (2024): JLT de Los Andes, 23 de marzo de 2024 (TLDF)/ RIT T-904-2023, “Miranda con Dipreca Fondo Hospital” (2024): 1° JLT de Santiago, 08 de marzo de 2024 (TLDF)/ RIT T-91 -2023, “Rivas con Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso” (2024): JLT de Valparaíso, 14 de marzo de 2023 (TLDF).

<sup>199</sup>Instituto de Salud Pública de Chile (2020).

<sup>200</sup>DEBESA (2024) pp. 560-561.

<sup>201</sup>1° Juzgado de Letras del Trabajo de Buin, RIT T-17-2021, de 03 de enero de 2023.



los hechos de acoso laboral, cuando lo que debía acreditarse eran más bien los indicios, los cuales sí lograron probarse.

En relación al nexo causal, consideramos que el exceso de trabajo siempre podrá tener relación directa con un mal ambiente laboral, pues la sobrecarga puede generar tensión entre los trabajadores, lo que puede resultar en un ambiente laboral hostil. Esto es más presumible aún, cuando además de la sobrecarga laboral, existe incumplimiento de las leyes laborales, como por ejemplo el no pago de remuneraciones, o el retardo de ellas.

#### 4. Cambios de lugar de trabajo, horario o funciones<sup>202</sup>.

Los demandantes en casos de acoso laboral frecuentemente señalan como indicio, los cambios que experimentan en cuanto a la prestación de sus servicios, asociados al ejercicio del *ius variandi*, facultad consagrada en el Código del Trabajo<sup>203</sup> y que puede definirse como “la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador”<sup>204</sup>. Si bien es una facultad del empleador, este debe respetar ciertos límites que le impone la ley, esto es, que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede en la misma ciudad, y que ello no genere menoscabo al trabajador. Y si se tratare de un cambio en la jornada, este debe afectar a toda la empresa o establecimiento o a la unidad del proceso, anticipando o retrasando la hora de ingreso en 60 minutos máximo y con previo aviso del trabajador de 30 días a lo menos. Por lo tanto, cuando el empleador ejerce este derecho sin respetar los límites o de forma arbitraria, ello podría ser indicativo de acoso laboral. Así lo ha reconocido el Instituto de Seguridad Laboral al señalar que el alterar las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo de un empleado puede incluso ser una conducta propia de acoso laboral<sup>205</sup>.

Así se puede observar en la causa de 13 de septiembre de 2023 del Juzgado de Letras y Garantía de Quirihue<sup>206</sup>, en donde el demandante alegó haber sufrido acoso laboral y como principal indicio señaló el injusto ejercicio del *ius variandi* por disposición de su empleador. Esto habría consistido en reiterados cambios de puesto de trabajo, disminución salarial y degradación de sus funciones, cuestiones que lo llevaron a desarrollar un trastorno de adaptación certificado por la ACHS. Por esto y debido a que el demandado no logró justificar el ejercicio de las facultades que le otorga el *ius variandi*, el juez acogió la demanda de tutela

<sup>202</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-25-2023, “Barros con Olivero” (2024): 1° JLT de Linares, 13 de diciembre de 2024 (TLDF)/ RIT T-189-2022, “Velásquez con Comercial Big John Limitada” (2023): 2° JLT de Santiago, 22 de febrero de 2023 (TLDF)/ RIT T-42-2024, “Cáceres con Sakata Seed Chile S.A.” (2025): JL de La Calera, 21 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-2929-2023, “Navarro con Comercializadora Tamitex LTDA.” (2025): 1° JLT de Santiago, 27 de febrero de 2025 (TLDF).

<sup>203</sup> DFL N° 1, 16 enero 2003, Art. 12: “El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos...”

<sup>204</sup> GAMONAL y GUIDI (2020) p. 53.

<sup>205</sup> Instituto de Seguridad Laboral.

<sup>206</sup> Juzgado de Letras y Garantía de Quirihue, RIT T-2-2023, de 13 de septiembre de 2023.



de derechos fundamentales por considerar suficientes los indicios que probó debidamente la parte demandante.

De esto se desprende entonces que al parecer la acreditación del injusto o arbitrario uso de las facultades que le entrega el *ius variandi* al empleador no son indicio suficiente, porque además dicho ejercicio requiere que le haya causado al trabajador algún tipo de menoscabo y este se debe acreditar. Y además es necesario que el empleador no logre justificar de forma lógica el uso del *ius variandi*, cuestión que es obligación del empleador, una vez se hayan probados los indicios por el demandante.

Más recientemente en la causa del 25 de septiembre de 2024 del 2° Juzgado de Letras de Santiago<sup>207</sup>, la demandante expuso haber sufrido acoso laboral y señaló como principal indicio el cambio en sus funciones, en su lugar de trabajo e insinuaciones de su jefatura invitándole a renunciar. A lo cual, el demandado negó los actos de acoso y argumentó que los cambios no afectaron en manera alguna a la denunciante. Luego, realizado el análisis de la prueba, el juez, rechazó la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales, por faltar indicios suficientes y es que en efecto se acreditó el cambio en las funciones y en el lugar de trabajo, no obstante, el tribunal determinó que estos no produjeron en la actora perjuicio alguno, al contrario, se constató un aumento constante de sueldo a pesar del cambio de cargo, y además advirtió que el cambio del lugar de trabajo se realizó respecto de toda la unidad a la que pertenecía la denunciante. Por ello y porque el juez no logró determinar de qué forma la demandante sufrió acoso laboral, es que decidió rechazar la demanda de tutela.

De esto se observa, que, para el juez, el ejercicio del *ius variandi* en este caso no significó una señal de acoso laboral, lo que a nuestro juicio es una correcta interpretación por parte del juez, dado que no cualquier cambio en las condiciones contractuales es indicativo de acoso, pues para que esto ocurra debe significar un menoscabo para el trabajador, dado que su ejercicio debe ser abusivo. Al respecto, la DT ha señalado que por menoscabo debe entenderse “todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.”<sup>208</sup>

En cuanto al hecho que relata la demandante en el que se le insinúa que deje la empresa, el juez expresa lo siguiente: “En cuanto a los reiterados actos de hostigamiento que atribuye a su empleador la demandante para fundar que incurre en abuso laboral, no hay hecho establecido al efecto en carácter de hostigamiento menos su reiteración” Al respecto nos parece este comentario del juez incorrecto primero porque ignora el hecho descrito por la denunciante que sí podría ser constitutivo de acoso.

Además, hay que hacer presente que el juez hace referencia al elemento de la reiteración, en circunstancias en que ya se encontraba vigente la Ley 21.643, sin embargo, esto se justifica por la fecha de ocurrencia de los hechos, dado que la ley señala que todos los hechos acontecidos con anterioridad a la entrada en vigencia de la norma deben regirse por la ley vigente en ese momento. Por ello, si bien la sentencia se dictó en septiembre de 2024, por lo

<sup>207</sup>2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-2560-2023, de 25 de septiembre de 2024.

<sup>208</sup>Dictamen N° 2703/42, de 19 de mayo de 2016.



que ya no se requería el elemento de la reiteración, esta se encuentra ajustada a derecho toda vez que los hechos ocurrieron con anterioridad a la ley.

Entonces, considerando lo anterior, si los hechos hubiesen tenido lugar posteriormente al momento en que la ley comenzó a producir sus efectos, no se debiera exigir la reiteración.

Por último, parece ser que para que los cambios asociados al ejercicio del *ius variandi*, se consideren indicios suficientes, se va a requerir que estos produzcan en el trabajador afectado, un menoscabo de carácter socio-económico, no únicamente económico y por supuesto, que el ejercicio de esta facultad sea abusivo, esto es, que no se respeten los límites que impone la ley para su empleo.

## 5. Aislamiento del trabajador<sup>209</sup>.

Esto que los trabajadores señalan como indicativo de acoso laboral puede comprender conductas tales como “rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él o no dirigirle la palabra, tratar a un trabajador como si no existiera”<sup>210</sup>. Este indicio se puede manifestar por tanto de diversas formas, así lo señala la Dirección del Trabajo, pues indica que puede ocurrir cuando los superiores imposibilitan la adecuada comunicación de un trabajador, lo hacen callar, juzgan su trabajo o vida privada, le asignan un trabajo aislado de sus compañeros, todo con la intención de excluirlo. O bien, pueden ser los propios colegas del trabajador quienes lo evitan, ignoran o invalidan<sup>211</sup>.

