

El acoso laboral y el procedimiento de tutela de derechos fundamentales
comentario a la sentencia dictada en la causa RIT T-47-2024 por el Juzgado
de Letras del Trabajo de Arica

*Workplace harassment and the procedure for the protection of fundamental rights
commentary on the judgment rendered in case RIT T-47-2024 by the labor court of
Arica*

*Matías Calderón Castro-Reyes**

RESUMEN

El 13 de diciembre de 2024, el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica dictó una sentencia en un caso de tutela de derechos fundamentales, durante la relación laboral vigente, por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica. Este trabajo analiza y evalúa, específicamente, determinados aspectos formales o procesales sobre las “acciones derivadas de la tutela laboral”, por un lado, y las “acciones derivadas del acoso laboral”, por otro, y que fueron sustanciales para rechazar la acción.

Palabras clave: acoso laboral; tutela de derechos fundamentales; requisitos formales o procesales.

ABSTRACT

On December 13, 2024, the Arica Labor Court issued a ruling in a case of fundamental rights protection during an ongoing employment relationship, due to a violation of the right to physical and psychological integrity. This paper specifically analyzes and evaluates certain formal or procedural aspects regarding the “actions derived from labor protection,” on the one hand, and the “actions derived from workplace harassment,” on the other, which were substantial in dismissing the claim.

Keywords: workplace harassment; protection of fundamental rights; formal or procedural requirements.

* Abogado, Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Diplomado en Derecho Individual y Diplomado en Derecho Colectivo, ambas por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Ayudante en el Diplomado en Derecho Individual del Trabajo por la misma casa de estudios. Correo electrónico: matias.calderon@pucv.cl.

Fecha de recepción: 01/04/2025

Fecha de aceptación: 28/09/2025

1. Antecedentes del caso

En el presente comentario de jurisprudencia se analiza y evalúa la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica en la causa RIT T-47-2024, y, en específico, determinados aspectos procesales que influyeron en lo resolutivo del fallo, relativos a las “acciones de tutela laboral” y las “acciones derivadas del acoso laboral”¹. El caso se trata de un trabajador que interpuso una denuncia tramitada mediante el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, con relación laboral vigente, en contra de la empresa empleadora Santa Isabel Administradoras S.A. – en adelante, Santa Isabel –, por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica, conforme al artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo – en adelante, también CdT –, en concordancia con el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

El actor, quien se desempeña como reponedor en una sucursal del Santa Isabel ubicada en Arica, interpuso la denuncia con fecha 28 de septiembre de 2024, dado a que, a su juicio, el Gerente del Local ejerció diversas conductas constitutivas de acoso psicológico laboral o *mobbing*, tales como tratarlo a gritos y efectuar improperios; sobrecargarlo de trabajo; instruirle a manipular productos perjudiciales a los clientes; entre otros. Indicó que lo anterior fueron represalias ocasionadas por reclamos que realizó el actor respecto de actividades que le exigían ejercer y que no estaban contempladas dentro de las funciones consagradas en el contrato de trabajo, y otras que consideró antiéticas y constitutivas de eventuales ilegalidades que afectarían la salud de los consumidores.

Al respecto, señaló que el punto culmine ocurrió el miércoles 31 de julio de 2024, dado a que no se le respetó un permiso solicitado oportunamente, y que tenía por objeto obtener la licencia de conducir y, además, al volver, se le impidió tomar merienda, obteniendo reprimendas de parte del Gerente del Local.

La parte denunciada, por su parte, contestó en tiempo y forma la denuncia², negando todos los hechos constitutivos de acoso laboral y que, en consecuencia, que tampoco se afectó el derecho a la integridad

¹ En consecuencia, no se considera el valor probatorio que el juez realizó a las pruebas rendidas en juicio y a si consideró o no la existencia de una vulneración a la integridad psíquica, conforme a las reglas de la sana crítica. Al efecto, véase el considerando décimo noveno de la sentencia.

² De conformidad al artículo 452 inciso primero del CdT, el demandado “deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria”. La contestación fue de fecha 23 de octubre de 2024, y la audiencia preparatoria el 30 de octubre de 2024, por ende, se contestó oportunamente. Sin embargo, en la sentencia se señaló que la denunciada “contestó fuera del plazo legal, por lo que se la tuvo por no contestada la demanda” (p. 1). Esto es un yerro en la elaboración de la

psíquica. Además, indicó que el 28 de agosto de 2024, el actor presentó una denuncia interna de conformidad a la ley N°21.643, concluyéndose la inexistencia de actos de acoso laboral conforme a los hechos denunciados por el actor.

