



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN CHILE DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

BANETZA MARTINA JARA RIVEROS

Profesor guía: Luis Felipe Sáez Carlier

Santiago de Chile

2023

Dedicatoria:

A mi familia, amigas y amigos, sin cuyo apoyo no hubiera sido posible seguir adelante.

Especialmente dedicado a Luisa, Tiare, Buby y Jun.

Tabla de contenido:

RESUMEN	5
I. INTRODUCCIÓN: CONSIDERACIONES PREVIAS ACERCA DE LA RELEVANCIA DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO	6
1.1 La salud mental en el trabajo como objeto de protección en el ámbito laboral	6
1.2. Factores comunes de afectación a la salud mental en el trabajo	10
1.3 Estado actual de la protección de la salud mental de las y los trabajadores en Chile	13
II. MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	18
2.1 Tutela Administrativa y Gestión Interna de la Empresa	18
2.1.1 Instrumentos de Prevención de Riesgos	18
2.1.2 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales	23
2.1.3 Procedimientos ante casos de acoso sexual y laboral: Procedimiento interno de la empresa y procedimiento administrativo ante la Dirección del Trabajo	27
2.1.4 Régimen contenido en la Ley N° 16.744: Seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en relación al Decreto Supremo N° 109 (1968) sobre Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	32
2.1.5 Protección de la salud mental ocupacional en tiempos de pandemia: limitaciones al teletrabajo	34
2.2 Tutela Judicial: Procedimiento de tutela de derechos fundamentales por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de las y los trabajadores	38
III. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA DISCUSIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN CHILE	44
1) Sentencia dictada en causa rol N° 139-2013 (Reforma Laboral), caratulada “DIAZ CON ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALAMA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta con fecha 26 de noviembre de 2013	44
2) Sentencia dictada en causa rol N° 392-2016 (Reforma Laboral), caratulada “NOGUERA CON BUSES VULE S.A”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha 30 de noviembre de 2016	45
3) Sentencia dictada en causa RIT T-885-2015, caratulada “DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO CON RIPLEY STORE LTDA”, pronunciada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 07 de marzo de 2016 y confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en Reforma Laboral - 616 - 2016	46
4) Sentencia dictada en causa RIT T-162-2015, caratulada “REUMAY CON PROTECTOR SECURITY SUPERMARKET SPA”, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique con fecha 21 de marzo de 2016 y confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique en Reforma laboral - 29 – 2016.	48

5) Sentencia dictada en causa rol N° 15-2017 (Reforma Laboral), caratulada “RIQUELME CON ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA”, pronunciada el 04 de abril de 2017 por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia.	49
6) Sentencia dictada en causa rol N° 30611-2018, caratulada “PÉREZ/GENDARMERÍA DE CHILE - DIRECCIÓN NACIONAL”, pronunciada por la Excelentísima Corte Suprema con fecha 26 de marzo de 2019	50
7) Sentencia dictada en causa rol N° 422-2021, caratulada “MUÑOZ/MOLYB LTDA”, pronunciada con fecha 24 de enero de 2022 por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta	51
8) Sentencia dictada en causa rol N° 2839-2021, caratulada “SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA TURBUS/EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES SPA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 29 de junio de 2022	53
9) Sentencia dictada en causa RIT T-1390-2020 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “GUZMAN/ARUMI KOREAN COSMETICS SPA”, confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol Laboral-Cobranza 2669-2022, de fecha 01 de febrero de 2023	55
10) Sentencia dictada en causa rol N° 404-2023, caratulada “RETAMAL C/ SERVICIOS SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso con fecha 31 de julio de 2023	56
IV. CONCLUSIÓN: LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO COMO OBJETIVO DESEABLE EN LAS SOCIEDADES MODERNAS	58
BIBLIOGRAFÍA	60

RESUMEN

A través de la revisión bibliográfica de diversas fuentes de naturaleza doctrinaria, administrativa y legal, sumado al análisis jurisprudencial de sentencias pronunciadas por los tribunales superiores de justicia, el presente trabajo tiene como objetivo mostrar el panorama general de la protección que otorga el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la salud mental de las y los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, como parte de la esfera de cuidado que concierne a la mencionada disciplina.

Luego de presentar algunas nociones básicas sobre los elementos y dimensiones que comprende la salud mental como objeto de estudio y sus proyecciones en el ámbito laboral, nos enfocaremos en analizar detalladamente los mecanismos de protección existentes y la forma en que operan, evidenciando sus ventajas y limitaciones prácticas; y a continuación, presentar el desarrollo jurisprudencial que ha tenido la protección de la salud mental de trabajadoras y trabajadores y los criterios asentados en dicho ámbito.

En base a las conclusiones alcanzadas, pretendemos invitar a la reflexión acerca de los importantes desafíos que plantea la materia, especialmente desde el punto de vista de la prevención (integral) de riesgos como un objetivo deseable en las sociedades modernas.

I. INTRODUCCIÓN: CONSIDERACIONES PREVIAS ACERCA DE LA RELEVANCIA DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

1.1 La salud mental en el trabajo como objeto de protección en el ámbito laboral

Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social se ha caracterizado por su tendencia eminentemente protectora de las y los trabajadores dentro del paradigma moderno de la relación laboral. Es por ello que la preocupación por las condiciones que rodean al trabajo humano, y en particular de sus efectos en el bienestar de las y los trabajadores, es una temática de gran interés para la disciplina, la cual ha conocido de diversos hitos a lo largo de su historia que han contribuido a la construcción de una esfera de protección a su vida y salud, íntimamente ligados con los avances en la comprensión del trabajo como actividad y los riesgos que envuelve. En este sentido, quizás una de las mayores innovaciones en la materia sea el creciente interés en las repercusiones que tiene el trabajo en la **salud mental de las y los trabajadores**, toda vez que las transformaciones y complejización de las faenas productivas y los centros de trabajo, generadas por los cambios socioeconómicos, normativos y organizativos, han significado la aparición o realce de ciertos factores de riesgos laborales a los que se hallan sometidos los trabajadores, amenazando no sólo su integridad física sino también psíquica¹, una realidad frente a la cual el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social no puede quedar indiferente.

La Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) define la salud mental como “*un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad*”², cuyas dimensiones comprenden el bienestar subjetivo del individuo, su autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y el reconocimiento de su habilidad para realizarse intelectual y emocionalmente³. Es interesante la manera en que el concepto

¹ LANATA FUENZALIDA, Gabriela. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo [en línea]. Revista de Derecho (Valdivia), Vol. XXXI N° 1. <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105> Pp. 107 [Consulta: 03/12/2022]

² ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004a). Promoción de la Salud Mental. Conceptos, evidencia emergente, práctica. Informe Compendiado [en línea]. Departamento de Salud Mental y abuso de sustancias en colaboración con la Fundación Victorian para la Promoción de la Salud y la Universidad de Melbourne. Francia. Pp. 14 <http://www.asmi.es/arc/doc/promocion_de_la_salud_mental.pdf> [Consulta: 03/12/2022]

³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004b). Invertir en Salud Mental [en línea]. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias. Ginebra, Suiza. <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42897/9243562576.pdf?sequence=1>> Pp. 7 [Consulta: 03/12/2022]

da luces de la relación que existe entre la salud mental y la capacidad de efectuar una actividad productiva, un planteamiento que refuerza la necesidad de abordar la materia desde la perspectiva jurídica. En efecto, no sólo debemos ocuparnos de ella por razones de respeto a los derechos de trabajadores y trabajadoras (en cuanto personas, evidentemente), sino también por la importancia que reviste desde el punto de vista del progreso y la estabilidad social, pues las condiciones de trabajo y sus efectos en la vida, salud y bienestar de las y los trabajadores son factores claves para el crecimiento económico, el progreso técnico y el aumento de la productividad⁴.

Los primeros acercamientos al problema relativo a la protección de la salud mental en el trabajo han sido relativamente recientes, con pequeños atisbos durante la década de 1970 generados a raíz de una serie estudios e informes elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) que resaltaron la importancia del vínculo existente entre condiciones laborales y protección de la salud física y mental en el trabajo, abogando por su protección y efectiva realización⁵. Sin embargo, recién en la década de 1980 dichas inquietudes se plasman en instrumentos normativos que abordan y reconocen la salud mental de los trabajadores como un objeto digno de protección. En este sentido, se destacan el **Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)**, en conjunto con la Recomendación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del mismo año y su Protocolo (2002); el **Convenio N° 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (1985)**, el **Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006)**, y más recientemente el **Convenio N° 190 sobre Violencia y Acoso (2019)**, ratificado el 08 de marzo de 2023. Cabe señalar que el primero de ellos no ha sido ratificado por nuestro país, una postura que no ha estado exenta de polémica y críticas al respecto, ya que no sólo reconoce la obligación de prevenir los riesgos en el trabajo por parte del empleador, sino que también establece importantes tareas para el Estado y los mismos trabajadores en ello⁶.

En el plano nacional, la norma base en materia de protección es el artículo 184 del Código del Trabajo (CT), que consagra la obligación del empleador de proteger *eficazmente* la vida y salud de las y los trabajadores. De acuerdo con GAJARDO, se trata de una obligación dinámica que se condice con el carácter consensual y de tracto sucesivo del contrato de trabajo, lo cual lo hace

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. [en línea]. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Núm. 56. Pp. 11 <<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>> [Consulta: 03/12/2022].

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1975). Por un trabajo más humano; el trabajo: condiciones y medio ambiente [en línea] Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 60a reunión. Ginebra, Suiza. <<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281975-60%29.pdf>> Pp. 7 [Consulta: 03/12/2022]

⁶ GAJARDO HARBOE, María Cristina (2014). El deber de seguridad [en línea]. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. 5, No 9. Pp. 16-17 <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42637>> [Consulta: 03/12/2022]

permeable a diversas circunstancias que influyen de una u otra manera en la manera de prevenir los riesgos generados por la actividad productiva, y en consecuencia, la forma de dar cumplimiento al mencionado deber. Según señala la autora, ello requiere que el empleador esté continuamente adaptándose a los requerimientos de seguridad que emanan de su propia actividad, debiendo atender la situación concreta de riesgo para saber qué medidas son las más eficaces para prevenirla, permitiendo crear condiciones adecuadas de trabajo⁷.

Por su parte, LANATA distingue dos dimensiones o ámbitos de acción dentro del deber de seguridad que establece la norma: la primera corresponde a una **faceta defensiva**, cuyo propósito es la eliminación de agresiones directas, inmediatas y casi naturales de riesgo para la vida, integridad física o psíquica, derivadas de las condiciones de trabajo impuestas por el empleador, a través de una **supresión** de los actos lesivos de los derechos del trabajador. Por otro lado, se contempla una **faceta ofensiva** (o preventiva) que busca **eleva el nivel de salud de los trabajadores con un carácter positivo y dinámico**, lo cual implica asumir un rol activo en la eliminación de niveles de riesgo y su fuente productora a lo largo del proceso productivo, de manera ilimitada en el tiempo, reduciendo las posibilidades de surgimiento de agresiones a la vida, salud, e integridad de los trabajadores⁸.

El trasfondo de dicho deber del empleador esta dado por el artículo 19 número 1° de la Constitución Política de la República actualmente vigente, que reconoce a toda persona el derecho a la vida, la integridad física y psíquica. No cabe duda alguna en cuanto a la vigencia de esta disposición en el ámbito laboral, considerando la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (doctrina también conocida como *ciudadanía en la empresa*), que implica el reconocimiento pleno de estas garantías en el ámbito privado de las personas y no solamente ante el Estado, de modo que pueden ser oponibles a privados como derechos subjetivos incondicionales y, en consecuencia, proyectarse en el seno de la relación laboral⁹. Un ejemplo de lo anterior está dado por la aplicación expresa de dichas normas con motivo del procedimiento de tutela de derechos fundamentales consagrada en el artículo 485 del Código del Trabajo..

Otra arista de la protección a la salud mental de las y los trabajadores viene dada por resoluciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, destacando en este ámbito las

⁷ GAJARDO HARBOE, 2014. Pp. 22

⁸ NUÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano (2019). La prevención de riesgos laborales en Chile: Algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial [en línea]. Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Vol. 9, núm. 1. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6915845>>. Pp. 355-357 [Consulta: 03/12/2022]

⁹ CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo [en línea] Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXVII (Valparaíso, Chile, 2006, Semestre I). <<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/611/576>> Pp. 24-28 [Consulta: 03/12/2022]

disposiciones relativas al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y aquellas normas relativas a su fiscalización. Adicionalmente, desde el área de la seguridad social se ha desarrollado el sistema establecido por la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (1968) y complementado por el Decreto N° 109 sobre Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (1968), que aprueba uno de los Reglamentos complementarios a la Ley N° 16.744 en cuanto al listado de enfermedades profesionales cubiertas.

