



Hacia una cultura laboral libre de acoso en Chile: la Ley Karin

por Felipe Malgüe Torres

*Una persona puede causar daño a otros no solo por sus acciones sino también por su inacción,
y en cualquier caso es justamente responsable ante ellos por el daño*

John Stuart Mill

1. Comprendiendo el acoso laboral

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

Genéricamente hablando, el acoso se caracteriza por ser *repetitivo y persistente*, lo que lo distingue de otros tipos de conflictos o agresiones puntuales. Además, el acoso suele ser asimétrico en términos de poder, pues implica una relación desigual entre el agresor y la víctima, en la que el primero busca ejercer control y dominio sobre el segundo. De resultas, el impacto del acoso en las personas puede ser significativo y duradero. Las víctimas de acoso suelen experimentar una serie de consecuencias negativas, tanto a nivel físico como psicológico. Estas pueden incluir ansiedad, depresión, baja autoestima, trastornos del sueño, problemas de concentración, aislamiento social e incluso pensamientos suicidas.

El acoso puede ocurrir en diversas situaciones, como en el lugar de trabajo, en el ámbito escolar, en las relaciones personales o en el entorno virtual. Así las cosas, existen varios tipos de acoso, cada uno con sus propias características y elementos distintivos. Entre los más comunes incluyen: el acoso escolar o bullying, el acoso sexual, el ciberacoso y el acoso laboral o mobbing. Este último será el centro de análisis de estas líneas.

En este orden de ideas, hablar de acoso laboral es referirse, inevitablemente, a un riesgo psicosocial. Es un problema de salud considerado así por la Organización de Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y considerado un delito por varias legislaciones nacionales. No es un fenómeno nuevo pero ha cobrado gran relevancia en los últimos años debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores y en la dinámica de las organizaciones. Se trata de una problemática compleja que afecta a individuos de distintas edades, géneros y niveles jerárquicos, generando consecuencias negativas tanto a nivel personal como profesional.

Para comprender adecuadamente el acoso laboral, es necesario partir del análisis de sus características, elementos y tipos. Según el convenio 190 de la OIT el acoso laboral es el *conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesta una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño (...), e incluye la violencia y el acoso por razón de género*. Sin duda, una definición novedosa que otorga protagonismo a la subjetividad de la persona que lo recibe, englobando diversas situaciones sin necesidad de la repetición, de la intencionalidad y de la producción efectiva de un daño.

En tal sentido, el acoso laboral puede manifestarse como: insultos, burlas, rumores difamatorios, exclusión social, asignación de tareas humillantes o imposibles de cumplir, entre otras. Estas conductas pueden provenir tanto de superiores jerárquicos como de compañeros de trabajo, generando un ambiente laboral tóxico y perjudicial para la salud y el rendimiento de las personas afectadas. Además, se puede evidenciar en los espacios físico y virtual, en el trayecto desde y hacia el trabajo, en eventos y viajes organizados por el empleador, así como en los lugares de descanso. Quizás lo más novedoso de este Convenio 190 de la OIT es que incluye como ámbito de aplicación las entrevistas, proceso de selección, ingreso y egreso de personal y; expande los sujetos que pueden ser afectados a las personas en formación, postulantes, pasantes, aprendices, despedidos y personas en situación de informalidad.

Es importante destacar que el acoso laboral no solo tiene implicancias a nivel individual, sino que también afecta al mercado laboral y a la sociedad en su conjunto. En el ámbito laboral, el acoso puede generar altos niveles de estrés, disminución de la productividad, aumento del ausentismo y rotación de personal. Además, puede contribuir al deterioro de la reputación de las organizaciones y a la pérdida de talento humano. A nivel social, el acoso laboral perpetúa desigualdades y fomenta la discriminación, al afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos vulnerables, como mujeres, personas LGBT+, migrantes o personas con discapacidad. Sobre todo, contribuye a la reproducción de estereotipos de género y a la normalización de dinámicas de poder tóxicas.

Por todo ello, es fundamental prevenir y abordar el acoso laboral de manera efectiva. La prevención de estas conductas implica promover una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la no violencia. Además, es necesario implementar políticas y mecanismos de denuncia y protección que permitan a las víctimas acceder a justicia y reparación.