Finalmente, y luego de ventiladas dos audiencias preparatorias – dado a que la primera se suspendió por considerar estar próximos a un acuerdo, el que jamás se celebró– y la audiencia de juicio, se dictó sentencia definitiva el 13 de diciembre de 2024, rechazando en todas sus partes la denuncia por vulneración de derechos fundamentales “por carecer la acción de tutela laboral de los presupuestos procesales requeridos”³. Posteriormente, el 27 de diciembre del mismo año, se certificó por el funcionario respectivo su calidad de firme y ejecutoriada.

2. Análisis de la decisión del Tribunal: la “acción de tutela laboral” y las “acciones derivadas del acoso laboral”

El tribunal ariqueño decidió rechazar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales “por carecer la acción de tutela laboral de los presupuestos procesales requeridos”⁴ – sin perjuicio de hacer un sucinto análisis probatorio en las que concluyó la inexistencia de una vulneración a la integridad psíquica del actor–. Ahora, el meollo de los aspectos procesales o formales y que son objeto del presente comentario, se fundan principalmente en el paralelismo existente entre las “acciones de tutela laboral”, por un lado, y las “acciones derivadas del acoso laboral”, de otro. Sobre esto, el sentenciador traza las siguientes diferencias:

a) En primer término, señala que las conductas de acoso laboral, por sí solas, no se encuentran contempladas en el listado taxativo del artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que su tratamiento es disímil a los actos que sí son objeto de la acción de tutela laboral;

b) Luego, que el sujeto pasivo en la tutela laboral sólo puede ser el empleador y, en cambio, en las acciones derivadas del acoso laboral puede ser tanto el empleador como otros trabajadores;

sentencia definitiva, puesto que, por un lado, se tuvo por contestada la denuncia – y hubo, por ende, hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos – y, por otro, se ingresó dentro del plazo establecido en el CdT.

³ Así se señala en lo resolutivo del fallo (p. 36).

⁴ Así, se dispone en lo resolutivo del fallo (p. 36). Además, como se indicó, y se reitera, esto es sin perjuicio del análisis probatorio que realiza el sentenciador sobre los indicios y las pruebas rendidas en juicio, los que no serán objeto del presente comentario. Por el contrario, el análisis se centrará en los aspectos formales o procedimentales que permiten al juez entender que no se debió denunciar conforme a las reglas de una tutela de derechos fundamentales.

c) Finalmente, que, si un trabajador estima que es víctima de actos constitutivos de acoso laboral *debe, obligatoriamente* – en los términos del sentenciador – denunciar conforme a los mecanismos internos de la empresa empleadora y, eventualmente, denunciar ante la Inspección del Trabajo respectiva; en cambio, en la acción de tutela laboral, el trabajador tiene una acción directa ante los tribunales del trabajo.

Asimismo, sobre este último punto relacionado a los mecanismos internos de denuncia, el sentenciador señala que dado a que el actor previamente interpuso una denuncia interna en la empresa de conformidad a la ley N°21.643, no resulta ajustado a derecho que el denunciante deduzca con posterioridad la acción de tutela laboral y se base de los mismos hechos que antes calificó como acoso laboral; por el contrario, debió deducir una demanda mediante el procedimiento de aplicación general regulado en el Libro V “De La Jurisdicción Laboral”, Párrafo 3° “Del procedimiento de aplicación general”, artículos 446 a 462 CdT. Así las cosas, en lo sucesivo, se analiza cada uno de estos puntos.

2.1. Las conductas de acoso laboral y el listado taxativo de la tutela laboral

2.1.1. Razonamiento del sentenciador

El sentenciador ariqueño señala que las conductas de acoso laboral, individualmente consideradas, no se contemplan en el catálogo o listado taxativo del artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que su tratamiento se regla de una manera diferenciada a los actos que sí son objeto de la acción de tutela laboral⁵. En otras palabras, los hechos denunciados por el actor “conforman actos [de] acoso laboral, y no de vulneración de derechos fundamentales”⁶, originándose un “impeditivo jurídico absoluto”, dado a que no corresponde a un tema de vulneración de derechos, en el alcance fijado por la norma señalada.

Si bien parte de lo indicado es correcto, por cuanto es efectivo que las conductas de acoso laboral por sí solas no se encuentran en el listado protegido por la tutela laboral, la conclusión relativa a que no lesionan los derechos fundamentales contemplados en el listado taxativo del artículo 485 CdT es manifiestamente equívoca, según se señala a continuación.

⁵ En este sentido, véase el considerando décimo cuarto de la sentencia.

⁶ Véase el considerando décimo quinto de la sentencia.