1.2. Factores comunes de afectación a la salud mental en el trabajo

Tal como mencionamos anteriormente, el objeto de la obligación consagrada en el artículo 184 del Código del Trabajo guarda relación con la protección *eficaz* de la vida y la salud de los trabajadores ante la presencia de riesgos inherentes a la actividad productiva -conocidos como *factores de riesgos laborales*- que se encuentran presentes en el lugar de trabajo y pueden lesionar su persona, menoscabando no solo su capacidad laboral sino también su integridad física y psíquica¹⁰

Tradicionalmente, se ha entendido que los factores frente a los que el trabajador debe ser protegido son aquellos de tipo físico, químico y biológico, cuyos efectos lesivos en la salud de trabajadoras y trabajadores pueden ser comprobables fáctica y empíricamente. Es sobre esta base que, históricamente, se ha ido construyendo un sistema destinado a la prevención, protección y reparación ante afectaciones causadas por tales factores en el ámbito de las relaciones laborales¹¹.

Ahora bien, este paradigma ha ido transformándose a medida que evoluciona la comprensión de los riesgos que envuelve la actividad productiva. Así, a partir de la segunda mitad de 1980 empieza a desarrollarse el concepto de **factores de riesgos psicosocial en el trabajo** por el Comité Mixto OIT-OMS, entendiendo por tales “*las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral*”¹².

¹⁰ GAJARDO HARBOE, 2014. Pp. 21

¹¹ MORENO-JIMENEZ, Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales [en línea] Medicina y Seguridad en el Trabajo (Internet). N° 57. Suplemento 1. <<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>> Pp. 6 [Consulta: 04/12/2022]

¹² FORASTIERI, Valentina (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral [en línea]. En: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Vol. 8, núm. 1-2. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf> Pp. 13 [Consulta: 04/12/2022]

Conforme a esta definición, es posible distinguir dos componentes principales de estos factores de riesgo: por un lado, se encuentran las **condiciones (objetivas) de trabajo**; y por otro, las **capacidades y necesidades humanas** de los trabajadores¹³. Este elemento subjetivo o personal que distingue a los riesgos psicosociales en el trabajo no debe, en caso alguno, suscitar dudas acerca de la posibilidad de extender la tutela legal a su respecto. Tal como indica MORENO-JIMÉNEZ, los factores de riesgos psicosociales en el trabajo son factores reales y ciertos de amenaza a la salud de los trabajadores y trabajadoras, que actúan como desencadenantes de tensión y estrés laboral, pudiendo alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo¹⁴. Por lo tanto, si bien los efectos negativos de los factores psicosociales dependen de las condiciones particulares del trabajador, el factor causal sobre el cual se debe intervenir y actuar preventivamente siguen siendo las condiciones organizacionales de su espacio de trabajo¹⁵. Precisamente, este es el ámbito en donde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social puede -y debe- intervenir.

Para efectos de su estudio, FORASTIERI clasifica los factores de riesgo psicosocial en dos grupos: el primero de ellos corresponde a los riesgos psicosociales vinculados al “**contenido del trabajo**”, esto es, con las condiciones laborales, como ocurre por ejemplo con la carga de trabajo, el diseño de tareas, horario, equipo y entorno de trabajo¹⁶. En estos casos, el riesgo se manifiesta en la carga psicológica que representan tales condiciones de trabajo, y que generalmente guardan relación con la complejización de las labores a propósito del acelerado avance de la tecnología. En este sentido, la transición desde el trabajo directamente productivo al trabajo informatizado aumenta la demanda por altos grados de concentración mental, incrementando a su vez los grados de responsabilidad ejercida y experimentada de modo más solitario por los trabajadores. En consecuencia, así como el trabajo repetitivo, propio de la producción en serie, tiene riesgos de fatiga para la salud mental, el desafío propio de la producción altamente innovadora de readaptaciones permanentes tiene riesgos también en el sentido inverso, de tensión laboral¹⁷.

¹³ OIT (1984). Pp. 13

¹⁴ MORENO JIMENEZ, 2011. Pp. 7

¹⁵ MORENO JIMENEZ, Bernardo (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico [en línea]. ORP Journal, Vol.1, CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona, España. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011>> Pp. 8 [Consulta: 04/12/2022]

¹⁶ FORASTIERI (2016). Pp. 14.

¹⁷ ECHEVERRÍA, Magdalena (2007). El reconocimiento de los trastornos de salud mental en el trabajo en Chile. Informe para el proyecto: Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective. [en línea]. Santiago: Proyecto Araucaria. <https://www.centroalerta.cl/wp-content/uploads/2016/05/reconocimientos_transtornos.pdf> Pp. 8 [Consulta: 02/01/2023]

El segundo grupo de factores psicosociales se refiere a los riesgos relacionados al “**contexto del trabajo**”, es decir, aquellos vinculados a la organización del trabajo y las relaciones laborales, como ocurre con la función y cultura organizativa, papel en la organización, desarrollo personal, control o latitud de decisiones, relaciones interpersonales de trabajo, la conciliación entre vida personal y laboral, entre otros¹⁸. En este caso, ECHEVERRÍA sostiene que los nuevos esquemas de organización del trabajo, caracterizados por el tránsito desde el modelo de la gran empresa que garantizaba trabajos estables hacia las unidades productivas que funcionan en base a proyectos, proveyendo empleos de corta duración, cumple un rol clave en el aumento de la afectación de la salud mental de los trabajadores al brindar un espacio propicio para la competencia por la sobrevivencia ocupacional, obligando a trabajadores y trabajadoras a asumir un alto nivel de compromiso que potencialmente interfiere en sus rutinas diarias de trabajo y sus tiempos de descanso y deteriora el clima laboral entre pares, dificultando la convivencia y las relaciones horizontales. Del mismo modo, el uso (o abuso) de la autoridad del empleador de manera autoritaria, es fuente indiscutible de malestar y tensión psicosocial y de malestar psicológico entre los empleados¹⁹.

A modo de cierre, es importante tener en mente que dentro de los factores psicosociales validados para la realidad y cultura laboral chilena se encuentran la carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, reconocimiento y claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, compañerismo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, equilibrio trabajo y vida privada, confianza y justicia organizacional, vulnerabilidad, y exposición a violencia y acoso²⁰. A su respecto, se han desarrollado una serie de mecanismos que buscan enfrentarlos y aminorar o manejar sus efectos, los cuales revisaremos detalladamente mas adelante.