Así se observa en la causa del 07 de marzo de 2022 del 2° Juzgado de Letras de Santiago<sup>212</sup> en que la demandante manifestó haber sido objeto de conductas de hostigamiento y malos tratos por parte de su jefatura, de forma reiterada. Situación que llevó a la demandante a solicitar licencia médica por haberse afectado su salud mental producto del acoso, cuestión que empeoró la situación de hostigamiento, pues a su retorno al trabajo, su jefatura la aisló del resto de sus compañeros, ignoró sus peticiones, no le asignó ni le otorgó los medios para desempeñar sus labores y retrasó el pago de su remuneración en comparación con el resto de sus colegas. De esto, la actora principal logró acreditar el aislamiento, la falta de asignación de trabajo, el retraso en sus remuneraciones y no pago y además acompañó informe de fiscalización y exposición de

<sup>209</sup>Véase a modo ejemplar: RIT T-38-2022, “Escalante con Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Servicio de Gobierno Interior” (2024): 1° JL de Melipilla, 27 de marzo de 2024 (TLDF)/ RIT T-515-2023, “Ocares con Fisco-Consejo de Defensa del Estado” (2024): 1° JLT de Santiago, 19 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-530-2022, “González con Fundación Educacional para el desarrollo integral de la niñez” (2024): JLT de Valparaíso, 19 de enero de 2024 (TLDF)/ RIT T-1760-2023, “Aránguiz con Rincón” (2025): 2° JLT de Santiago, 03 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-6-2024, “Nercasseau con I. Municipalidad de San Antonio” (2025): 2° JL de San Antonio, 09 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-403-2023, “González con Centro Metropolitano” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-11-2023, “Asken con Fundación Educacional Migdalel Ortiz Zambrano e hijos” (2025): 1° JL de Coronel, 11 de febrero de 2025 (TLDF).

<sup>210</sup>ZAPF, KNORZ Y KULLA (1996).

<sup>211</sup>Dirección del Trabajo (2007).

<sup>212</sup>Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-661-2021, de 07 de marzo de 2022.



la Inspección Provincial del Trabajo. La juez terminó por acoger la demanda de tutela por considerar suficientes los indicios<sup>213</sup> y la Corte confirmó la sentencia<sup>214</sup>.

De esto se observa entonces que el solo aislamiento del trabajador no es por sí solo un indicio suficiente, pues además debe demostrarse la afectación psicológica, es decir, el daño que le ha causado a la víctima el acoso experimentado. Sin embargo, en este caso en particular se interpuso denuncia ante la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales que concluyó la existencia del acoso laboral, cuestión que por sí sola es considerada como un indicio suficiente, por lo tanto, esto pudo haber sido determinante en este caso. No obstante, la sentencia considera de todas formas como uno de los indicios suficientes el aislamiento de la trabajadora, cuestión que consideramos correcta toda vez que, a nuestro juicio, aislar a un trabajador no es solo un indicio, sino que puede ser considerado en sí mismo una conducta objetiva de acoso laboral. Por lo tanto, si esto se logra acreditar, es dable tener por efectuado el mobbing.

## 6. Conocimiento y pasividad del empleador ante el acoso laboral<sup>215</sup>

El conocimiento del empleador, su pasividad, o bien inacción, son hechos que los trabajadores han presentado como indicios del acoso del cual alegan ser víctimas. Esto, por cuanto, el acoso laboral mixto o complejo es aquel en que “el agresor es uno o varios de los

---

<sup>213</sup> RIT T-661-221, Considerando décimo: “Que de los hechos establecidos en el motivo que antecede aparece la sospecha razonable respecto a que la demandante fue objeto de conductas de hostigamiento y malos tratos por parte de su jefatura, en forma sistemática, a lo menos desde abril de 2020 a julio del mismo año, luego de lo cual la trabajadora presenta licencias médicas que fueron continuas desde el 28 de julio de 2020 al 15 de marzo de 2021, y al reintegrarse a sus funciones, tales conductas persistieron, lo que llevó a la trabajadora a denunciar los hechos ante la Inspección del Trabajo, y finalmente, autodespedirse. Que las conductas en que incurrieron las jefaturas de la demandante van desde gritos, no responder sus correos electrónicos ni whatsapp en el período de teletrabajo, no entregarle herramientas de trabajo adecuadas, no asignarle labores a desempeñar, aislarla de sus demás compañeros de trabajo al regresar de sus licencias médicas, ignorar sus peticiones relativas a otorgarle labores (cartera de clientes) y herramientas para ello, todo lo cual constituye claramente acoso laboral, al ser un hostigamiento que empezó a fines de abril de 2020, en forma soterrada, para ir en aumento lentamente, en conductas como no pagarle su remuneración al mismo tiempo que a los demás trabajadores, amparándose en el plazo establecido al efecto en el reglamento interno, pero sin explicar porque a ella no se le paga en la misma fecha que a los demás, no asignándole cartera de clientes, lo que lleva a que no pueda obtener comisión, no pagándole el sueldo del mes de julio, contemplando en la liquidación de sueldo 0 días trabajados, en circunstancias que la trabajadora estuvo a disposición del empleador y sólo a contar del 28 de julio presenta licencia médica continua hasta mediados de marzo de 2021; mantener ese trato de menoscabo al reintegrarse a las labores, primero aislándola de sus compañeras de trabajo al volver presencial y no asignarle cartera de clientes, luego al retornar al teletrabajo, no otorgarle los medios para el desempeño de las labores ni responder sus continuos requerimientos al efecto, lo que da cuenta que la demandada tuvo un trato de menoscabo hacia la demandante al ignorarla como trabajadora, aislarla, no entregarle sus herramientas de trabajo, no contestar sus correos ni whatsapp (...)”.

<sup>214</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, ROL-897-2022, de 09 de septiembre de 2022.

<sup>215</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-610-2023, “Díaz con Junta Nacional de Jardines Infantiles Junji O’Higgins” (2024): JLT de Antofagasta, 07 de agosto de 2024 (TLDF)/ RIT T-512-2022, “Torres con Municipalidad de Talcahuano” (2023): JLT de Concepción, 02 de mayo de 2023 (TLDF)/ RIT T-19-2023, “Bunster con Sociedad Constructora Lota” (2024): 1º JL de Quillota, 25 de abril de 2024 (TLDF)/ RIT T-13-2024, “Gómez con Servicio local de educación pública de Colchagua” (2025): 2º JL de San Fernando, 22 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-11-2023, “Cabezas con I. Municipalidad de San Javier” (2023): JL de San Javier, 11 de octubre de 2023 (TLDF)/ RIT T-4-2024, “Mardel con Sociedad Educacional Carampangue Limitada” (2024): 2º JL de Talagante, 10 de mayo de 2024 (TLDF).



compañeros de trabajo de la víctima, pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura o el empleador y, en vez de intervenir en favor de la víctima, no adoptan ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todos los agresores”<sup>216</sup>.

Ejemplo de esto es la causa del 29 de junio de 2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique<sup>217</sup>, en que la trabajadora denunciante interpuso demanda de tutela por acoso laboral, y expuso como uno de los indicios, el conocimiento que tuvo su empleador de aquello a través de la denuncia que interpuso de forma interna. El demandado, por su lado, optó por reconocer el acoso, pero señaló que habría tomado medidas al respecto. No obstante, el juez acogió la demanda, pues quedó acreditado el acoso, ya que el demandado no contradujo los hechos, dado que señaló haber tomado conocimiento de la situación y haber actuado al respecto. A pesar de ello, se acogió la demanda, pues el sentenciador argumentó que, si bien es cierto que el empleador tomó algunas medidas, estas fueron tardías.<sup>218</sup> Cuestión que se desprende de la prueba de la demandante. Es por ello que el juez consideró insuficiente el actuar del demandado. Razonamiento a todas luces correcto, pues si el actuar del empleador es tardío, esto permite que se siga afectando al trabajador víctima de acoso.

Es importante hacer presente que, a pesar de haber existido algún acto constitutivo de acoso laboral, si el empleador toma conocimiento de la situación y despliega las medidas necesarias para poner fin a dicha situación y proteger a la víctima, de forma oportuna e idónea, los jueces rechazarán la demanda de tutela por acoso laboral, esto, si el empleador demandado logra acreditar que ha actuado diligentemente y de forma proporcionada.

Así ocurre en la causa del 01 de octubre de 2024 del Juzgado de Letras de San Miguel<sup>219</sup>, en donde la demandante interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales en contra de su empleador. La actora señaló como indicio el conocimiento y pasividad de su empleador en cuanto al supuesto acoso laboral del cual fue víctima, sin embargo, su empleador demostró en la causa las medidas adoptadas para protegerla y es por ello que el juez rechazó la demanda, y arguyó al efecto en su considerando séptimo lo que sigue: “(...) tal como se acreditó en autos, la entidad edilicia ha tomado medidas tendientes a dar protección a la trabajadora que se consideran proporcionales e idóneas por esta sentenciadora y corresponden no solo a la instrucción de un sumario para perseguir responsabilidades administrativas del presunto

<sup>216</sup>CAAMAÑO (2011) p. 223.

<sup>217</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T- 157-2022, de 29 de junio de 2023.

<sup>218</sup>RIT T-157-2022, Considerando decimotercero: “Que, al tenor de lo razonado precedentemente, se acogerá la acción por vulneración de derechos fundamentales impetrada por la actora, toda vez que el hostigamiento acreditado en juicio implica de suyo, un desgaste psicológico-emocional y físico de la trabajadora, que torna inestable la relación laboral. Asimismo, las burlas, imputaciones y humillaciones proferidas en su contra por su jefatura, en la figura de Juan Pávez, resultan ser la fuente de la lesión a las garantías constitucionales amparadas por el artículo 19 N°1 y 19 N°4 de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 485 y 2 del Código del Trabajo(...) Finalmente, cabe agregar que, si bien es cierto, conforme Acta de Mediación ante la Inspección del Trabajo y Actas de reuniones llevadas adelante por el Sindicato, con fecha 12 de julio de 2022 y lo reflejado en Acta incompleta, sin fecha, dan cuenta que, el actuar de la demandada fue tardío y que, en todo momento minimizó los hechos denunciados; tan es así que el confesante expresa en juicio respecto de Pávez que lo dejaron “fuera de su puesto para que él no tuviera problemas”.