2.1.2. *Comentario: los actos de acoso laboral son pluriofensivos de derechos fundamentales*

El procedimiento de tutela de derechos fundamentales se introdujo con la dictación de la ley N°20.087, publicada en el Diario Oficial el 03 de enero de 2016, provocando una fuerte sacudida al antiguo sistema procesal laboral chileno, en manos de los artículos 485 a 495 del CdT. En particular, se constituye como un abanico de normas que amparan al trabajador de manera especial respecto de determinados bienes jurídicos que taxativamente ha señalado el legislador, cuando estos han sido lesionados por las facultades que le son propias al empleador, y con la finalidad de dimitir una conducta antijurídica y buscar medidas reparatorias, fuere durante la relación laboral, o con ocasión de la exoneración del trabajador.

Así, como se señaló, la tutela laboral protege determinados bienes jurídicos, taxativamente señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, cuales son los siguientes: el derecho a la vida (artículo 19 N°1) y a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; derecho a la intimidad y a la vida privada (artículo 19 N°4); derecho al honor (artículo 19 N°4); derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas (artículo 19 N°5); derecho a la libertad de conciencia, manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos (artículo 19 N°6); libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (artículo 19 N°2, inciso primero); libertad de trabajo (artículo 19 N°16); el derecho a la no discriminación (artículo 2° CdT) y la denominada “garantía de indemnidad” (artículo 485 inciso tercero CdT).

Ahora bien, para que se afecten los derechos y garantías mencionados precedentemente, es necesario que el empleador, en el ejercicio de sus facultades, limite el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial⁷. Esta afectación ilícita, por lo demás, es de resultado, mas no de mera actividad, por lo que basta el resultado

⁷ En este supuesto se realiza una conexión directa con el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República, el que reza así: “26°. La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

tendiente a lesionar los derechos fundamentales de la manera mencionada para accionar por tutela laboral, sin importar su forma o contenido, sólo el resultado lesivo⁸.

Por otra parte, el nuevo concepto de “acoso laboral” se introdujo con la dictación de la ley N°21.643 – más conocida como “Ley Karin”⁹ –, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024 y que entró en vigor el 01 de agosto del mismo año. Su elaboración se enmarca en el cumplimiento del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” y ratificado por Chile el 12 de junio de 2023. Así, la nueva definición de acoso laboral se consagra en el artículo 2° inciso segundo CdT, el que reza al siguiente tenor:

“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”¹⁰.

⁸ Ugarte (2006, p. 18) ha señalado al respecto que la “conducta lesiva del empleador es un ilícito de resultado. Es, por tanto, polimórfica, pudiendo adoptar cualquier forma y contenido, pero con un resultado específico: restringir desproporcionalmente alguno de los derechos fundamentales protegidos del trabajador”.

⁹ Tal como se indica en la Historia de la Ley N°21.643, en específico, en la moción parlamentaria, el nombre de “Ley Karin” se explica por el caso de “Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin antes de morir dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual si bien no era la persona investigada sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en su contra por parte de sus superiores, descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento. Karin fue descrita por sus cercanos como una funcionaria de la salud con una vocación de servicio destacada, con alto compromiso por sus labores en el establecimiento y por el respeto de sus compañeros de la Unidad de Pediatría”. Véase en el siguiente link: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/8263/>

¹⁰ En la normativa anterior, el acoso laboral se definía también en el inciso segundo del artículo 2° CdT, 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”. La diferencia más sustancial respecto del actual concepto es que ya que no exige que los actos de acoso laboral sean reiterados.

Asimismo, de conformidad al Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo, de fecha 07 de junio de 2024, que fija el sentido y el alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°21.643 al CdT, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral, deben concurrir los siguientes elementos: (a) Que consista en una agresión física o que afecte moralmente al trabajador; (b) que se hubiese efectuado una sola vez o de manera reiterada; (c) puede ser realizada por cualquier medio, y (d) debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación, los que consisten en:

“cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados” (p. 7)¹¹.

Pues bien, como se puede apreciar, en el listado taxativo del artículo 485 CdT no hay referencia expresa alguna a las conductas de acoso laboral contempladas en el artículo 2° inciso segundo CdT y señaladas en párrafos precedentes. A pesar de esta circunstancia, ¿los efectos lesivos que producen en la víctima podrían calzar en alguno de los derechos fundamentales que sí están contemplados en el catálogo de bienes jurídicos protegidos por la tutela laboral? La respuesta es afirmativa.