1.3 Estado actual de la protección de la salud mental de las y los trabajadores en Chile

Hasta ahora, hemos advertido de la estrecha relación entre la protección a la salud mental en el trabajo y el desarrollo de la actividad productiva, teniendo como trasfondo la existencia de una obligación de seguridad frente a la presencia de riesgos asentados, de naturaleza psicosocial, a los cuales se pueden ver expuestas las personas y que pueden repercutir negativamente en su trabajo.

¹⁸ FORASTIERI, 2016. Pp. 14.

¹⁹ ECHEVERRÍA (2007). Pp. 8-9

²⁰ SUSESO (2022). Anexo N°4. Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. En: Circular N° 3709 que Modifica el título III. Calificación de enfermedades profesionales del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes y el título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados, del libro IV. Prestaciones preventivas, ambos del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744. 09 de noviembre de 2022. [en línea]. <<https://www.suseso.cl/612/w3-article-693826.html>> Pp. 3 (73) [Consulta: 05/02/2023]

Sin embargo, la realidad nos demuestra que dicha afirmación no es entendida en términos tan categóricos como los que hemos señalado. Una primera muestra de ello es el propio tenor literal del art. 184 CT, norma base en la materia, que omite toda referencia a la salud mental en el trabajo. No sólo esta disposición se queda corta ante la realidad compleja del trabajo, sino que sistemáticamente ha existido un silencio en cuanto a la protección del bienestar psicológico de las y los trabajadores, matizado por los tibios acercamientos a este problema a través de las normas de protección de la salud física frente a lesiones o accidentes, de las cuales se infiere o deriva la afectación de la salud mental por su padecimiento. Si bien es innegable el vínculo intrínseco entre ambas dimensiones (salud física y mental), nos parece que la falta de un reconocimiento expreso y directo a esta problemática en particular da cuenta de un grave desconocimiento de su importancia para alcanzar una protección efectiva e integral a trabajadores y trabajadoras, que garantice el desarrollo del trabajo en condiciones respetuosas de su bienestar.

En efecto, esta forma que ha tenido el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de aproximarse a la protección de la salud mental de las y los trabajadores no resulta inocua a la hora de analizar la eficacia de su protección. De hecho, el análisis estadístico no es muy alentador.

Antes del inicio de la pandemia en nuestro país, los diagnósticos ocupacionales por enfermedades de salud mental ya eran bastante preocupantes, alcanzando un porcentaje de 38% del total de diagnósticos efectuados en 2019, evidenciando un incremento en comparación a las cifras de años anteriores (33% en 2017, 36% en 2018). La enfermedad más frecuente durante el mencionado periodo fue el trastorno de adaptación, representando el 32,9% del total de denuncias por enfermedad profesional, y el 52,1% de los casos de enfermedad con incapacidad temporal y/o permanente. En cuanto a la calificación de las denuncias por enfermedades de salud mental, en el caso de los hombres tan sólo el 19% fueron consideradas de índole laboral, y el 81% de origen común. Para las mujeres, la distribución fue bastante similar: el 20% tuvo origen laboral y el 80% fue común²¹.

Las estadísticas se ven alteradas en el contexto de la pandemia, donde los diagnósticos por COVID-19 ocuparon gran parte del análisis de los organismos laborales y previsionales. No obstante, los problemas relativos a salud mental en el trabajo no sólo permanecieron vigentes, sino que incluso se acentuaron durante la emergencia sanitaria, probablemente debido a las restricciones efectuadas por la autoridad, la crisis económica, el afianzamiento de nuevas formas de trabajo a

²¹SUSESO (2020). Informe Anual 2019. Estadísticas de Seguridad Social [en línea]. Santiago de Chile. <https://www.suseso.cl/619/articles-595996_archivo_01.pdf> Pp 19-21 [Consulta: 02/01/2023]

distancia, y en general todas las transformaciones y adaptaciones que sufrió el trabajo durante el período mas complejo de la pandemia.

El Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y publicado en 2021, evidenció el aumento progresivo en las denuncias por enfermedades profesionales, incrementándose desde 49.992 a 241.968, un fenómeno atribuible en gran parte a los efectos de la crisis sanitaria y que disparó los números de COVID-19. Sin embargo, dentro de este universo el 59.442 de las denuncias ingresadas en 2021 corresponde a “otros diagnósticos”, dentro de los cuales se incluyen aquellas relativas a patologías de salud mental de trabajadoras y trabajadores²².

En seguida, el mencionado informe señala que el 67% de las denuncias ingresadas fueron calificadas de origen laboral, alcanzando un total aproximado de 162.177. Dentro de este número, los casos de enfermedades de salud mental ocupacional reconocidos como tales, apenas alcanzaron la suma de 5.048 diagnósticos, un número que representa el 30% de las denuncias ingresadas por salud mental (a contrario sensu, el 70% restante de las denuncias efectuadas en 2021 se calificó como enfermedad común). En cuanto a la distribución por sexo, el el 65% de los diagnosticos por enfermedades de salud mental de indole ocupacional corresponde a mujeres, mientras que el 35% a hombres²³.

Por otro lado, un estudio realizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en conjunto con la Universidad Católica de Chile en junio de 2022, demostró que sólo a un 54,1% de los encuestados asalariados fueron informados acerca de los riesgos de trabajar en solitario o aislado, que supone la modalidad de teletrabajo²⁴, no obstante ser una obligación legal del empleador la de informar los riesgos de la actividad productiva. Esta omisión no resulta inocua, especialmente si consideramos que un informe elaborado por el ADP Research Institute ha revelado que, a nivel país, la pandemia y el inevitable aumento en las responsabilidades que conllevan las nuevas formas de trabajo que surgieron a propósito de ella ha sido indicado como la causa principal de estrés en trabajadores y trabajadoras (45%). En este sentido, el 49% de los encuestados afirma que los problemas de salud mental afectan negativamente su trabajo, no obstante lo cual el 27% sostiene

²² SOTO ALTAMIRANO, Patricia (2021). Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 [en línea]. Superintendencia de Seguridad Social, Santiago de Chile. [diapositivas] <https://www.suseso.cl/605/articles-679828_recurso_1.pdf> Diapositiva 20 [Consulta: 02/01/2023]

²³ SOTO ALTAMIRANO (2021). Diapositivas 22-24

²⁴ BRAVO, David; ERRÁZURIZ, Antonia; y CAMPOS, Daniela (2022). Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC: Quinta ronda [en línea]. Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales, UC, en colaboración con Departamento de Psiquiatría de la Escuela Medicina UC y ACHS. [Diapositivas] <<https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/noticias-2022/achs-127833/tms-ronda-5-conferencia.pdf>> Diapositiva 14 [Consulta: 02/01/2023]

que no existe en absoluto una conducta proactiva de parte de su empleador para promover una salud mental positiva en el trabajo²⁵.