<sup>219</sup>Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT T-39-2024, de 01 de octubre de 2024.



investigado sino que además, hubo instancias de mediación y planes de trabajo y se trasladó de recinto educacional a la actora a fin de poder mantenerla alejada del supuesto agresor (...)” Vemos entonces, que en efecto, existió acoso laboral, pero que, a la vez, hubo medidas proporcionadas y justificadas, por lo que no se acogió la demanda.

Se desprende de lo anterior, que la pasividad del empleador no es un indicio, sino más bien, es prueba del acoso, porque pasa a ser acoso mixto o complejo, por ello, si se logra acreditar se deberá acoger la demanda. Pero si el empleador, logra acreditar que actuó diligentemente ante la situación, ésta deberá rechazarse.

En cuanto al elemento de la reiteración es dable señalar el caso del 29 de noviembre de 2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles<sup>220</sup>, en que la demandante interpuso demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales por haber sufrido acoso laboral y sexual por parte de un colega de trabajo. Como indicio de aquello señaló el conocimiento y pasividad de su empleador ante la situación, cuestión que logró acreditar en juicio al igual que la existencia del acoso sexual. En consecuencia, la demanda fue acogida, pero por acoso sexual, por haberse considerado suficiente el indicio, lo que nos parece correcto. Sin embargo, la sentenciadora no consideró acreditado el acoso laboral. Al respecto indicó en el considerando vigésimo segundo lo que sigue:

“Que por último, en cuanto al acoso laboral, la actora señaló que fue objeto de hostigamientos de índole sexual por parte de su compañero de labores don Héctor González Anabalón a partir de julio de 2022, refiriendo que después “continuó con sus conductas inapropiadas”, antecedentes insuficientes para entender acreditado, a la luz de lo razonado en el fundamento décimo primero, el mobbing denunciado dado que no existe certeza de la periodicidad del actuar reprochado, las oportunidades en que éste se produjo y, la más relevante, hasta cuando se extendieron dichas conductas. En ese punto debe recordarse que el acoso laboral requiere de una reiteración de conductas hostiles, en tanto que el acoso sexual sólo se satisface con un hecho único, por lo que la concurrencia de este último no implica necesariamente el padecimiento de mobbing.”

Este razonamiento que quizás era correcto dado que aún no entraba en vigencia la ley 21.643, nos ayuda a demostrar la tendencia jurisprudencial en cuanto a exigir la reiteración, sin importar la gravedad del hecho, como es en este caso donde existe además acoso sexual.

#### 7. Causas dictadas con posterioridad de la entrada en vigencia de la ley 21.643 relativas a acoso laboral (hechos variados).

Cabe hacer presente que de las causas dictadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley 21.643, no es posible advertir que la tendencia jurisprudencial haya variado en cuanto a exigir o no el elemento de la reiteración en los casos de acoso laboral, ahora bien, hay algunas sentencias<sup>221</sup> que se han referido a la reiteración de los hechos, pero en menor medida, pues en

<sup>220</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, RIT T-62-2023, de 29 de noviembre de 2023.

<sup>221</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-627-2024, “González con Corporación Educacional Rubén Hermosilla” (2025); 2° JLT de Santiago, 16 de enero de 2021 (TLDF)/ RIT T-27-2024, “García con Ideal S.A.” (2025); JLT de Curicó,



la gran mayoría no se observa mención alguna al tema<sup>222</sup>. Al respecto, corresponde destacar la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 14 de marzo de 2025<sup>223</sup>, en que la juez señaló: “Concuerda esta sentenciadora con el hecho de no exigir reiteración y que un solo hecho puede configurar un acoso”.

No obstante lo anterior, no es común que se presenten denuncias de tutela en que se señale un solo hecho como constitutivo de acoso laboral, en la mayoría de los casos las denuncias relatan multiplicidad de hechos sostenidos en el tiempo que los demandantes consideran constitutivos de acoso laboral, por lo tanto, la generalidad de las causas cumple con este elemento de reiteración, lo que ha impedido se observe un cambio importante en la jurisprudencia, más allá de la mención que hacen los jueces de la norma actualizada, sin embargo, no se ha advertido ningún tipo de análisis o interpretación de la norma en este sentido. Ahora bien, hay que considerar que no ha transcurrido mucho tiempo desde la entrada en vigencia de la norma, por lo tanto, quizás con el transcurso del tiempo se presente alguna causa de estas características que permita ver la aplicación de la normativa.

---

21 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-42-2024, “Cáceres con Sakata Seed Chile S.A.” (2025): JL de Talca, 21 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-45-2023, “Keilhold con Hospital Regional de Antofagasta” (2025): JLT de Antofagasta, 26 de febrero de 2022 (TLDF)/ RIT T-161-2024, “Acevedo con Empresa de Transportes Lina LDTA” (2025): JLT de Talca, 26 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-24-2024, “Álvarez con I. Municipalidad de San Antonio” (2025): 1° JL de San Antonio, 28 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-12-2024, “Sanchez con Corporación Educacional Millantu” (2025): JL de Peñaflo, 01 de marzo de 2025 (TLDF).

<sup>222</sup> Véase a modo ejemplar: RIT T-27-2023, “Muñoz con Servicios Veterinarios Tres Lleuques LTDA” (2025): 2° JL de Linares, 06 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-1093-2023, “Fuentes con Transportes Transiberica LTDA” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-146-2023, “Cortés con Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.” (2025): JLT de La Serena, 17 de enero de 2025 (LTDF)/ RIT T-11-2024, “Cayulef con Hospital San Francisco de Pucón SPA.” (2025): JLG de Pucón, 27 de enero de 2025 (TLDF)/ RIT T-1442-2023, “Zúñiga con Makersolutions SPA.” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-153-2024, “Garban con Restaurant 21 Real LTDA” (2025): JLT de Talca, 21 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-2610-2023, “Lemus con Abengoa Chile S.A.” (2025): 1° JLT de Santiago, 24 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-714-2024, “San Martín con Ruiz-Tagle” (2025): JLT de Concepción, 24 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-150-2024, “Banega con Inversiones Portada del sol SPA” (2025): JLT de Antofagasta, 25 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-1-2024, “Cárdenas con Municipalidad de Puerto Varas” (2025): 1° JL de Puerto Varas, 25 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-953-2023, Irrivarren con VTR Comunicaciones S.P.A.” (2025): JLT de Antofagasta, 25 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-312-2024, “Cabello con Contreras y Ferrari LTDA” (2025): 1° JLT de Santiago, 27 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-2929-2023, “Navarro con Comercializadora Tamitex LTDA” (2025): 1° JLT de Santiago, 27 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-4-2024, “Cuevas con Catalán” (2025): JLG de Laja, 27 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-192-2024, “Cáceres con Salas” (2025): JLT de San Miguel, 28 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-102-2024, Contreras con Agencia de Cargas Cargomobility SPA” (2025): JLT de Iquique, 28 de febrero de 2025 (TLDF)/ RIT T-2384-2023, “Phildor con Inversiones Enex S.A.” (2025): 1° JLT de Santiago, 01 de marzo de 2025 (TLDF)/ RIT T-96-2024, “Cárcamo con Espinoza” (2025): JLT de Punta Arenas, 01 de marzo de 2025 (TLDF).

<sup>223</sup> 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-1407-2023, 14 de marzo de 2025, considerando décimo.



## CONCLUSIONES FINALES

Qué, en cuanto a la doctrina especializada en el acoso sexual y laboral, esta se encontraba desarrollada al momento de la entrada en vigencia de la Ley 21.643, pudiendo evidenciar un nutrido análisis jurídico respecto a la clasificación, características y requisitos para que el o los actos realizados durante el desarrollo del trabajo puedan ser identificados e invocados por los trabajadores como vulneratorios a sus derechos fundamentales. Como es evidente, la entrada en vigencia de la presente ley provoca la necesidad de analizar los cambios jurídicos que busca implementar, debiendo actualizar la doctrina aquellos aspectos modificados, así como también, instruye al poder judicial el deber de adecuarse a las exigencias requeridas por el legislador.

En cuanto a los hechos invocados por los trabajadores como indicios de acoso sexual en el capítulo II, podemos observar que, los jueces laborales establecen estándares para acreditar los hechos invocados por los trabajadores como indicio de vulneración de derechos fundamentales. Sus sentencias, producen una tendencia que nos permite visualizar cuales son los requisitos para que un indicio sea catalogado como suficiente o sea desestimada la acción de tutela por su insuficiencia.

El primer hecho analizado se refiere a las conductas sexuales o actos de connotación sexual, que pueden consistir en cualquier acción realizada por el victimario. Abarcando las propuestas, presiones, peticiones sexuales, las insinuaciones o utilización de lenguaje sexual, los tocamientos o manoseos en órganos genitales y en otras zonas erógenas del cuerpo. Creemos que estos indicios invocados por los trabajadores, en caso de ser probados, más que indicios constituyen propiamente las conductas objetivas de acoso sexual (como sucede en aquellos casos en que se aporta prueba documental de comentarios de índole sexual). Por lo tanto, cuando esto ocurra, el juez no debe referirse a ellos como indicios, sino más bien, como conductas de acoso sexual acreditadas.