En efecto, el acoso laboral, siguiendo a UGARTE (2012, p. 228), exige la producción de un resultado lesivo en contra de la víctima, por medio de una conducta patronal pluriofensiva de derechos fundamentales, la que puede afectar su integridad física o psíquica, su dignidad, la honra, la privacidad y la no discriminación¹²; todos los cuales se encuentran taxativamente señalados en el artículo 485 CdT. En otras palabras, una conducta tipificable como acoso laboral sí lesiona los bienes jurídicos consagrados en el catálogo protegido por la tutela laboral, para lo cual debe existir una relación de causalidad, es decir, por motivo de las conductas de acoso laboral provocados por el empleador – causa o medio–, se provoca un daño en los derechos fundamentales del trabajador – efecto –, abriendo la posibilidad de accionar mediante la tutela laboral¹³.

¹¹ A mi juicio, este concepto en nada aporta, dada la vaguedad de los conceptos empleador como, por ejemplo, “amor propio”, y a que en su última parte solo reitera lo ya señalado por el legislador. En definitiva, serán los ya sobrecargados Tribunales de Justicia los que determinarán los lineamientos conceptuales.

¹² GAMONAL y GUIDI (2023), en el mismo sentido, señalaron: “El derecho a vivir con dignidad puede verse gravemente afectado por el acoso sexual y el acoso moral o *mobbing* que, en casos extremos, puede llegar a un estado de cuasi servidumbre” (p. 82-83).

¹³ Así también lo ha entendido la jurisprudencia judicial. Al respecto, véase: GAMONAL y GUIDI (2023), pp. 81-90.

Así también lo entendió antaño la Dirección del Trabajo en el Ord. N°3519/34, de 09 de agosto de 2012, al analizar el concepto de acoso laboral contemplado en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“El análisis del precepto antes transcrito permite inferir que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como *contrario a la dignidad de la persona*, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la *integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades*, teniendo, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes, destacándose, entre estas últimas, por ser directamente aplicable en la especie, la del Título III del Libro I del Código del Trabajo, del Reglamento Interno, que en su artículo 153, inciso 2°, prescribe: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

En la sentencia del tribunal ariqueño, consta que el actor denunció conductas de acoso laboral por medio del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que le provocaron lesiones a su integridad física o psíquica. Según lo expuesto, es absolutamente factible incoar una denuncia por conductas de acoso laboral por medio de este procedimiento, por lo tanto, este presupuesto procesal se debió tener por cumplido.

2.2. El sujeto pasivo de la “acción de tutela laboral” y el sujeto pasivo de “las acciones derivadas de acoso laboral”

2.2.1. Razonamiento del sentenciador

El sentenciador ariqueño menciona la siguiente distinción relativa al sujeto pasivo: (a) para las acciones de tutela laboral, el sujeto pasivo es exclusivamente el “empleador”; en cambio, (b) para las acciones derivadas del acoso laboral, es más amplio, dado a que puede ser tanto el empleador como otros trabajadores¹⁴.

¹⁴ Como señalan Luis LIZAMA y Diego LIZAMA (2023): “Según la jurisprudencia administrativa de la DT, el *sujeto activo* del acoso laboral puede ser el empleador o uno o más trabajadores, y el *sujeto pasivo* solamente puede ser uno o más o [SIC] trabajadores (dictamen N°3.519/034, de 9 de agosto de 2012)” (p. 248).

A mi juicio, el sentenciador fue ambiguo en cuanto a si consideró correcta la interposición de la denuncia por tutela laboral en contra de la empresa empleadora, en tanto sujeto pasivo de la acción, por actos cometidos por el Gerente del Local de Arica, puesto que hay pasajes disímiles y contradictorios que no permiten comprender idóneamente la posición del tribunal, según se detalla a continuación:

a) Los pasajes de la sentencia en los que se entiende que la denuncia se interpuso incorrectamente, por ser equívoco el sujeto pasivo, son los siguientes: en el considerando undécimo, al señalar que “el sujeto pasivo de la acción de tutela sólo es el empleador no otro trabajador, *aun cuando sea el jefe del denunciante*” (p. 28); en el considerando décimo cuarto, cuando realiza las distinciones entre ambas acciones, alude a que el sujeto pasivo de la tutela laboral sólo puede ser el empleador (p. 30); en el considerando décimo quinto, al señalar que los actos de acoso laboral fueron “*perpetrados por otro trabajador, su Jefe, materia perfectamente delimitada en el artículo 2º letra b) del Código del Trabajo*” (p. 31).

b) Por el contrario, en el considerando décimo noveno, permite comprender que sí es sujeto pasivo y que los actos del Gerente del Local se contemplan dentro del vocablo “empleador”, con todas sus facultades. Así, dispone lo siguiente:

“Conjuntamente, la declaración de testigos (motivos 5º, 6º, 9º y 10º), da cuenta que toda la interacción entre el demandante y el denunciado Leonardo Silva Maldonado, se produjo en el ámbito de la relación laboral, en especial del deber de obediencia del trabajador y *el poder de mando del empleador*, sin que las órdenes o instrucciones de éste puedan causar un daño a la psiquis de aquel. En el trabajo las cosas se hacen de la forma como dispone el empleador, y el trabajador hará su trabajo de esa forma y no cómo éste crea que debe hacerlo [...]. *Las órdenes del empleador* y la obligación del trabajador de obedecer, entiéndase en el ámbito del contrato de trabajo, puede causar alguna molestia o desazón en éste, pero ello jamás implicará un atentado a la integridad psíquica del trabajador.”