Esta realidad que exponemos también se ve reflejada en los últimos resultados de la aplicación del Cuestionario SUSES/ISTAS21 en 2021 (versión breve), principal instrumento para la medición de la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas en nuestro país²⁶.

En primer lugar, el informe advierte acerca de la baja cobertura del instrumento respecto de las y los trabajadores entre 2016 y 2021, alcanzando apenas el 34,3% de encuestados a pesar de tener carácter obligatorio desde 2013. En cuanto al porcentaje de centros de trabajo por estado de riesgo, la proporción de establecimientos con riesgo alto representa el 2,2%, mientras que aquellos con estado de riesgo medio, que venían experimentando una disminución sostenida desde 2017 hasta 2020 (bajando de un 28,4% al 21,5%), alcanzaron la cifra 29,5% en 2021. Por su parte, los centros de trabajo con un estado de riesgo bajo (también llamado “óptimo”), disminuyeron de un 78,3% a 69,8% sólo entre 2020 y 2021²⁷.

En cuanto a los factores de riesgo, las variaciones mas significativas en las empresas con prevalencia de riesgo alto fueron el alza en la dimensión de liderazgo, conflicto de rol y apoyo social, que pasó de una media de 11,9% entre 2016 y 2019, para aumentar a 18,1% en 2020 y llegar a 30,6% en 2021. También se observa un aumento de la prevalencia de centros de trabajo en riesgo alto para la dimensión de doble presencia, que pasó de una media de 32,14% a 38,3% en 2021, considerando que la media de riesgo alto en esta dimensión había sido de 27,6% desde 2017²⁸.

Por su parte, la aplicación del cuestionario en su versión completa (en casos donde el centro de trabajo ha ingresado a vigilancia ambiental y de salud como resultado de presentar entre sus trabajadores/as casos de enfermedad mental de origen laboral, o bien porque la aplicación del cuestionario en su versión resultó con riesgo alto), ilustra con gran claridad la relación entre riesgo psicosocial laboral y sexo. En el caso de las mujeres, las dimensiones que representan un mayor riesgo para ellas corresponden a la doble presencia (dif: -4,7), exigencias emocionales (dif: -3,6),

²⁵ RICHARDSON, Nela; KLEIN, Sara (2021). People at Work 2021: A Global Workforce View. [en línea] ADP Research Institute. <https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2022/04/PaW_Global_2022_GLB_US-310322_MA.pdf> Pp. 41 [Consulta: 02/01/2023]

²⁶ Nota: El instrumento fue reemplazado actualmente por el Cuestionario CEAL-SM/SUSES.

²⁷ SUSES (2022). Documento de Trabajo N°23. Riesgo psicosocial laboral en Chile Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSES/ISTAS21 en 2021 [en línea]. Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Prevención y Vigilancia. Santiago, Chile. < https://www.suseso.cl/619/articles-691574_archivo_01.pdf>. Pp. 7-8 [Consulta: 02/01/2023]

²⁸ SUSES (2022), Pp. 9 [Consulta: 02/01/2023]

control del tiempo (dif: -2,3), influencia (dif: -2,1), y exigencias cuantitativas (dif: -1,3); mientras que en hombres, el riesgo se concentra en la dimensión de conflicto de rol (dif: +4,2)²⁹.

Considerando todo lo anteriormente expuesto, desde la innegable existencia de la obligación legal de proteger íntegramente la vida y salud de las y los trabajadores hasta la evidencia práctica que da cuenta de la urgencia en abordar con mayor seriedad la protección de la salud mental en el trabajo desde un punto de vista jurídico que contribuya a la realización efectiva del mandato impuesto por la ley, a continuación nos propondremos revisar cada uno de los mecanismos existentes para cumplir tal propósito, enfocándonos en su funcionamiento, sus principales ventajas y limitaciones.

²⁹ SUSESO (2022), Pp. 12 [Consulta: 02/01/2023]

II. MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.1 Tutela Administrativa y Gestión Interna de la Empresa

2.1.1 Instrumentos de Prevención de Riesgos

La prevención de riesgos laborales es, sin duda alguna, uno de los puntos que suscita mayor interés para el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Su importancia es tal que hay quienes afirman que no resulta suficiente -ni apropiado- en un Estado social y democrático reducir los problemas de salud y seguridad en el trabajo (en adelante, SST) al ámbito de la reparación o compensación económica, ni siquiera ante la existencia de una normativa limitada y reducida a casos particulares de prevención de riesgos en el trabajo, pues la anticipación al daño resulta ser mayormente compatible con el respeto al contenido esencial de los derechos en juego, esto es, básicamente, no poner en peligro la salud y el bienestar del trabajador³⁰.

Es así que la legislación chilena, partiendo de la base otorgada por el art. 184 CT, opta desde relativamente temprano por establecer una serie de mecanismos cuyo propósito es contribuir a la creación y mantenimiento de espacios seguros de trabajo al interior de la empresa, principalmente a través de la Ley N° 16.744 (también conocida como Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en adelante LAT), cuyo título VII consagra los llamados “instrumentos de prevención de riesgos”, a saber, **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad**. En complemento de lo anterior, el título VI del Decreto Supremo N° 40 de 1969 establece el **derecho a saber**, que también forma parte de este conjunto de medidas preventivas.

En primer lugar, los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad** se encuentran regulados en el art. 66 LAT y el Decreto Supremo N° 54 de 1969. Se presentan como un organismo facilitador de la colaboración y el trabajo conjunto en materias de SST en toda empresa que agrupe un mínimo de 25 trabajadores, compuestos equitativamente tanto de representantes “patronales” como de trabajadores (art. 66 inc 3 de la Ley y art 3 D.S N° 54). En el caso de estos últimos, el art 10 del D.S N° 54 les exige acreditar su asistencia a un curso de *orientación de prevención de riesgos profesionales* dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos

³⁰ NUÑEZ (2019). Pp 360-362.

Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año. El Comité cumple básicamente labores de asesoramiento en prevención de riesgos a través de la realización de reuniones informativas en cuanto a uso de implementos de protección, capacitaciones, vigilancia y estudio de causas de accidentes y enfermedades profesionales (art. 66 LAT y 24 del D.S N° 54).