En segundo lugar, la desvinculación o despido indirecto de la persona trabajadora, también es invocada como un indicio de acoso sexual, no obstante, este resulta ser insuficiente por sí solo, necesitando la concurrencia de actos de connotación sexual o de conductas sexuales. Si el trabajador logra acreditar el acoso sexual sufrido en su contra, la desvinculación o despido indirecto puede alcanzar el estándar de indicio suficiente, y la proximidad de la desvinculación con la concurrencia del acoso sexual, de la denuncia o su intento de interposición, permite al juez acreditarlo como indicio suficiente.

En tercer lugar, los jueces consideran el acoso laboral como indicio suficiente de acoso sexual cuando el denunciante acredita las conductas sexuales o de connotación sexual y además, prueba que estas provienen de la misma persona que lo acosa laboralmente. Al respecto, estamos de acuerdo con el criterio del juez, ya que, admitir como indicio de acoso sexual, hechos de acoso laboral, permite analizar conjuntamente situaciones que vulneran la integridad física y psicológica del trabajador.

En cuarto lugar, la confesión del agresor es erradamente utilizada como indicio de acoso sexual por los demandantes, puesto que, éste constituye un medio probatorio para acreditar la conducta sexual o de connotación sexual. Por lo tanto, los jueces al estar en presencia de actos de acoso sexual confesados por su victimario, tienden correctamente a declarar como acreditada



la conducta objetiva. Es necesario mencionar, que este indicio no es frecuente en las denuncias de tutela laboral, sin embargo, de ocurrir, esto permitirá al juez establecer el acoso sexual como un hecho pacífico de la demanda y analizar directamente las medidas adoptadas por el empleador.

En cuanto al acoso laboral, de los hechos alegados por los trabajadores como indicios, podemos sostener que, en cuanto al maltrato verbal, si este se logra acreditar, no se considerará probado el indicio, sino más bien, se probará el acoso propiamente tal. Lo que nos parece adecuado, dado que, lo que se prueba en el fondo es la conducta objetiva, por lo tanto, no cabe hablar de indicios suficientes del acoso, sino que el juez debe limitarse a tener por acreditado el acoso y trasladar la carga de la prueba al demandado, quien deberá justificar sus medidas.

Respecto a la enfermedad de carácter mental, podemos sostener que los jueces tienden a considerar la enfermedad psíquica como un indicio suficiente, cuando esta es acreditada como enfermedad profesional por alguna institución administradora del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile, y además se requiere que esta enfermedad guarde relación con los hechos alegados como acoso laboral. De esto, no estamos de acuerdo con que la entidad que acredite la enfermedad mental se restrinja a dichas instituciones, toda vez que esto es sinónimo de una denuncia, ya que estas organizaciones realizan una investigación para acreditar una enfermedad como profesional. Por lo tanto, indirectamente se estaría obligando al trabajador a denunciar, ya que los jueces tienen a no considerar como indicio suficiente las enfermedades comunes de carácter psicológico acreditadas por instituciones privadas o estatales distintas de las mencionadas.

De la sobrecarga laboral como indicio, observamos que este será considerado como suficiente, en la medida que se acredite debidamente y produzca en el trabajador un menoscabo o afectación psíquica o física, como lo sería, una enfermedad, sumado a ello, la permanencia en el tiempo. Estamos de acuerdo con este criterio del juez, toda vez que, el aumento en la carga laboral, cuando ésta es permanente, dice relación con que algo en el lugar de trabajo está fallando, lo que puede ser indicativo de un ambiente de trabajo hostil.

En cuanto al aislamiento del trabajador y sus diversas manifestaciones, como indicio de mobbing, los jueces suelen considerarlo como suficiente cuando es debidamente probado y además cuando se prueba la afectación que el aislamiento produce en el demandante. Esto nos parece acertado, sin embargo, consideramos que, al igual como ocurre con el maltrato verbal, el aislamiento del trabajador puede muchas veces ser la conducta objetiva, por lo tanto, si se prueba, en esos casos no será indicio y los jueces deberán considerar probado el acoso laboral.

De los cambios respecto del lugar, horario y funciones del trabajador, debemos señalar, que estos son comúnmente considerados suficientes por los sentenciadores, cuando no obedezcan al ejercicio legítimo del *ius variandi*, es decir, cuando el demandante logre acreditar que el empleador no respetó los límites que le impone la ley, pues como se dijo, el *ius variandi* es una facultad del empleador que puede ejercer con ciertas restricciones. Además, se suele exigir que dichos cambios provoquen en el trabajador un menoscabo socio-económico. Al respecto, estamos de acuerdo, pero debemos subrayar la naturaleza dual del menoscabo, dado que pareciera ser que los jueces sólo consideran el ámbito económico y olvidan el social, como



podría ser la pérdida de un ascenso de trabajo, aunque esto no signifique un detrimento monetario.

Entonces se observa, que en general, respecto del acoso laboral, el juez requerirá para considerar como suficientes los hechos alegados como indicios, la multiplicidad de ellos. Si bien es cierto, esto no se señala literalmente, pero se advierte de las mismas sentencias al considerar varios hechos como indicativos del acoso. Sin embargo, un solo indicio de gravedad puede considerarse suficiente si es debidamente acreditado, ya que, lo importante para los sentenciadores es la acreditación de los indicios y la existencia de una relación entre estos, la conducta objetiva, más la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. También se ha hablado de la temporalidad entre ellos, es decir, que la conducta objetiva, la vulneración y los indicios deben relacionarse temporalmente entre sí. Esto nos parece correcto toda vez que permite establecer una relación causal entre ellos.

También, pareciera desprenderse de las sentencias, que la denuncia ya sea interna o ante la Inspección del Trabajo, es considerada como un indicio suficiente, cuando de la primera no se realiza una correcta investigación o de la segunda se concluye que hubo acoso. Lo que nos parece correcto, no obstante, no hay que olvidar que el informe de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo sólo tiene valor de una presunción simplemente legal. Con todo, consideramos errado que se exija la denuncia interna o administrativa para considerar suficiente otro indicio, pues la denuncia es facultativa del demandante, es decir, no está obligado a interponerla, dado que muchas veces cuando se denuncia, el acoso suele agravarse.

Ahora, refiriéndonos concretamente a las modificaciones que realiza la ley 21.643 al Código del Trabajo, respecto del acoso sexual, se ha podido observar que la legislación no ha sufrido mayores modificaciones, pues mantiene su definición previa a la entrada en vigencia de la ley, a pesar que, del tenor literal del concepto legal, podría entenderse que se requiere de una multiplicidad de hechos para que se constituya la conducta, no obstante, ni la doctrina ni la jurisprudencia han exigido la reiteración. Por lo tanto, es un hecho pacífico, ampliamente aceptado. Distinto es el caso del acoso laboral, donde la ley modificó el concepto legal, reconociendo explícitamente que la conducta antijurídica puede manifestarse a través de un solo hecho o de manera reiterada. Cuestión que consideramos adecuada toda vez que promueve la denuncia ante la ocurrencia de un solo hecho que reúna las características de acoso laboral.

Del estudio de las sentencias referidas al acoso laboral, tanto antes como después de la entrada en vigencia de la ley en comento, se desprende que no se ha observado un cambio en cuanto al elemento de la reiteración, dada la falta de demandas en las que se alegue un solo hecho de la conducta objetiva. Lo que nos hace pensar que la ley genera un cambio, pero que este no resulta ser tan significativo respecto a esta materia, puesto que pareciera ser que, la reiteración no representaba un problema frecuente para los trabajadores. Estimamos que la ley en realidad zanja una discusión doctrinaria, que podrá o no tener una aplicación práctica, pero que hasta el momento no se ha observado con frecuencia en las denuncias por tutela laboral.

Tanto del análisis de las sentencias de acoso sexual y laboral, podemos inferir que los requisitos para obtener sentencia favorable en el procedimiento de tutela laboral son variados y el cumplimiento de las cargas procesales de acreditar los indicios suficientes (he inclusive de demostrar prueba de la conducta objetiva) no asegura un resultado favorable de la acción. Toda



vez que, si la contraparte logra demostrar que sus medidas han sido necesarias y proporcionadas, o que, a raíz de la ignorancia de los hechos, esta no haya implementado ninguna acción, la demanda será rechazada por el tribunal.

Del acoso sexual y laboral hemos podido observar diferencias en cuanto a su dificultad probatoria, toda vez que, el acoso sexual es una conducta mucho más evidente, por lo tanto, sus actos constitutivos dejan un mayor rastro de su existencia, y, en consecuencia, una mayor cantidad de indicios, lo que amplía la posibilidad de prueba. Sumado a ello, los actos de acoso sexual no pueden confundirse con el ejercicio de las facultades legítimas del empleador. En cambio, respecto del acoso laboral, la conducta objetiva es más difusa, y por ende, difícil de identificar y probar, dado que, los indicios de estas conductas pueden camuflarse entre el ejercicio de las facultades legítimas del empleador.