Por esto, a continuación, se señalan argumentos para considerar que este requisito procesal se cumple ineludiblemente, ya que el Gerente del Local satisfizo los requisitos para ser considerado “representante legal forzoso” (GAMONAL, 2022, p. 54), conforme al artículo 4º CdT y, por ende, sus conductas – aun de acoso laboral y sus consecuencias – obligan a la empresa empleadora.

2.2.2. Comentario: la empresa empleadora es sujeto pasivo por los actos del Gerente del Local, en tanto “representante forzoso”

La acción de tutela de derechos fundamentales corresponde a un caso de “sujeto pasivo calificado” (UGARTE, 2006, p. 14), dado a que sólo puede ser interpuesta en contra del empleador; por tanto, impide su accionar cuando la conducta ilícita – acción u omisión – fuere ejercida por otros trabajadores – este es el caso de acoso laboral horizontal –.

Ahora bien, el vocablo “empleador”¹⁵, se define en el artículo 3° letra a) del Código del Trabajo, como “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”. Este concepto debe ser concordado necesariamente con el artículo 4° inciso primero del mismo cuerpo legal, el que contempla una presunción de derecho que implica – como ha sido denominada por la doctrina vernácula – una “representación forzosa del empleador” (GAMONAL, 2022, p. 54), conforme a la cual representan:

“al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”.

Como bien indica SIERRA (2009, p. 14), el artículo 4° CdT no exige que el Gerente ostente poderes generales de administración, pero sí que ejerzan habitualmente funciones de dirección o de administración, y que sean por cuenta o representación del empleador, caso en el cual lo que el representante efectúe obligará al propio empleador¹⁶. Por esto, por ejemplo, si el Gerente impetra conductas tipificables como *mobbing* es factible que el trabajador-víctima de la situación pueda denunciar directamente en contra de la empresa empleadora.

Al respecto, son tres conceptos relevantes sobre la presunción de derecho del artículo 4° CdT que, para este caso, merecen una mención específica: (a) la habitualidad; (b) la dirección y (c) la administración.

¹⁵ Para un análisis exhaustivo sobre del mismo, véase: IRURETA, Pedro (2014); SIERRA, Alfredo (2009).

¹⁶ En términos de Luis LIZAMA y Diego LIZAMA (2023): “De este modo, se presume de derecho que una persona tiene la calidad de representante del empleador y que en tal carácter lo obliga ante los trabajadores, en la medida que ejerza las potestades propias del empleador: dirección, variación y disciplina” (p. 14).

a) La “habitualidad”, se ha entendido como la “acción continuada, reiterada, por hábito, lo que denota una persistencia o prolongación en el tiempo, de modo que se excluyen las actividades de escasa entidad consistentes en la realización de tareas esporádicas o marginales” (SIERRA, 2009, p. 16).

b) La “dirección”, por su parte, alude a la vinculación con la “organización del trabajo, dado que el trabajador no es independiente para efectuar sus labores, sino que debe coordinarse con los demás trabajadores y por ello la actividad de dirección persigue ordenar todas las actividades de los trabajadores para encaminarlas al fin perseguido por la empresa” (GAMONAL, 2022, p. 55).

c) Finalmente, la “administración”, la que se relaciona con las actividades de dirección económica, esto es, responde “a la idea de la atención de un patrimonio, lo cual significa mantener y acrecentar el patrimonio de la empresa, en particular, sus activos y utilidades, mediante el desarrollo de su actividad (GAMONAL, 2022, p. 54).

Ahora, dado a que el artículo 4º CdT emplea la conjunción “o”, para referirse a los sujetos que representan forzosamente al empleador, es que o bien puede ejercer habitualmente funciones de dirección, o bien, de administración, no siendo necesario que deba ejercer ambos conjuntamente; en otras palabras, no es necesario el contenido directivo económico en el ejercicio de las funciones empleadoras.