En seguida, encontramos a los **Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales** regidos por el art. 66 inc. 4 de la Ley N° 16.744 y Título III del D.S N° 40 de 1969. Se definen como *“aquella dependencia de la empresa que está a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar la prevención de riesgos y, además, efectuar acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”* (art 8 inc 2 D.S N° 40). Se prevé su existencia obligatoria en toda empresa que agrupe a más de 100 trabajadores, y su organización depende, en principio, del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos que existan en ella (art 10 D.S N° 40). Su dirección estará a cargo ya sea de un profesional especialista en materias relativas a la seguridad e higiene del trabajo o de técnicos en prevención de riesgos, dependiendo del tamaño de la empresa (determinado por el número de trabajadores) y de la importancia de sus riesgos (determinada por la cotización adicional genérica). Dentro de sus funciones (art 8 inc. 2 D.S N° 40), se mencionan el reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, cumplimiento de labores educativas de prevención de riesgos y promoción de la capacitación de los trabajadores, e incluso de asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

Si bien en ambos casos su vigencia se encuentra sujeta a un cierto tamaño de las empresas, es necesario destacar el enorme potencial que tienen estos organismos para abordar de forma directa temáticas relacionadas a la salud mental en el trabajo, y que pareciera no estar siendo aprovechada de manera efectiva en la actualidad. Bajo la vigencia del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, principal instrumento destinado a protección de la salud mental en el trabajo, los Comités Paritarios y los Departamentos de Prevención de Riesgos deben ser puestos en conocimiento de sus disposiciones³¹, pero fuera de eso no están obligados por ley a desempeñar un rol clave en dicho proceso.

Sin embargo, la falta de imperativo legal a este respecto no obsta a que dichos organismos puedan impulsar y desarrollar tareas con el objeto de promover la protección al bienestar psíquico de las y

³¹ MINISTERIO DE SALUD (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales [en línea]. Subsecretaría de Salud Pública, Departamento de Salud Ocupacional. División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. Versión a Agosto de 2022. <<https://drive.google.com/file/d/1WfeNzcf90eYv8KhKJUadNkSFsyNPJMv5/view>> Pp. 7 [Consulta: 07/03/2023]

los trabajadores. Por un lado, la labor investigativa que desarrolla el Comité, sumado a la obligatoriedad de sus decisiones y actos; sumado al conocimiento especializado y medidas que pueden aportar los Departamentos de Prevención de Riesgos, pueden ser cruciales para contribuir a la concientización de esta materia entre las y los trabajadores.

Ahora bien, el éxito de tal misión requiere de una formación integral de las y los representantes que componen el Comité Paritario en materia de prevención de riesgos psicosociales, de modo que exista una interiorización respecto a la importancia que revisten tales factores para la vida al interior de la empresa y el bienestar de quienes se desempeñan en ella. En la práctica, no existe un mandato legal que exija la formación en riesgos psicosociales como contenido básico y necesario dentro de los programas de capacitación para representantes en Comités Paritarios, sin perjuicio de la existencia de una serie de recursos, asesorías y colaboraciones ofrecidas por los OAS sobre riesgos psicosociales, complementarios a las capacitaciones básicas que se encuentran disponibles para trabajadoras y trabajadores interesados (art. 24 letra b)).

El tercer instrumento mencionado por la Ley N° 16.744 es el **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS)**, regulado por el título V del D.S N° 40 de 1969. Su existencia es obligatoria dentro de toda empresa, al igual que su cumplimiento por todos los trabajadores que se desempeñan dentro de ella (art 14 D.S N° 40 y art 67 Ley N° 16.744).

En cuanto a su estructura, el Reglamento se compone de un preámbulo donde se contienen sus fines, con expresa referencia al art 67 de la Ley N° 16.744 y a la necesidad de mantener un ambiente colaborativo para alcanzar su efectiva realización (art. 16 inc 3). En seguida, el Reglamento se divide en capítulos, siendo el primero de ellos relativo a disposiciones generales (art 17), con normas sobre materias como exámenes médicos y psicotécnicos, investigación de accidentes, facilidades de comités paritarios, especificaciones de elementos de protección para ciertas faenas, etc. El segundo capítulo contiene normas imperativas para los trabajadores en cuanto a uso y conservación de elementos de protección personal, acatamiento de normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad; y del procedimiento para informar e investigar causas de accidentes o enfermedades profesionales. Por su parte, el tercer capítulo prevé ciertas prohibiciones de actos que envuelvan riesgos para los mismos trabajadores o trabajadoras, o para los medios de trabajo (art 19). El capítulo IV contempla las sanciones por infracción a las normas del reglamento (art. 20), generalmente de carácter pecuniario proporcionales a la gravedad de la infracción; y por último, el Reglamento debe reproducir el procedimiento de reclamos de la Ley N° 16.744 y su reglamento.

Paralelamente, podemos encontrar el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)** del art. 153 CT, cuyo propósito es garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, cuya observancia es obligatoria en aquellas empresas que cuenten con mas de 10 trabajadores permanentes.

Si bien a primera vista estos instrumentos pueden diferenciarse en cuanto el primero de ellos posee una evidente orientación técnica, mientras que el segundo tiene como fin organizar la convivencia al interior de la empresa, lo cierto es que ambos son útiles para contribuir a la prevención de los riesgos psicosociales laborales, debiendo incluir disposiciones en donde se especifiquen los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo (por ejemplo, situaciones de acoso, discriminación laboral, menoscabo por teletrabajo), las consecuencias de estos para la salud de los trabajadores/as y las medidas protectoras dispuestas a su respecto, según dispone el Ministerio de Salud³². Sin embargo, fuera de este mandato administrativo, lo cierto es que no existe estrictamente una obligación legal de incluir disposiciones en ese sentido, mas allá de la referencia somera a los procedimientos de acoso sexual como mención mínima del RIOHS (art. 154 N° 12 CT), quedando el tratamiento de los riesgos psicosociales sujeto a la discreción (¿o buena voluntad?) de cada empleador y al conocimiento que posea sobre la materia.

Fuera de los instrumentos contemplados por la LAT se encuentra el **derecho a saber**, regulado en el título VI del D.S N° 40 de 1969, titulado “De la obligación de informar de los riesgos laborales”, en cuyo art. 21 señala la obligación del empleador de informar al trabajador/a al momento de su contratación los riesgos que implica su labor (particularmente, la identificación y exposición a elementos, productos y sustancias nocivas), las medidas preventivas existentes para evitarlos, y de mantener a su disposición los implementos necesarios para prevenir la ocurrencia de accidentes.