Del análisis jurisprudencial, hemos advertido un problema que parece tener mayor relevancia. Esto es, la interpretación y aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo, que aligera la carga de la prueba del demandante en el procedimiento de tutela laboral, en el sentido de exigirle únicamente probar indicios suficientes de los hechos de acoso, más no la conducta objetiva propiamente tal. Cuestión que ha sido malentendida tanto por los jueces como por las partes. Primero porque en muchas ocasiones, la judicatura laboral exige además de los indicios, prueba de la conducta objetiva para acoger la demanda, cuando en realidad lo único que debe probar el denunciante son los indicios.

Se logra observar en la parte considerativa de la sentencia, que los jueces han advertido una confusión de los demandantes respecto de la carga de la prueba, por cuanto, en reiteradas ocasiones esta parte no aporta prueba respecto de sus indicios, lo que ha llevado a los jueces a concluir, que los denunciados tienen una errada concepción de la norma, creyendo que los exime de la carga probatoria, cuando en realidad el sentido de la ley es rebajar su carga.

Consideramos que la escasez o insuficiencia de la prueba del demandante se produce por la confusión entre indicios y hechos de acoso. Sumado a ello, la dificultad que implica probar en estas materias. Lo que ocurre por diversos motivos como por ejemplo la relación asimétrica entre empleador y trabajador, las circunstancias en las que se producen los actos de acoso y en general, la complejidad que implica probar cuestiones subjetivas.

Es importante señalar, además, que por expresa disposición de la norma en comento, se impone al empleador probar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, únicamente cuando el demandante ya ha logrado acreditar sus indicios. Entonces producto de esto, ocurre que en algunos casos en los que el demandante no logra acreditar sus indicios por falta de prueba, el juez rechaza la demanda, sin darle al demandante la oportunidad de beneficiarse de la prueba del demandado. Por ello, consideramos fundamental que el juez siempre deba realizar el análisis de la prueba de ambos litigantes.

En virtud de lo anterior, creemos firmemente que el artículo 493 efectivamente genera un problema en materia de acoso sexual y laboral. Sabiendo que su intención era establecer un beneficio al denunciante, en la práctica genera confusión e indefensión. Por ende, creemos que debió haber sido objeto de modificación en la ley 21.643 dado a la influencia que tiene en el resultado de la acción de tutela laboral.



Finalmente, hemos podido evidenciar que los cambios que introduce la ley 21.643 concientiza a la población de la nocividad de los actos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, preocupándose de informar periódicamente al trabajador de sus derechos. A su vez, la obligación de incluir un protocolo de denuncia e investigación, imponen al empleador un mayor nivel de resguardo frente a sus trabajadores, así como también, una exigencia clara y específica al momento de acreditar que sus actuaciones fueron necesarias y proporcionadas cuando ocurren actos constitutivos de acoso laboral o sexual dentro de su empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f): “Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo” EU-OSHA, disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>, fecha de consulta: 10 agosto 2024.
- AHUMADA ONELL, Cristian, et al (2020): *Procedimiento de tutela laboral. Análisis jurisprudencial* (1° edición, Chile, editorial El jurista) p.65
- BARRÈRE UNZUETA, María Ángeles (2019): *Feminismo y Derecho. Fragmentos para un derecho antidisriminatorio*. (1° edición, Chile, Ediciones Olejnik) 356 pp.
- BCN (2020): “Guía Legal sobre Tutela Laboral, Ley Fácil”, *Biblioteca del Congreso Nacional*, 12 noviembre 2020, disponible en: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/tutela-laboral>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2012): “Historia de la ley 20.607. Modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral”, BCN, disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadela ley/historia-de-la-ley/vista-expandida/4517/>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2024): “Historia de la ley 21.643: Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”, BCN, disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadela ley/historia-de-la-ley/vista-expandida/8263/>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2005) “Derecho a la no discriminación en el empleo” (Santiago, 2° Edición, *LexisNexis*) pp.327.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis (2014): “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. *Ius et Praxis*. (vol.20, N.1), pp.67-90, disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=es&nrm=iso). ISSN 0718-0012. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>, fecha de consulta: 21 de marzo 2025.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2004) “Bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo” *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* ( N. 25 ): pp. 93-114, disponible en: <https://www.projurepucv.cl/index.php/rderecho/article/view/548/516>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2011) “La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”. *Revista de Derecho de la Pontificia*



- Universidad Católica de Valparaíso (N. 37): pp.215-240, disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso). ISSN 0718-6851. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo y Ugarte Cataldo José Luis. *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*. Ius et Praxis. (2014), pp.72-75 [fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2024]. ISSN: 0717-2877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19731443004>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- CASTILLO, Cecilia (2024): “Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo Ley 21.643”, *Mutual de Seguridad CCHC*, marzo de 2024.
- CHAVEZ CHAVEZ, Eric (2023): *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo, colectivo y jurisdicción laboral*. (11° edición, Chile, Tofulex ediciones jurídicas), 795 pp.
- CORTEZ MATCOVICH, Gonzalo, DELGADO CASTRO, Jordi y PALOMO VÉLEZ, Diego (2021): “*Proceso Laboral*” (1° Edición, Santiago, Legal Publishing Chile) pp.383.
- Dirección de Trabajo (2011): “Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral”, *Dirección del Trabajo*, 2012. disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-101347\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-101347_recurso_1.pdf), fecha de consulta: 08 agosto 2024.
- Dirección del Trabajo (2007): “Cartilla informativa: Acoso laboral o moobing”, *Dirección del Trabajo*, diciembre de 2007, disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-95386\\_archivo\\_fuente.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-95386_archivo_fuente.pdf), fecha de visita: 21 de marzo 2025.
- Fundación Chile Mujeres (2024) “Mujer y trabajo. Estudio de opinión Cadem y Chile Mujeres”, *CADEM*, disponible en: <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/04/Estudio-Mujer-y-Trabajo-Cadem-y-ChileMujeres-2024-.pdf>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- GAMONAL CONTRERAS, S y GUIDI MOGGIA, C (2020): “Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo. Material docente” *Academia Judicial de Chile* (N.4): 211 pp. Disponible en: [https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/02\\_Derecho%20del%20Trabajo\\_SI\\_N%20ISBN\\_Pub4.pdf](https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/02_Derecho%20del%20Trabajo_SI_N%20ISBN_Pub4.pdf). fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2021): *Derecho individual del trabajo doctrina, materiales y casos*, Capítulo II “Derechos y Obligaciones del empleador” (1° edición, Santiago, Der Ediciones Limitada) pp.121-195.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2021): *Derecho individual del trabajo doctrina, materiales y casos* (1ª edición, Santiago, Der Ediciones Limitada) 590 pp.
- GARCÍA, William (2023): *Acoso sexual acoso moral y discriminación en contexto laboral* (1ª edición, Santiago, Der Ediciones Limitada).
- GARRIDO, Ricardo (2020) “*Manual ejecutivo laboral*” (1° edición, Santiago, Ediciones Digitales y Desarrollo de Software Ltda) pp. 169.
- GARZON VALDÉS, Ernesto (2006), *¿Cuál es la relevancia moral del principio de la dignidad humana?* (1ª edición, Ciudad de México, Fontamara).
- HIRIGOYEN, Marie-France (1998), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. (3° edición, Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica) pp. 161.
- Instituto de Salud Pública de Chile (2020): “Guía para la detección y prevención del acoso laboral”, Ministerio de Salud, 19 de noviembre de 2020, disponible en: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Preveni%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.



- Instituto de Seguridad Laboral (s.f): Ley Karin: “Prevención y protección contra el acoso laboral, Sexual y Violencia en el trabajo”, *Instituto de Seguridad Laboral*, (s.f), disponible en: <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.
- LIZAMA PORTAL, Luis y Lizama Castro, Diego (2024) *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo convenio n°190 y ley n°21.643* (1ª edición, Santiago, DER Ediciones Limitada) 182 pp.
- LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO José Luis (1998) “Interpretación y Derechos fundamentales en la empresa” (1ª Edición, Editorial Conosur) pp.284.
- LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis (2005) *Nueva ley de acoso sexual* (Santiago, 1º Edición, LexisNexis) 130 pp.
- MACKINNON, Catharine (1979): *Sexual Harassment of Working Women* (Traducc. Sergio Gamonal Contreras. Santiago, Der Ediciones Limitada).
- MARTINEZ VIVOT, Julio (1995): “Acoso Sexual en las Relaciones Laborales”, (Buenos Aires, Astrea) 160 pp.
- Ministerio de Salud (2013):” Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo”, *Ministerio de Salud, Gobierno de Chile*, 2013, disponible en: <http://www.repositoriodigital.minsal.cl/bitstream/handle/2015/1130/2403.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.
- MORENO, Ana María (2023): “El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *Revista Temas Laborales* (N. 166): pp. 93-127, disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarrl/carrlportal-portlets/documentos?nombre=82463352-9140-4628-a969-b8a4d1888f64.pdf>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2006) *El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno*, (Revista de derecho universidad austral de Chile, Vol. XIX n°1): pp.105-123. Disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502006000100005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502006000100005), fecha de consulta 21 de marzo 2025.
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2014) El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Vol V, N° 9, 2014), pp. 33-45. Disponible en <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42638/44640>, fecha de consulta 21 de marzo 2025.
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (N.13): pp.117-140, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702011000200117&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200117&lng=es&nrm=iso). ISSN 2448-7899., fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel, “Los derechos laborales en la Constitución española”, *Centro de estudios constitucionales*, Madrid, 1991, pp. 124.
- PÉREZ DEL RÍO, María Teresa (1990): “El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social”, *Revista Relaciones Laborales* (Tomo II, España): pp.181-199.
- RODRÍGUEZ COLLAO, Luis (2023): *Delitos Sexuales* (1º Edición, Editorial jurídica de Chile). “estructura del abuso sexual propio o directo”. pp 454.
- ROMERO SEGUEL, Alejandro (2007): *Curso de Derecho Procesal Civil*. (Tomo I. Editorial Jurídica de Chile) 159 pp.