A su turno, no se debe soslayar que el empleador debe garantizar un trabajo exento de acoso y es responsable por el actuar de los representantes – también por tanto en los términos del artículo 4º CdT –, dado a que debe prevenir las vulneraciones de derechos fundamentales en contra de los trabajadores. Lo anterior, máxime si la Dirección del Trabajo en el Ord. N°362/19, de 07 de junio de 2024, ha señalado que el artículo 184 CdT contempla una obligación del empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores, en los siguientes términos:

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

Ahora bien, en la sentencia objeto de comentario el sujeto pasivo de la denuncia por tutela de derechos fundamentales es la empresa empleadora, aunque por conductas ejecutadas por el Gerente del Local

de la sucursal del Santa Isabel de Arica, dado a que satisfizo los requisitos contemplados en el artículo 4° CdT, al ejercer habitualmente facultades de dirección o de administración. Lo anterior, se constata en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad – en adelante, RIOHS – de la denunciada “Santa Isabel Administradora S.A.”, versión julio de 2024, debidamente ofrecida en la audiencia preparatoria celebrada con fecha 05 de noviembre de 2024 y rendida en la audiencia de juicio ventilada el 29 de noviembre del mismo año. En ella, se especifica la descripción de cargos del Gerente de Local, el cual es responsable de la administración del local, gestionando resultados, aspectos comerciales, capital humano, seguridad, aseguramiento de calidad y otros que permitan cumplir los objetivos de la compañía (RIOHS, 2024, p. 111); además, tiene como misión principal *dirigir y administrar* la operación total del local, y entre sus responsabilidades y funciones está la gestión financiera¹⁷, velar por la reputación de la Compañía¹⁸, gestión de tareas¹⁹, entre otras (RIOHS, 2024, p. 132). Además, es quien se identifica en calidad de “denunciante”, firmando como Gerente del Local, en la denuncia individual de enfermedad profesional ante la Mutual de Seguridad CChC, respecto del actor.

En consecuencia, no debe haber duda por cuanto es correcta la interposición de la denuncia por tutela de derechos fundamentales en contra de la empresa empleadora, por actos ejecutados por el Gerente del Local de la sucursal de Arica, ya que, en caso contrario, se llegaría al absurdo de reducir y restringir en demasía la acción de tutela de derechos fundamentales.

¹⁷ La gestión financiera consiste en “dirigir la gestión comercial del local, asegurando el cumplimiento del presupuesto asignado al local, en término de ventas, márgenes, gastos operativos y EBITDA. Controlar y analizar los paneles en las plataformas que la compañía ha puesto a disposición, de manera semanal, quincenal y mensualmente, junto con el equipo de subgerentes, para identificar desviaciones y elaborar planes de acción en conjunto con el equipo. Generar informes periódicos sobre el desempeño del local y proponer acciones correctivas.” (RIOHS, 2024, p. 132).

¹⁸ Velar por la reputación de la compañía consiste en “garantizar el prestigio de la compañía en todas las áreas” (RIOHS, 2024, p. 132).

¹⁹ Gestionar tareas consiste en: “velar y supervisar el cumplimiento de las tareas generadas a través de las plataformas a disposición del local para garantizar los cumplimientos por parte del equipo. Supervisar las distintas secciones del local para garantizar la adecuada dotación de personal y reposición de productos. Supervisar la selección, capacitación y desarrollo del personal, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo. Cumplir con política de calidad de la compañía a través del cumplimiento del manual de vida útil que la compañía ha dispuesto” (RIOHS, 2024, p. 132).

2.3. Sobre la investigación interna de las conductas de acoso laboral por la empresa conforme a la ley N°21.643

2.3.1. Razonamiento del sentenciador

Con fecha 29 de agosto de 2024, el actor interpuso una denuncia por actos de acoso laboral en contra del Gerente del Local mediante los mecanismos internos que la empresa empleadora tiene para tal efecto, de conformidad con la ley N°21.643. En la instancia, los investigadores concluyeron que no son efectivas las conductas de *mobbing*.

Por tal razón, el sentenciador considera que los hechos denunciados ya fueron conocidos y resueltos por la aplicación del procedimiento interno de la empresa y, por consiguiente, el actor debió deducir una demanda según el procedimiento ordinario laboral o de aplicación general, no resultando ajustado a derecho la deducción de la interposición de una denuncia por tutela de derechos fundamentales en base a los mismos hechos que, previamente, calificó como de acoso laboral. Así lo dispuso en el considerando octavo, en los siguientes términos:

“Por tanto, los hechos denunciados por el actor ante su empleador, siguiendo el procedimiento interno sobre acoso laboral dispuesto por el Código del Trabajo, conforme a las modificaciones de la Ley N°21.643, ya fueron conocidos y resueltos por aplicación de esas normas legales. En este último sentido, frente a un resultado adverso, el actor pudo y debió deducir una demanda por acoso en el trabajo, conforme al procedimiento ordinario laboral, y de acuerdo al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo. Consecuentemente, no resulta ajustado a derecho que el demandante deduzca la acción de tutela laboral a base de los mismos hechos que antes calificó como acoso laboral”.