Es evidente que la manera en que se consagra este derecho responde a la concepción tradicional de “riesgos laborales”, apuntando primordialmente a la protección de la integridad física de las y los trabajadores frente a la exposición a elementos nocivos. Sin embargo, no existe obstáculo alguno para afirmar que el derecho a saber debe extenderse hacia los riesgos psicosociales que pueden (o eventualmente podrían) estar presentes en la empresa, debiendo el empleador asumir acciones tendientes a la información y formación de sus trabajadores sobre estas materias para permitir a la persona afectada ser capaz de identificar las primeras señales de alerta y reunir pruebas de la situación en caso de ser necesario, evitando que se actúe sólo una vez producido el daño³³.

³² MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (2022). Pp. 7

³³ LANATA (2018). Pp. 121-122

Así se ha visto reflejado en las sentencias dictadas por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en las causas **I-161-2018** e **I-153-2018**, en donde confirma la multa impuesta por la Inspección del Trabajo a una empresa por incumplimiento de esta obligación a raíz de la omisión en su charla informativa de riesgos laborales de un análisis pormenorizado de los riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo, por tratarse de un asunto que resultaba de particular relevancia atendiendo la naturaleza de las funciones de sus trabajadores. De este modo, el tribunal interpreta la obligación emanada del art. 21 del D.S N° 40 en términos amplios, vinculándolo a lo dispuesto en el art. 184 y 506 CT, concluyendo que no se incurre en un problema de tipicidad o legalidad al exigir que dichos riesgos sean informados como parte del cumplimiento de la obligación del empleador, pues la información entregada debe ser íntegra y suficiente respecto de los riesgos que entrañan las labores que desarrollan los trabajadores³⁴.

Por lo demás, es innegable que el derecho a saber constituye el método mas sencillo para aproximarse a la protección de la salud mental en el trabajo desde un punto de vista preventivo si consideramos que puede materializarse de diversas formas, en la medida que cumpla con su finalidad. Este ha sido el criterio asumido por el 1° Juzgado de Letras de San Antonio en la causa **I-14-2019**, en donde tiene por acreditado el cumplimiento de la obligación de informar riesgos laborales, y en particular riesgos psicosociales, incluso sin haber hecho referencia a instrumentos concretos, sino a partir de la apreciación conjunta de la prueba ofrecida por la reclamante que daba cuenta de la regulación, planificación, información y puesta en práctica de actividades vinculadas con la información a los trabajadores de los riesgos psicosociales en el trabajo, estimando que aquel es el correcto enfoque del imperativo legal³⁵.

2.1.2 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Sin ánimo de desmerecer el rol clave de los instrumentos revisados en el punto anterior, debemos señalar que el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es, sin duda alguna, uno de los medios de mayor trascendencia para efectos de la protección de la salud mental en el trabajo en nuestro país. Creado en 2013 a través de la Resolución Exenta N° 336, y cuya versión mas reciente entró en vigor a partir del 01 de enero de 2023, la finalidad de este instrumento es medir la exposición de las y los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en la empresa, con el propósito de prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral. Su aplicación se extiende a toda empresa e institución pública o privada legalmente constituida, independiente de su

³⁴ Causa RIT I-153-2018 y RIT I-161-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencias definitivas dictadas el 03 de enero de 2019. Considerando Noveno.

³⁵ Causa RIT I-14-2019, 1° Juzgado de Letras de San Antonio. Sentencia definitiva dictada el 16 de enero de 2019 Considerando Decimoctavo.

rubro y cantidad de trabajadores/as. Para el caso de empresas e instituciones nuevas, la evaluación de los riesgos psicosociales deberá realizarse cuando el centro de trabajo cuente con trabajadores/as contratados de 6 meses o más³⁶.

El medio principal para realizar la medición del riesgo psicosocial en la empresa es el **Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO** (CEAL-SM/SUSESO), que viene a reemplazar el Cuestionario SUSESO ISTAS/21 e incorpora nuevas materias a partir de la experiencia del trabajo durante la pandemia. Este cuestionario contempla una *sección general* que incluye preguntas destinadas a la caracterización personal de las y los trabajadores a partir de datos demográficos, de condiciones de trabajo y empleo, y sobre su salud y bienestar. En seguida, el Cuestionario incorpora una *sección de riesgo psicosocial*, en donde se formulan una serie de preguntas sobre las distintas dimensiones de riesgo psicosocial laboral que reconoce la Ley³⁷.

El proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial contempla la participación de diversos actores, tales como el empleador, trabajadores pertenecientes a determinados centros de trabajo (como unidad de análisis), OAS y de administración delegada, y entidades fiscalizadoras como las SEREMIS de Salud y la Dirección del Trabajo.

La primera etapa de este proceso consiste en la conformación de un Comité de Aplicación, compuesto paritariamente por representantes de las y los trabajadores (quien debe pertenecer al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al sindicato(s), o en caso de no existir ninguno, ser elegido en votación), y del empleador (representante(s) del área de RR.HH y un encargado de prevención de riesgos, u otro determinado por el empleador)³⁸. Este Comité estará encargado de la implementación, seguimiento y vigilancia de cada etapa del proceso, contando con la asistencia y asesoría del OAS respectivo, y la capacitación para el cumplimiento de sus funciones es de responsabilidad del empleador.

Una de sus primeras tareas corresponde a la difusión, sensibilización y aplicación del Cuestionario, pues este requiere de una participación mínima de un 60% de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al centro de trabajo para ser eficaz, a pesar de tener participación voluntaria³⁹. Es importante señalar que toda la información o piezas gráficas generadas con este objeto deben indicar que nacen para dar cumplimiento al Protocolo⁴⁰.

³⁶ MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (2022). Pp. 6-7.

³⁷ SUSESO (2022). Pp. 3 (73)

³⁸ SUSESO (2022). Pp. 11 (81).

³⁹ SUSESO (2022). Pp. 16 (86).

⁴⁰ MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 28

La aplicación del cuestionario corresponderá al Comité, decidiendo en cuanto a su formato y duración, debiendo garantizar el anonimato y confidencialidad de las y los participantes de la evaluación⁴¹.

Una vez terminado, los resultados se calculan y traducen en un puntaje que determinará el estado de riesgo de la empresa (bajo/medio/alto), en base al cual el OAS puede disponer de medidas y acciones específicas para su manejo y prevención (en el caso de verificarse un riesgo bajo o medio) o del ingreso a un programa de vigilancia ambiental de los mismos, cuando se verifique un estado de riesgo alto en la evaluación de riesgo psicosocial. Este programa desarrollado por los OAS para la gestión del riesgo incluye la identificación del factor, la evaluación del riesgo, la definición de las medidas preventivas aplicables y la verificación de su cumplimiento en el tiempo a través de la creación de verificadores fiscalizables para cada acción y actividad. Cabe señalar que estas indicaciones realizadas por el organismo deben diseñarse para ajustarse a la realidad particular de la empresa, sin poder establecer medidas genéricas⁴².