En el contexto específico de Chile, el acoso laboral ha sido objeto de atención y regulación. De hecho, en el año 2012 la Ley 20.607¹ vino a modificar el Código de Trabajo incorporando una definición de acoso laboral calificándolo como contrario a la dignidad del trabajador. Además, lo tipificó como una causal de terminación del contrato de trabajo pero no contempló un camino específico para que la víctima pueda perseguir el resarcimiento de los daños causados por las conductas constitutivas de acoso. No obstante, significó un paso de avance en diversos aspectos².

A ello se suman dos elementos importantísimos en lo que a ordenamiento jurídico del acoso laboral se refiere. A saber, el día 12 de junio de 2023, Chile depositó el instrumento de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso ante la OIT y que el 29 de agosto del mismo año la Cámara de Diputadas y Diputados despachó al Senado la denominada Ley Karin. Por un lado, la ratificación

¹ Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. “Ley Núm. 20.607-Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.” Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 31 Julio 2012, <https://bcn.cl/2ged7>. Accessed 29 November 2023.

² Vid. Lanata Fuenzalida, Gabriela. “Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile.” *Ius et Praxis*, no. 2, 2018, p. 264.

del Convenio implica que se adopten, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de medidas de prevención, de protección, de control de la aplicación y de reparación, así como a través de la orientación, formación y sensibilización³. Por otro lado, la promulgación de la Ley Karin deriva en la modificación del Código del Trabajo con el propósito de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

El presente artículo tiene como objetivo analizar el contenido y el alcance de la Ley Karin, así como los desafíos que plantea para la construcción de una cultura laboral libre de acoso en Chile. De esta forma se examinarán las disposiciones legales y los mecanismos de protección que brinda este proyecto de ley, así como su efectividad en la prevención y sanción del acoso laboral.

2. La Ley Karin: antecedentes y fundamentos

Karin Salgado, una funcionaria de la salud destacada y comprometida, vivió una angustiada experiencia de acoso laboral en el Hospital Herminda Martin de Chillán. A pesar de no ser la persona investigada en un proceso sumario, fue objeto de injustas acciones por parte de sus superiores, incluyendo descuentos en sus remuneraciones y constantes humillaciones. Estas circunstancias hicieron imposible que Karin continuara trabajando en el establecimiento. Tales circunstancias provocaron que el 12 de noviembre de 2019 Karin se quitara la vida.

La norma en cuestión está inspirada en el caso descrito anteriormente, por ello también se le conoce a esta ley como Ley Karin. Pero su caso no es el único. Como bien expresa la fundamentación de la ley, es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores de Chile. Así es que hechos como este motivan la realización de cambios profundos en la legislación nacional chilena.

Entre los fundamentos de la ley, se lee el reconocimiento del acoso laboral como una realidad silenciosa que constituye el principal problema interpersonal que se desarrolla en el mundo laboral y cuyas consecuencias no solo generan daños irreparables en la salud mental de las víctimas sino que pueden desembocar en atentados contra la vida. Igualmente, se plantea que el trabajo debe ser un espacio seguro por lo que toda conducta que implique acoso debe ser abordada desde la perspectiva jurídica.

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

En lo que a fundamentos jurídicos se refiere tanto la Constitución -art. 19.1 y 19.4-, el Código de Trabajo -art. 2 y Título IV, Libro II-, así como los Convenios OIT ratificados por Chile a la fecha -155 y 190- abren espacio para disponer las modificaciones legales necesarias a fin de promover un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.

³ Cfr. OIT. “Chile ratifica el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo”. ILO, 15 June 2023, https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_885379/lang--es/index.htm. Accessed 27 November 2023.

Tanto estos cuerpos jurídicos como documentos y manuales institucionales relativos al acoso fueron vitales para fundamentales para justificar esta Ley.

3. ¿Qué propone la Ley Karin?