2.3.2. Comentarios

De manera preliminar, cabe señalar que la ley N°21.643, entre las múltiples modificaciones que introdujo al CdT, se encuentran las relativas al nuevo Título IV, “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”, del Libro II “De la Protección a los Trabajadores (artículos 211-A a 211-E), con lo que se consagra de manera expresa el derecho de los trabajadores a “exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y

sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo”, según señala el Dictamen N°362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo.

De la lectura de dichas normas no hay artículo alguno que permita comprender que, una vez impetrada una denuncia por actos de acoso laboral mediante los procedimientos internos de la empresa empleadora, o bien, ante la Inspección del Trabajo respectiva, se “precluya” o impida la posterior denuncia por tutela de derechos fundamentales. A su vez, tampoco se desprende la existencia de que las conductas constitutivas de acoso laboral deban ser tramitadas mediante el procedimiento de aplicación general, pues, como ya se mencionó, dichos actos son pluriofensivos de derechos fundamentales, ya que pueden lesionar la integridad física y psíquica, la honra, la no discriminación, *et al.*

Así las cosas, considero desacertado el criterio del sentenciador, dado que, a pesar de que se hubiere iniciado y/o concluido una investigación interna, o se hubiere iniciado y/o concluido directamente por la Inspección del Trabajo, esto jamás debe significar que el trabajador se vea impedido de exigir judicialmente el cese de las conductas antijurídicas y las respectivas medidas reparatorias por lesiones a sus derechos fundamentales. Una posición en contrario afectaría el derecho de acceso a la jurisdicción o a la justicia, el que se funda en la coordinación de los artículos 19 N°3 y 76 de la Constitución Política, dado a que se impediría acceder a un tribunal de justicia para exigir la protección de sus derechos, máxime si no existe texto normativo alguno que impida acceder a la tutela laboral. Así, GARCÍA PINO y CONTRERAS VÁSQUEZ (2013, pp. 247 y 248) han señalado, citando el fallo del Tribunal Constitucional en la causa Rol N°1470, de 27 de octubre de 2009, que el derecho de acceso a la justicia consiste en lo siguiente:

"El derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, [...] es uno de los derechos asegurados por el N°3 del artículo 19 de la Constitución, pues, aunque no esté designado expresamente en su texto escrito, carecería de sentido que la Carta Fundamental se hubiese esmerado en asegurar la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, el derecho a un justo racional procedimiento, si no partiera de la base de la existencia de un derecho anterior a todos los demás y que es presupuesto básico para su vigencia, esto es, el derecho a toda persona a ser juzgada, a presentarse ante el juez, a ocurrir al juez, sin estorbos, gabelas o condiciones que se lo dificulten, retarden o impidan arbitraria o ilegítimamente".

Por otra parte, un punto interesante señalado por el tribunal ariqueño consiste en que, si un trabajador es víctima de actos de acoso laboral, tiene la *obligación* de denunciar por medio de los procedimientos internos de la compañía, y eventualmente denunciar los hechos ante la Inspección del Trabajo respectiva. En cambio, respecto de la acción de tutela laboral, los trabajadores tienen una acción procesal directa ante los juzgados con competencia en lo laboral – esto *ex profeso* de las diferencias entre las “acciones de tutela laboral” y las “acciones derivadas del acoso laboral” –. Lo anterior lo indicó en el considerando décimo cuarto, en los siguientes términos:

“Asimismo, en caso de que un trabajador estime que es objeto de acoso en el trabajo debe, obligatoriamente, activar los procedimientos internos de la empresa empleadora, y eventualmente denunciar los hechos a la Inspección del Trabajo respectiva. En cambio, en la acción de tutela, el trabajador tiene una acción procesal directa ante el Tribunal del Trabajo”.

Al respecto, cabe recordar que la lógica del sentenciador consiste en que las conductas de acoso laboral no pueden ser denunciadas por medio del procedimiento de tutela laboral, sino que deben tramitarse conforme al procedimiento de aplicación general. Entonces, si el tribunal indica que, de manera preliminar, el trabajador está *obligado* a activar los mecanismos internos de la empresa empleadora, o denunciarlo ante la Inspección del Trabajo respectiva, a diferencia de la tutela laboral que tiene una *acción procesal directa*, saltan a la vista las siguientes preguntas: ¿esto significa que el trabajador tiene la obligación legal de agotar estos procedimientos previo a iniciar la vía judicial?, es decir, si la acción de tutela laboral tiene una acción procesal directa, la que – a su juicio – no es aplicable en este caso, ¿entonces la denuncia interna o administrativa es un requisito procesal de admisibilidad para interponer la demanda por acoso laboral que se tramitaría por medio del procedimiento de aplicación general? Creo importante dilucidar esto.