- SANTIBAÑEZ BORIC, Cristina (2016): Las cargas probatorias dinámicas, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, pp. 83–92. doi: 10.5354/0719-7551.2010.43029. (p.90).
- Secretaría Técnica Igualdad de Género No Discriminación (2020): “Informe en Derecho sobre Aoso Sexual y Sexista en el trabajo: Revisión desde la doctrina y jurisprudencia”, Poder Judicial, 30 diciembre 2020, disponible en: [https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AosoSexual/Informe\\_AosoSexual\\_sexismo\\_042021.pdf](https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AosoSexual/Informe_AosoSexual_sexismo_042021.pdf), fecha de visita: 21 marzo 2025.
- STICCO, Georgina y VILLANUEVA, Carolina (2022): “La violencia laboral en Chile en el marco del convenio 190 de la OIT: sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres”, Friedrich-Ebert-Stiftung (FESminismos), Santiago de Chile, disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19883.pdf>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- Superintendencia de Seguridad Social (s.f): “Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, título III. Calificación de enfermedades profesionales, C. Protocolo de enfermedades mentales, sitio web SUSESO, (s.f), disponible en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136579.html>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.
- Superintendencia de Seguridad Social, Atención de usuarios: “Qué es una enfermedad profesional”, sitio web SUSESO, (s.f), disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-40066.html>, fecha de visita: 21 de marzo 2025.
- Superintendencia de Seguridad Social: “¿Cuál es el rol de los organismos administradores de la Ley 16.744?”, SUSESO, disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19893.html>, fecha de visita: 21 marzo 2025.
- TARUFO, Michele (2005): *La prueba de los hechos*. Traducido por Jordi Ferrer Beltrán. (2º edición, Madrid, Editorial Trotta), pp.544.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2009): “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (N.33) pp.215-228, disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512009000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200005&lng=es&nrm=iso). ISSN 0718-6851. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000200005>. fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2018): “Derechos fundamentales, tutela y trabajo” (Santiago 1º Edición Thomson Reuters) 334.pp.
- UGARTE CATALDO, Luis (2020) “Informe en derecho acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia” (Santiago, Secretaría técnica de igualdad de género y no discriminación, Poder Judicial) Disponible en [https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AosoSexual/Informe\\_AosoSexual\\_sexismo\\_042021.pdf](https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AosoSexual/Informe_AosoSexual_sexismo_042021.pdf), fecha de consulta: 21 de marzo 2025.
- VARELA, Osvaldo; DE LA IGLESIA, Matilde; CAPUTO, Marcelo (2011): “El acoso laboral. Su peritación” *Anuario de Investigaciones*, (N. 23): pp. 441-446, ISSN: 0329-5885, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139947048>, fecha de consulta: 21 marzo 2025.
- WALKER ECHEÑIQUE, Elisa; SARMIENTO RAMÍREZ, Claudia; GARCÍA MACHMAR, William; LAGOS TSCHORNE, Catalina (2022): *Aoso sexual, acoso moral y discriminación en contexto laboral* (1º edición, Santiago de Chile, Academia Judicial de Chile) 116 pp.



Disponible en: <https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2022/11/MD39-Acoso-sexual-acoso-moral-y-discriminacion-en-contexto-laboral-1.pdf>, fecha de consulta 21 de marzo 2025.

- WIEGAND, Claudia (2024) “Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas y empresas”, Fundación Chile mujeres y Organización Internacional del Trabajo. 114 pp. disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/guia-de-prevencion-y-trato-del-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el>, fecha de consulta: 21 enero 2025.
- ZAPF, D., KNORZ, C. y KULLA, M. (1996): “Sobre la relación entre los factores de acoso laboral y el contenido del trabajo, el entorno de trabajo social y los resultados de salud” *Revista Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (N.5): pp. 215-23.
- Tribunal Constitucional, *Control de constitucionalidad del proyecto de ley n°19.913 que crea la unidad de análisis financiero y modifica el código en materia de lavado y blanqueo de activos, el 18 de diciembre de 2003* (2003): Tribunal Constitucional, *Control de constitucionalidad del proyecto de ley n°19.913 que crea la unidad de análisis financiero y modifica el código en materia de lavado y blanqueo de activos, el 18 de diciembre de 2003* (2003): 28 octubre 2003, rol n°389. Disponible en <https://www2.tribunalconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/03/Tomo-v-vi-vii-para-web.pdf>, fecha consulta:21 de marzo 2025.

## JURISPRUDENCIA

- RIT T-1370-2017, “Lagunas y otra con G.M.C. Servicios E.I.R.L”. (2018): 1° JLT de Santiago, 27 de junio de 2018 (TLDF).
- RIT T-1-2023 “Espinace con Municipalidad de nueva imperial” (2023): 16 de septiembre del 2024 (TLDF).
- ROL N° 4475-2007, “González con Rodríguez Peñaloza y Cia LTDA” (2007): Corte de Apelaciones de Santiago, 27 junio 2007.
- ROL 3500-2010, “Riquelme con Jumbo Administradora Norte S.A. (2010): ECS, 1 de septiembre de 2010 (RUJ).
- RIT T-19-2023, “Arriagada con Constructora Los Algarrobos Spa” (2023): JL de Linares, 23 de mayo de 2024 (TLDF).
- RIT T-20-2010, “Garin con Dirección de Sanidad de la Armada” (2010): JLT Valparaíso, 16 de noviembre de 2010 (TLDF).
- RIT T-2585-2023 “Schleyer con Inmobiliaria Earey y Moreno Spa” (2023), 1° JLT Santiago, 14 de enero del 2025 (TLDF).
- RIT T-810-2023, “Pajkuric con Comunidad Edificio Carmen 77” (2023), 1° JLT de Santiago, 31 de agosto 2024 (TLDF).
- RIT T-157-2024, “Guerra con Agrícola San Osvaldo Limitada”, (2024), JLT La Serena, 17 de diciembre 2024 (TLDF).
- RIT T-1330-2023 “Venegas con Gino Valenzuela Performance Spa” (2023), 2° JLT de Santiago, 10 de abril de 2024 (TLDF).
- RIT T-1385-2020, “Westermeyer con Latam Airline Group S.A.” (2022): 2° JLT de Santiago, 06 de abril de 2022 (TLDF).



- RIT T-2314-2023, “Vergara con Comercializadora Petsmann SPA” (2025): 1° JLT de Santiago, 07 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-233-2023, “Zapata con CMS Ingeniería y Proyectos SPA” (2024): JLT de Iquique, 24 de julio de 2024 (TLDF).
- RIT T-125-2022, “Farías con Subsecretaría de Salud Pública” (2023): JLT de Temuco, 03 de enero de 2023 (TLDF).
- RIT T 195-2023 “Solorzano con Fundación Hospital Parroquial” (2023), JLT de San Bernardo, 8 de junio de 2024 (TLDF).
- RIT T-19-2023, “Arriagada con Constructora Los Algarrobos SPA” (2023): 1° JL de Linares, 23 de mayo del 2024 (TLDF).
- RIT T-189-2022, “Velásquez con Comercial Big John Limitada” (2023): 2° JLT de Santiago, 22 de febrero de 2023 (TLDF).
- RIT T-2929-2023, “Navarro con Comercializadora Tamitex LTDA.” (2025): 1° JLT de Santiago, 27 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-1370-2017, “Lagunas y otra con G.M.C. Servicios E.I.R.L” (2018): 1° JLT de Santiago, 27 de junio de 2018 (TLDF).
- RIT T-39-2024, “Gutiérrez con I. Municipalidad de El bosque” (2024): JLT de San Miguel, 01 de octubre de 2024 (TLDF).
- RIT T-45-2023, “Keilhold con Hospital Regional de Antofagasta” (2025): JLT de Antofagasta, 26 de febrero de 2022 (TLDF).
- RIT T-161-2024, “Acevedo con Empresa de Transportes Lina LDTA” (2025): JLT de Talca, 26 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-24-2024, “Álvarez con I. Municipalidad de San Antonio” (2025): 1° JL de San Antonio, 28 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-1093-2023, “Fuentes con Transportes Transiberica LTDA” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-150-2024, “Banega con Inversiones Portada del sol SPA” (2025): JLT de Antofagasta, 25 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-1-2023, “Toledo con Ilustre Municipalidad de Combarbalá” (2023): JL y Garantía de Combarbalá, 20 de noviembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-3-2023, “Méndez con Agrícola y Forestal Taquihue S.A” (2023): JLT de Los Lagos, 30 de diciembre de 2023 (TLDF).
- RIT T- 11-2023, “Cabezas con I. Municipalidad de San Javier” (2023): JL de San Javier, 11 de octubre de 2023 (TLDF).
- RIT T-6-2024, “Nercasseau con I. Municipalidad de San Antonio” (2025): 2° JL de San Antonio, 09 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-12-2024, “Sánchez con Corporación Educativa Millantu” (2025): JL de Peñaflor, 01 de marzo de 2025 (TLDF).
- RIT T-2610-2023, “Lemus con Abengoa Chile S.A.” (2025): 1° JLT de Santiago, 24 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-2585-2023, “Schleyer con Inmobiliaria Eare” (2023): 1° JLT Santiago, 14 de enero 2025 (TLDF).
- RIT T-2569-2023 “Carrera con Proyección inmobiliaria S.A” (2023): 2° Juzgado de Letras del Trabajo, 29 de octubre del 2024 (TLDF).
- RIT T-2560-2023, “Yáñez con Ejército de salvación” (2024): 2° JLT de Santiago, 25 de septiembre de 2024 (TLDF).