La Ley Karin, tiene por finalidad introducir una serie de modificaciones al CT, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral. Específicamente, se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo reconociendo el principio de que toda relación de trabajo deberá fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad y con un enfoque inclusivo integrado con la perspectiva de género. Y no solo se refiere a las relaciones de empleo en el sector privado sino que lo hace extensible al sector público.

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

Igualmente, se reconoce como un derecho fundamental en el trabajo el disfrute de un espacio libre de acoso y de violencia. Tal libertad obliga al empleador a tomar las medidas necesarias para asegurar no solo la prevención sino la investigación y sanción debidas. Entonces, el empleador ha de confeccionar un protocolo que: identifique los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados a tales conductas; incluya las medidas de prevención y control de dichos riesgos, de información y capacitación sobre estos riesgos y cómo prevenirlos; y todas las medidas necesarias en aras de promover el ambiente laboral seguro y saludable.

Otro de los puntos fundamentales de esta Ley, es que el mandato de creación de un protocolo de prevención respecto a las conductas descritas anteriormente debe considerar las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados; así como las sanciones. Asimismo, en los casos en los que el empleador no esté obligado a confeccionar un Reglamento Interno sí tiene la obligación de redactar el Protocolo e informar a las trabajadoras y trabajadores acerca de su contenido.

En materia de procedimientos de investigación reza en el artículo 211-B que deberán observar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género aunque queda en manos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dictar un Reglamento que regule las directrices para ello. Así mismo, todo comienza con la denuncia por parte de la persona afectada a la empresa o a la inspección del trabajo. Dicha denuncia puede ser verbal o escrita y automáticamente tanto empleador o inspección del trabajo -según sea el caso- deberán adoptar o solicitar que se adopten medidas cautelares tendentes a resguardar la dignidad de la persona afectada. En el plazo de 30 días deberá concluirse la investigación y adoptar las medidas pertinentes. Eso sí, el empleador está obligado a informar al Ministerio Público sobre los hechos si fueren constitutivos de delitos.

La Ley Karin fue aprobada por unanimidad en la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile, y también fue aprobada por el Senado. Además, contó con el respaldo del actual gobierno. Empero, su puesta en práctica presenta varios desafíos.

En primer lugar, porque la ley propone ampliar el ámbito de las conductas que se consideran acoso en el espacio de las relaciones de empleo, incluyendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia

en el trabajo. Esto implica una ampliación de las responsabilidades de los empleadores para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso, así como la necesidad de implementar protocolos de prevención y control de riesgos psicosociales.

La creación de estos protocolos de prevención y las medidas de resguardo necesarias para los involucrados también representa un desafío. Los empleadores deben identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como implementar medidas de prevención y control, brindar información y capacitación a los trabajadores y promover un ambiente laboral seguro y saludable. Esto implica una inversión de tiempo y recursos por parte de las empresas. *A contrario sensu*, la inspección del trabajo debe ser ágil e incidir directamente en todas estas cuestiones porque las conductas de acoso y violencia pueden provenir del propio empleador.

En cuanto a los procedimientos de investigación, se establece que deben seguir determinados principios. Sin embargo, la regulación y directrices específicas para estos procedimientos aún deben ser establecidas por la Dirección del Trabajo de Chile. Esto pudiera llegar a generar incertidumbre y falta de claridad en la aplicación de la ley colocando en una situación de desprotección a las víctimas.

Por último, la obligación de informar al Ministerio Público sobre los hechos constitutivos de delitos implica una mayor coordinación entre las empresas y las autoridades judiciales. Esto puede generar dificultades en la comunicación y en la colaboración entre ambas partes, y retrasos en el cese de los daños provocados a las víctimas, llegando a revictimizarlas.

Es decir, la ejecución de la Ley Karin impone desafíos en términos de modificación legislativa, implementación de protocolos de prevención, investigaciones imparciales y coordinación con las autoridades judiciales. Sin embargo, es un paso importante para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso, para proteger los derechos de los trabajadores en el país y para evitar que existan otras Karin.

Felipe Malgüe Torres
Académico de la Universidad de Chile
Doctor (c) en Economía, Empresa y Derecho, Universidad Pública de Navarra, España
felipemalgue@gobierno.uchile.cl