PROYECTO DE LEY: Que modifica el Código del Trabajo en materia de oportunidad para denunciar actos de acoso y violencia en el trabajo de conformidad a lo previsto en la Ley Nº 21.643.

Nota acerca de la admisibilidad del proyecto

El presente proyecto de ley tiene como fundamento lo previsto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República, no interfiriendo en las facultades propias de S.E. el Presidente de la República. En consecuencia, los diputados patrocinantes manifiestan que el presente proyecto de ley reúne las condiciones de admisibilidad constitucional y legalmente establecidas en nuestro derecho público que reglan este procedimiento.

I. Antecedentes

Las relaciones laborales constituyen uno de los ámbitos de mayor regulación a nivel legal, lo anterior mediante las normas contempladas esencialmente en el Código del Trabajo. Este cuerpo de normas, disciplina una serie de ámbitos vinculados a las relaciones entre empleadores y trabajadores entre los cuales destaca la jornada laboral, las remuneraciones, el respeto a los derechos de las personas, la seguridad en las labores, el descanso, entre otras materias de suma relevancia en el mundo laboral.

En los tiempos en que vivimos, las relaciones laborales han evolucionado formidablemente, ahora, es difícil entender a un trabajador sin una mínima instrucción para desempeñar un determinado trabajo o gestión, hasta la labor más simple, requiere de especialización y dedicación, por lo que en múltiples oportunidades es finalmente este último quien tiene la gestión de la empresa de su trabajador en sus manos, y no al revés, hecho que evidentemente marca una evolución relevante en el mundo del trabajo.

Por lo mismo, las relaciones de *amo-servidor*, como se concebía durante el siglo XIX y parte importante del XX se han modificado, evolucionado a relaciones de colaboración entre iguales, sin perjuicio que todavía la legislación laboral chilena y mundial contempla en la esencia de sus normas la idea de protección al trabajador como la parte más "débil" de la relación contractual laboral.

Varias han sido las problemáticas vinculadas al mundo del trabajo y que han marcado la agenda política de nuestro país en los últimos años. Así por ejemplo la jornada laboral de 40 horas, la flexibilidad laboral como principio en el mundo del trabajo, la regulación de

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 06-08-2025 14:28 VIRTUAL

estatutos jurídicos especiales, la modernización de los sistemas de seguridad y el control de accidentabilidad, el sistema previsional derivado de la relación laboral, son temas relevantes que han sido objeto de acerbas discusiones en el mundo político, empresarial, sindical y académico.

Precisamente, temas como estos, forman parte de la regulación que este proyecto de ley propone, relativo a la vigencia de relaciones armónicas con la dignidad de los trabajadores, particularmente aquellos representados por los actos de hostigamiento o acoso laboral, en todas sus variantes.

Hace tan sólo meses, entró en vigencia la Ley N°21.643, mejor conocida como "Ley Karin", destinada a la regulación del procedimiento y sanciones de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, dicha norma ha venido a completar otras regulaciones vinculadas a la vulneración de derechos, promoviendo con ello, ampliar y reforzar el principio protector presente en el mundo del trabajo.

En este esquema, múltiples han sido los cambios que ha experimentado el mundo del trabajo en el Chile actual, emergiendo en él diversas formas de abuso de una posición, sirviendo incluso para atentar en contra de la honra de un trabajador, en tales circunstancias tales acciones pueden provenir del mismo empleador, de los propios compañeros de trabajo o incluso de personas externas al trabajo pero que participan como terceros vinculados, es el caso de proveedores u otras personas relacionadas al proceso productivo.

Tales formas de maltrato en el trabajo la doctrina laboralista las ha denominado como acoso moral laboral o "*moobing*", describiendo dichas conductas como *actividades hostiles de diversa entidad, desprovista de ética, administrada de forma sistemática por uno o algunos individuos en contra de otro u otros, quienes, a consecuencia de lo anterior, son arrojados a una condición de soledad e indefensión prolongada, generando con ello un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.*[1]

A nivel jurisprudencial se ha sostenido que el *mobbing* o acoso laboral, *"es todo acto contrario a la dignidad de la persona, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador por cualquier medio, y que tenga como resultado para la afectada, en este caso, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.".*[2]

---

[1] **LEYMANN**, Heinz, "The Content and Development of Moobing at work", citado por **GAMONAL CONTRERAS**, Sergio y **PRADO LÓPEZ,** Pamela en "El Moobing o Acoso Moral Laboral" (2007), pag. 12

[2] Corte de Apelaciones de Valparaíso en Sentencia del 24 de abril de 2014 Rol N° 74-2014