Pues bien, en caso de que un trabajador sea afectado por actos de acoso laboral, de conformidad al artículo 211-B bis CdT, es efectivo que debe denunciar por escrito o de forma verbal a la empresa empleadora, o bien, a la Inspección del Trabajo respectiva. De esta manera, se contempla un mecanismo privado – proporcionado por la empleadora – y uno administrativo – Inspección del Trabajo –, que tiene por finalidad investigar y eventualmente sancionar las conductas de acoso en el trabajo.

Sin embargo, los trabajadores no están “obligados” a denunciar los actos constitutivos de acoso laboral, ni por el mecanismo privado ni por la vía administrativa señalados previamente. A mi juicio, la

interpretación del juez – posiblemente – se extrajo de la literalidad del artículo 211-B CdT, cuando dispone que en caso de acoso laboral “la persona afectada *deberá* hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal”. No obstante, en caso de no cumplir este “*deber*”, no se trae aparejada una imposibilidad de denunciar por la vía judicial, razón por la cual el trabajador directamente puede denunciar por tutela laboral los actos de acoso laboral que han lesionado sus derechos fundamentales, o *directamente* demandar actos de acoso laboral según el procedimiento de aplicación general, o inclusive auto despedirse conforme a las reglas contempladas en el artículo 171 CdT.

Conclusiones

La sentencia RIT T-47-2024 del tribunal ariqueño, según lo señalado, no se ajusta a derecho, dado a que:

- a) Las conductas constitutivas de acoso laboral sí son pluriofensivas de derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la honra y el derecho a la no discriminación, lo que habilita a deducir una denuncia por tutela de derechos fundamentales.
- b) La denuncia se interpuso correctamente en contra de la empresa empleadora, en tanto sujeto pasivo de la acción, por los actos ejecutados por el Gerente del Local de la empresa, dado a que satisfizo los requisitos contemplados en el artículo 4° inciso primero CdT.
- c) Que el actor previamente haya denunciado los actos de acoso laboral por los mecanismos internos de la empresa, no implica en caso alguno que, posteriormente, no pueda denunciar que los mismos actos vulneraron sus derechos fundamentales mediante el procedimiento de tutela laboral. Junto con esto, es necesario dejar en claro que no se debe agotar previamente la denuncia por mecanismos internos de la empresa o ante la Inspección del Trabajo para, posteriormente, poder demandar por acoso laboral mediante el procedimiento de aplicación general, o denunciar por tutela de derechos fundamentales. En otras palabras, la estrategia a seguir la escoge plenamente la víctima.

Bibliografía

BENFELD ESCOBAR, Johann, y ARELLANO ORTIZ, Pablo, “Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos”. *Revista chilena de Derecho y Tecnología* (Vol. 6 N°.2), pp. 3-24.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2024). *Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” ingresadas entre 1° agosto y 31 de diciembre en la Dirección del Trabajo*, Santiago: Gobierno de Chile.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, y GUIDI MOGGIA, Caterina (2023). *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*, Santiago: Der Ediciones.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2022). *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*, Santiago: Der Ediciones.

GARCÍA PINO, Gonzalo, y CONTRERAS VÁSQUEZ, Pablo (2013), “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno”. En *Estudios Constitucionales* (Año 11, N°2), pp. 229-282.

HISTORIA DE LA LEY N°21.643. Rescatado en internet: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/8263/>

IRURETA URIARTE, Pedro (2014), “La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (XLII), pp. 251-282.

LIZAMA PORTAL, Luis, y LIZAMA CASTRO, Diego (2023). *Manuel de Derecho individual del trabajo*, Santiago: Der Ediciones.

SIERRA HERRERO, Alfredo (2009), “Aspectos laborales del gerente: Representación empresarial y desahucio”. *Revista Derecho de la Empresa* (octubre-diciembre 2009), pp. 9-38.

UGARTE CATALDO, José Luis (2006), “Los Derechos Fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral”. *Ensayos Jurídicos*, Universidad Alberto Hurtado (N°2), pp. 1-36.

UGARTE CATALDO, José Luis (2007), “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de Derecho (Vol. XX, N°2), pp. 49-67.

Jurisprudencia administrativa

Dirección del Trabajo, 07.06.2024, Dictamen N°362/19.

Dirección del Trabajo, 09.08.2012, Ord. N°3519/34.