RIT T-2513-2023, “Almarza con Dirección del Trabajo” (2023): 1° JLT de Santiago, 9 de diciembre 2024 (TLDF).

RIT T-2384-2023, “Phildor con Inversiones Enex S.A.” (2025): 1° JLT de Santiago, 01 de marzo de 2025 (TLDF).

RIT T-1862-2022, “Araya con Servicios Logísticos” (2022): 1° JLT de Santiago, 9 de mayo 2024 (TLDF).

RIT T-1760-2023, “Aránguiz con Rincón” (2025): 2° JLT de Santiago, 03 de enero de 2025 (TLDF).

RIT T-1442-2023, “Zúñiga con Makersolutions SPA.” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de febrero de 2025 (TLDF).

RIT T-1414-2022, “Sáez con Katemu S.A.” (2024): 1° JLT de Santiago, 20 de enero de 2024 (TLDF).

RIT T-1303-2022, “Ireta con Universidad Mayor” (2024): 2° JLT de Santiago, 05 de enero de 2024 (TLDF).

RIT T-1129-2023, “Gallardo con Beas” (2023): 2° JLT de Santiago, 28 de marzo de 2024 (TLDF).

RIT T-953-2023, Irrivarren con VTR Comunicaciones S.P.A.” (2025): JLT de Antofagasta, 25 de febrero de 2025 (TLDF).

RIT T-904-2023, “Miranda con Dipreca Fondo Hospital” (2024): 1° JLT de Santiago, 08 de marzo de 2024 (TLDF).

ROL-897-2022, “Toro con Deudas.cl SPA” (2022): C.A. de Santiago, 09 de septiembre de 2022.

RIT T-816-2023, “Silva con Geo parking system chile spa” (2023): JLT de Concepción, 27 junio 2024 (TLDF).

RIT T-736-2023, “Bonilla con Abastible” (2024): 2° JLT de Santiago, 04 de enero de 2024 (TLDF).

RIT T-714-2024, “San Martín con Ruiz-Tagle” (2025): JLT de Concepción, 24 de febrero de 2025 (TLDF).

RIT T-661-2021, “Toro con Deudas.cl SPA” (2022): 2° JLT de Santiago, 07 de marzo de 2022 (TLDF).

RIT T-512-2022, “Torres con Municipalidad de Talcahuano” (2023): JLT de Concepción, 02 de mayo de 2023 (TLDF).

RIT T- 503-2021, “Carrera con I. Municipalidad de Hualpen” (2022): JLT de Concepción, 14 de abril de 2022 (TLDF).

RIT T-403-2023, “González con Centro Metropolitano” (2025): 2° JLT de Santiago, 06 de enero de 2025 (TLDF).

RIT T-360-2011, “Osorio con Contacto S.A.” (2011): 2° JLT de Santiago, 27 de diciembre de 2011 (TLDF).

RIT O-342-2015, “Soto con Comercial Meicys S.A.” (2015): JLT de Temuco, 02 de septiembre de 2015.

RIT T-312-2024, “Cabello con Contreras y Ferrari LTDA” (2025): 1° JLT de Santiago, 27 de febrero de 2025 (TLDF).

RIT T-309-2018° “Wells con Comunidad hospital D” (2018): Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 junio 2018 (TLDF).

RIT T-269-2023, “Pulido con Comercial JJ LTDA” (2025): JLT de Iquique, 06 de enero de 2025 (TLDF).



- RIT O-268-2023, “Arriagada con Servicios integrales SPA” (2024): JLT de Osorno, 08 de agosto de 2024.
- RIT T- 230-2023, “Rodríguez con Abarrotes económicos” (2023): 1° JLT de Santiago, 27 de diciembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-206-2021, “Fariña con Riquelme” (2022): JLT de Antofagasta, 08 de abril de 2022 (TLDF).
- RIT T-192-2024, “Cáceres con Salas” (2025): JLT de San Miguel, 28 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T- 138-2023, “Vergara con Hotel Verona” (2024): JLT de Los Ángeles, 10 de junio de 2024 (TLDF).
- RIT T-153-2024, “Garban con Restaurant 21 Real LTDA” (2025): JLT de Talca, 21 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-134-2023, “Rivera con Condominio edificio Velamar” (2023): JLT de Iquique, 22 de diciembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-135-2023, Anonimizado (2023) JLT Temuco, 11 de septiembre del 2023 (TLDF).
- RIT T-2145-2022 “Mardel con Innovación y Tecnología Empresarial Item Limitada” (2022), 2° JLT de Santiago, 22 de abril de 2024 (TLDF).
- RIT T-108-2024 “Cid con Fundación Hospital Parroquial” (2024), JLT de San Bernardo, 23 de enero 2025 (TLDF).
- RIT T-96-2024, “Cárcamo con Espinoza” (2025): JLT de Punta Arenas, 01 de marzo de 2025 (TLDF).
- RIT T-75-2020, “Galleguillos con Rolando Saavedra Hettich” (2020): JLT de Iquique, 9 de octubre de 2020 (TLDF).
- RIT T-65-2023, “Janet con Eaton Industries (Chile) SPA” (2023): JL de Colina, 13 de junio 2024. (TLDF).
- RIT T-62-2023, “Alarcón con Abarrotes Económicos” (2023): JLT de Los Ángeles, 29 de noviembre de 2023 (TLDF).
- RIT t-60-2023, “Mardones con Fisco de Chile” (2023): JLT de Temuco, 11 de octubre de 2023.
- RIT T-50-2021, “Ramírez con Servicios Vista Hermosa SPA” (2022): JLT de Curicó, 22 de marzo de 2022 (TLDF).
- RIT T-42-2024, “Cáceres con Sakata Seed Chile S.A.” (2025): JL de La Calera, 21 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-26-2029, “Vidal con Servintegral Servicios Limitada” (2022): 1° JL de Quilpué, 22 de febrero de 2022 (TLDF).
- RIT T-28-2022, “Cárdenas con Servicio de Salud Aysen” (2023): JLT de Coyhaique, 20 de enero de 2023 (TLDF).
- RIT T-27-2023, “Llanos con Frutícola agrichile SA” (2023): 1° Juzgado de Letras de San Carlos, 11 de junio 2024 (TLDF).
- RIT T-20-2023, “Guevara con Corporación Nacional Forestal” (2023): JLT de Valdivia, 15 de noviembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-19-2023, “Bunster con Sociedad Constructora Lota” (2024): 1°JL de Quillota, 25 de abril de 2024 (TLDF).
- RIT T-17-2021, “Avendaño con Corporación Educativa GRASP” (2023): 1° JLT de Buin, 03 de enero de 2023 (TLDF).
- RIT T-25-2023, “Barros con Olivero” (2024): 1° JLT de Linares, 13 de diciembre de 2024 (TLDF).
- RIT T-27-2024, “García con Ideal S.A.” (2025): JLT de Curicó, 21 de febrero de 2025 (TLDF).