OFICINA VIRTUAL
06-08-2025 14:28

También se ha señalado que si el acoso es cometido directamente por el empleador o por su representante legal, su responsabilidad será contractual y deberá intentarse la indemnización ante los tribunales del trabajo, en caso contrario cuando el acoso proviene de otro trabajador con el que no media contrato alguno y el empleador carece de responsabilidad en estos hechos, el tribunal competente será el civil.[3]

Todos estos aspectos, forman parte del entramado de acciones y responsabilidades propias de quien incurre en actos indebidos y que el presente proyecto de ley regula. En este caso, la Ley N°21.643 representa un estatuto jurídico que profundiza la protección de aquellos trabajadores, públicos o privados, que sufren un maltrato en su trabajo, facultándoles por la ley para ejercer las vías legales y administrativas que ellos consideran pertinentes. Sin perjuicio de lo anterior, en la actualidad muchas personas se encuentran fuera del marco protector de este estatuto, esto es aquellos trabajadores que han renunciado a su trabajo precisamente por miedo a represalias, vías de hecho y otros actos que menoscaben su integridad física y psíquica, aspectos que, por su entidad, son protegidos incluso constitucionalmente.

Así las cosas, el presente proyecto de ley contempla un plazo para que aquellas personas que renuncian bajo los supuestos de la Ley Karin, igualmente puedan acceder a su protección dentro de un plazo determinado por la ley.

II. Considerando

1° Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2° del Código del Trabajo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia y compatible con la dignidad de la persona. De acuerdo a esto, el principal fundamento de la denominada Ley *"Karin"* es la dignidad de la persona, es decir del trabajador, concepto que tiene una fuente constitucional basada en el respeto de derechos inherentes a la persona humana como son aquellos previstos y reconocidos por nuestro texto constitucional, todo lo anterior de conformidad a lo indicado en el artículo 1° inciso cuarto de la Carta Magna.[4]

2° Que, la ley laboral introduce procedimientos y protocolos preventivos frente a actos de hostigamientos, todos ellos destinados a la protección y garantía de los derechos de los trabajadores afectados por los actos de acoso moral, sin perjuicio de las acciones con que actualmente cuentan estas personas en materia de cautela de garantía de derechos laborales. En efecto, el recientemente incorporado artículo 154 del Código del Trabajo

[3] Corte de Apelaciones de Concepción del 10 de noviembre de 2014, Rol N° 698-2014

[4] De acuerdo a esta disposición: *"El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece."*

OFICINA VIRTUAL 06-08-2025 14:28

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

3° Que, con todo, la actual legislación, a primera vista, meticulosa y protectora de los derechos y garantías de las personas, deja de lado a cierto y determinado grupo de trabajadores que, precisamente a raíz del temor a represalias u otras consideraciones, deciden renunciar a sus trabajos. Estos efectos no fueron observados durante la tramitación del proyecto de ley que estableció lo que conocemos como Ley Karín, situación que claramente degenera en un estado de desigualdad que lesiona su derecho al acceso a la justicia.

4° Que, por lo anterior, los Diputados firmantes de esta moción, estimamos que debe abrirse de todas maneras un espacio para acoger a estos trabajadores a la ley, haciendo uso de las denuncias y caminos legales, administrativo-judiciales, dentro de un plazo determinado para quienes terminaron su vínculo contractual.

III. Contenido del Proyecto

De acuerdo a lo indicado, el presente proyecto de ley establece un plazo de 90 días para la denuncia de hechos constitutivos de acoso o maltrato, de conformidad a lo dispuesto en la ley N°21.643 Ley Karin y conforme al principio protector que inspira la legislación laboral.

IV. Proyecto de Ley

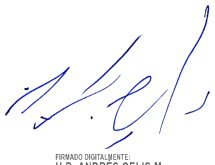
Artículo Único: Modifíquese el artículo 211-B bis) del Código del Trabajo, intercalándose un nuevo inciso segundo, de conformidad al siguiente texto:

"En caso que el trabajador afectado por los actos descritos en el inciso anterior hubiere renunciado con ocasión de tales hechos, éste podrá presentar la denuncia dentro del plazo de 90 días corridos, contados desde la terminación de sus labores."

Andrés Celis Montt
H. Diputado de la República

OFICINA VIRTUAL
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE
06-08-2025 14:28

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
06-08-2025
14:28
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRES CELIS M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANK SAUERBAUM M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. EDUARDO DURÁN S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MIGUEL MELLADO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARIA LUISA CORDERO V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HUGO REY M.