- RIT T-7-2023, “Tapia con Maderas Arauco S.A.” (2024): JL de Mariquina, 25 de junio de 2024 (TLDF).
- RIT O-17-2018, “Brito con Santa Isabel Adminis” (2018): JL de Vallenar, 16 de octubre de 2018
- RIT T-7-2020, Jiménez con Ferreira” (2025): JLG de Alto Hospicio, 07 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-1-2024, “Cárdenas con Municipalidad de Puerto Varas” (2025): 1° JL de Puerto Varas, 25 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-2-2023, “Galleguillos con Espejo” (2023): JLG de Quirihue, 13 de septiembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-20-2010 “Pérez con Serviclínica Iquique” (2010): JLT de Iquique, 26 de abril de 2010 (TLDF).
- RIT T-4-2024, “Cuevas con Catalán” (2025): JLG de Laja, 27 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T 309-2018, “Wells con Comunidad Hospital D” (2018) : 2° JLT de Santiago, 07 de junio de 2018 (TLDF).
- RIT O 452-2013, “Quesada con Fasa Chile S.A” (2013): JLT de Temuco, 6 de diciembre de 2013.
- RIT T-1479-2022 “González con Empresa Constructora Isla Grande Limitada”, 2° JLT de Santiago, 31 de enero de 2024 (TLDF).
- RIT T-1346-2022 “Ormazábal con Prosegur Chile S.A, 2° JLT de Santiago, 19 de abril de 2024 (TLDF).
- RIT T 947-2019, “Urrutia con Fisco de Chile” (2020): 2° JLT de Santiago, 10 de marzo 2020 (TLDF).
- RIT T-627-2024, “González con Corporación Educacional Rubén Herмосilla” (2025): 2° JLT de Santiago, 16 de enero de 2021 (TLDF).
- RIT T-610-2023, “Díaz con Junta Nacional de Jardines Infantiles Junji O’Higgins” (2024): JLT de Antofagasta, 07 de agosto de 2024 (TLDF).
- RIT T-563-2023 “Reinoso con Servicio de Salud Valparaíso San Antonio” (2023), JLT de Valparaíso, 17 de enero 2025 (TLDF).
- RIT T-530-2022, “González con Fundación Educacional para el desarrollo integral de la niñez” (2024): JLT de Valparaíso, 19 de enero de 2024 (TLDF).
- RIT T-528-2022, “Paricahua con Corporación Municipal de Desarrollo Social Antofagasta” (2024): JLT de Antofagasta, 08 de enero de 2024 (TLDF).
- RIT T-515-2023, “Ocares con Fisco-Consejo de Defensa del Estado” (2024): 1° JLT de Santiago, 19 de enero de 2024 (TLDF).
- RIT T-493-2024, “Fernandez con Administradora de Supermercados Hiper LTDA” (2025): 2° JLT de Santiago, 21 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-404-2023, “Osorio con South Pacific Seafarers Chile Limitada y otro” (2024): JLT de Valparaíso, 10 de octubre de 2024 (TLDF).
- RIT T-352-2023 “Llancamán con Corporación Educacional Valores Milenarios” (2023), JLT de Temuco, 20 de abril de 2024 (TLDF).
- RIT T- 157-2022, “Chiang con Sindicato de empresa Compañía Doña Inés de Collahuasi S.C.M” (2023): JLT de Iquique, 29 de junio de 2023 (TLDF).
- RIT T-146-2023, “Cortés con Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.” (2025): JLT de La Serena, 17 de enero de 2025 (LTDF).
- RIT T-141-2023, “Fuenzalida con Fundación Educacional Colegio Graneros” (2024): JL de Rancagua, 19 de septiembre 2024 (TLDF).



- RIT T-137-2023, “Carrasco con Sociedad Radiológica Los Andes S.A.” (2024): JLT de Los Andes, 23 de marzo de 2024 (TLDF).
- RIT T-117-2012, “Biolley con Cencosud Retail administradora LTDA” (2013): JLT de Temuco, 11 de marzo de 2013 (TLDF).
- RIT T-102-2024, Contreras con Agencia de Cargas Cargomobility SPA” (2025): JLT de Iquique, 28 de febrero de 2025 (TLDF).
- RIT T-97-2023 “Sayen con Compañía Minera Spence S.A”, 1° JLT de Santiago, 5 de enero de 2024 (TLDF).
- RIT T-91 -2023, “Rivas con Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso” (2024): JLT de Valparaíso, 14 de marzo de 2023 (TLDF).
- RIT T-87-2016, “Inspección Provincial del Trabajo de Talca y otro con Mestre Aravena, Guillermo y otro” (2017): JLT de Talca, 15 de marzo de 2017 (TLDF).
- RIT T-83-2011, “Inspección Provincial del Trabajo de Temuco con Multitiendas Corona S.A.” (2011): JLT de Temuco, 27 de diciembre de 2011 (TLDF).
- RIT T-55-2009, “Dirección Nacional del Trabajo con Soc.Inv.Hoteleras y Turísticas Ankara Limitada” (2010): JLT de Valparaíso, 24 de febrero de 2010 (TLDF).
- RIT T-38-2022, “Escalante con Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Servicio de Gobierno Interior” (2024): 1° JL de Melipilla, 27 de marzo de 2024 (TLDF).
- RIT T-27-2023, “Muñoz con Servicios Veterinarios Tres Lleuques LTDA” (2025): 2° JL de Linares, 06 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-15-2023 “Peñailillo con Ilustre Municipalidad de Cauquenes” (2023), JL de Cauquenes, 4 de diciembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-13-2024, “Gómez con Servicio local de educación pública de Colchagua” (2025): 2° JL de San Fernando, 22 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-11-2024, “Cayulef con Hospital San Francisco de Pucón SPA.” (2025): JLG de Pucón, 27 de enero de 2025 (TLDF).
- RIT T-11-2023 “Asken con Fundación Educacional Migdalel Ortiz Zambrano e Hijos” (2023), 1° JL de Coronel, 11 de febrero de 2025” (TLDF).
- RIT T-10-2021, “Vallejos con Comité de agua potable rural de Laraquete” (2023): JL de Arauco, 28 de diciembre de 2023 (TLDF).
- RIT T-6-2024, “Morales con Importadora y Exportadora Hogar Cálido LTDA”. (2024): JLT de Los Ángeles, 12 de junio de 2024 (TLDF).
- RIT T-4-2024, “Mardel con Sociedad Educacional Carampangue Limitada” (2024): 2° JL de Talagante, 10 de mayo de 2024 (TLDF).
- RIT T-6-2021, “Jara con Sociedad Comercializadora y Embalaje San Vicente y CÍA LTDA” (2022): 1° JL de Buin, 22 de marzo de 2023 (TLDF).
- RIT T67-2024 “Sandoval con Sociedad Servicios de Seguridad y Valores Cerix Limitada” (2024), JLT Los Ángeles, 24 de diciembre 2024 (TLDF).
- RIT T-12-2010, “Rivera con Sociedad Depetris Deflorian Hermanos LTDA” (2010): JLT de Curicó, 10 de noviembre de 2010 (TLDF).
- ROL N° 221-2018 “Gajardo con Iribarne” Corte de Apelaciones de Valdivia (2018) 19 de noviembre.
- RIT T 1479-2022, “González con Empresa constructora isla grande limitada” (2022): 2° JLT de Santiago, 31 de enero 2024 (TLDF).
- RIT T-1407, “Cayuna con Servicios Integrales de Outsourcing de Recursos Humanos S.A.” (2025): 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de marzo de 2023 (TLDF).



ROL 4051-2015 “Bordachar con Servicio Nacional de Pesca” (2015): Corte Suprema, 1 diciembre 2015.

ROL 5967-2013, “Andrade con Ministerio público” (2014): Corte Suprema, 5 de marzo de 2014.

ROL N°4475-2007, “González Miranda Lisseth Paola con Rodríguez Peñaloza y Cia Ltda” (2007): Corte de Apelaciones de Santiago, 27 junio 2007.

ROL 12.362-2015, “Lamas con Municipalidad de Chaitén” Unificación de jurisprudencia (2016): Excelentísima Corte Suprema, 13 de junio de 2016.

ROL N°19599-2020 “Núñez Olea Fernando con Empresa Educacional y Centro Pedagógico Trabunco E.I.R.l” (2020): Corte Suprema, de 1 de septiembre 2021.

## LEYES

Decreto N° 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. *Diario Oficial*, 3 julio 2024.

Decreto N° 44, Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable”, 27 de julio de 2024.

Decreto n°100, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile. *Diario Oficial*, 22 septiembre 2005.

Decreto N°122, Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, *Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores*, 07 de octubre de 2023.

DFL N°1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. *Diario Oficial*, 16 de enero de 2003.

DFL N°2, Dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial*, 29 de septiembre de 1967.

Dictamen N° 2703/42. *Dirección del Trabajo*, del 19 de mayo de 2016.

Dictamen N° 2856/162, Materia: Empresa, Facultades de administración, Alcance Derechos Fundamentales.

Dictamen N° 4354/ 59, Materia: Acoso sexual: Estudiante en Práctica, Procedencia y Acoso Sexual: Inspección del Trabajo, Facultades. *Dirección del Trabajo*, 29 octubre 2009.

Dictamen N°. 3519/34, Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo. *Dirección del Trabajo*, 09 de agosto de 2012.

Dictamen N°1.133/36, Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual. *Dirección del Trabajo*, 21 marzo 2005.

Dictamen n°362/19 Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo. *Dirección del Trabajo*, 7 de junio de 2024.

Ley N° 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Diario Oficial*. 01 febrero 1968.

Ley N° 20.005, Tipifica y sanciona el acoso sexual, *Diario Oficial*, 18 marzo 2005.

Ley N° 21.280, Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.



*Diario oficial*, 9 noviembre 2020.

Ley N° 21.643, modifica el texto del código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. *Diario Oficial*, 15 enero 2024.

Ley No. 18.620, Código del Trabajo. Ministerio del trabajo y previsión social; Subsecretaría del trabajo. *Diario Oficial*. 06 julio de 1987.

Ley No. 20.308, Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios. Ministerio de agricultura. *Diario Oficial*. 27 de diciembre de 2008.

Ley No. 20.607, Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Ministerio del trabajo y previsión social; Subsecretaría del trabajo. *Diario Oficial*, 08 de agosto de 2012.

Resolución exenta No. 1448, Actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la resolución N° 1.433 exenta, de 2017, del Ministerio de Salud. *Diario Oficial*, 11 octubre 2022.