Asimismo, el programa de vigilancia también se activa al verificar la existencia de un caso de calificación de patología mental de origen laboral. Ante tal evento, las medidas prescritas deberán basarse en el resultado de calificación de la enfermedad, con especial énfasis en el agente de riesgo que le da origen, y en el análisis realizado con posterioridad a la medición del riesgo psicosocial, con motivo de la aplicación del Protocolo y la vigilancia ambiental⁴³.

Paralelamente, el Comité de Aplicación también puede participar en la generación de una propuesta de intervenciones para la gestión de los riesgos considerando la realidad y características propias de lugar de trabajo, gestionándolas a través de grupos de discusión⁴⁴.

El empleador será responsable de la implementación de las medidas dispuestas para cada centro de trabajo. Ante un eventual incumplimiento, el OAS deberá notificar dicha circunstancia a la autoridad sanitaria y a la Dirección del Trabajo para efectos de fiscalizar y sancionar dicha omisión. Con todo, cuando el incumplimiento obedezca a una hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor, de conformidad a lo dispuesto en el art. 45 del Código Civil, los OAS deberán solicitar al empleador, con conocimiento del Comité de Aplicación, que dejen constancia y respaldo de tales eventos, de modo que las SEREMIS y Dirección del Trabajo analicen la pertinencia de tales antecedentes y evalúen la posibilidad de eximirse de la sanción⁴⁵.

⁴¹ SUSESO (2022). Pp. 17

⁴² MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 16-17

⁴³ MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 18.

⁴⁴ SUSESO (2022). Pp. 29 (99).

⁴⁵ MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 25

Ahora bien, puede tener lugar un problema aparente de competencia entre ambos entes fiscalizadores. A este respecto, debemos considerar que el incumplimiento de la aplicación del Protocolo representa tanto una infracción sanitaria como también laboral, en el ámbito de la prevención de riesgos. En este sentido, corresponde a las SEREMIS de salud la fiscalización de la observancia del Protocolo y las medidas dispuestas en relación al mismo en tanto normas de higiene y salubridad en los lugares de trabajo; mientras que la Dirección del Trabajo fiscaliza la aplicación de sus disposiciones como parte de cumplimiento del deber de seguridad que establece el art. 184 CT. A lo anterior, se suma la competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, encargada de la fiscalización a los OAS y de las empresas con administración delegada⁴⁶.

Por último, la empresa egresará del programa de vigilancia ambiental de riesgos psicosociales en la medida que obtenga un estado de riesgo bajo o medio en la reevaluación efectuada cada dos años, se verifique el cumplimiento de las medidas prescritas para enfrentar los riesgos psicosociales identificados, y ya no existan trabajadores/as diagnosticados/as con enfermedades mentales de origen laboral⁴⁷. Para efectos de asegurar el reintegro del trabajador o trabajadora afectados a licencia o reposo por patología mental laboral, se contempla la existencia de un Programa de Retorno al Trabajo, activado por el OAS correspondiente, quien deberá prescribir las adaptaciones y cambios necesarios en la organización del trabajo para efectos de la eliminación, control o mitigación de los factores de riesgo ocupacional que causaron la enfermedad, con el objeto de impedir que otros/as trabajadores/as sufran las mismas consecuencias. Estos cambios deberán efectuarse aún cuando el trabajador o trabajadora afectado/a haya renunciado⁴⁸

2.1.3 Procedimientos ante casos de acoso sexual y laboral: Procedimiento interno de la empresa y procedimiento administrativo ante la Dirección del Trabajo

El acoso en el trabajo, en términos generales, ha sido definido como “*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico*” (art. 1.1 Convenio N°190)⁴⁹. Su impacto en la vida de las y los trabajadores no es menor: la OIT ha advertido que las víctimas de acoso en el trabajo pueden sufrir de una serie de lesiones y problemas graves de salud

⁴⁶ MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (2022). Pp. 8-9

⁴⁷ MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 18

⁴⁸ MINISTERIO DE SALUD (2022). Pp. 20.

⁴⁹OIT (2020). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso [en línea]. Primera edición. Ginebra, Suiza.

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf>. Pp. 9 [Consulta: 19/02/2023].

mental y física, tales como tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia, e incluso ideaciones suicidas. Adicionalmente, muchos trabajadores y trabajadoras se enfrentan a la disyuntiva de sufrir posibles represalias que pueden sufrir en caso de denunciar acoso; o continuar soportando la violencia para evitar dichas consecuencias, en desmedro de su propio bienestar⁵⁰. Es por ello que el acoso en el trabajo ha sido reconocido como un riesgo psicosocial en el trabajo asentado de acuerdo a nuestra legislación (bajo el concepto de “*violencia y acoso en el trabajo*”), pudiendo materializarse a través de actos constitutivos de acoso sexual y de acoso psicológico (también conocido como acoso laboral o *mobbing*)⁵¹.

El **acoso sexual** fue tipificado y sancionado por primera vez en nuestro país a través de la Ley N° 20.005 en 2005, definiéndolo como una conducta inherentemente contraria a la dignidad de todo trabajador o trabajadora y que consiste en todo requerimiento de carácter sexual hacia una persona, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (art. 2 CT). Según fue señalado durante la discusión general del proyecto de ley, el propósito de su regulación fue resguardar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, toda vez que el acoso sexual constituye uno de los tipos más graves de discriminación laboral al denotar una clara visión de inferioridad de un sexo respecto de otro, generalmente afectando a mujeres trabajadoras. Esta explicación tendría, además, un trasfondo cultural, en un contexto marcado por la desvalorización de la mujer en lo referente a su capacidad profesional y de trabajo; y de una práctica generalizada que legitimaba dicho discurso por la falta de canales adecuados de denuncia y de una efectiva posibilidad de sanción, facilitando su repetición en el tiempo y su impunidad⁵².

Para enfrentar dicha situación, la ley incorpora el Título IV al Libro II CT, regulando un **procedimiento interno de investigación y persecución del acoso sexual al interior de las empresas**. La descripción de este procedimiento deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas que estén obligadas a mantener uno, por disposición expresa del art. 154 N° 12 CT.

Siguiendo lo dispuesto por el art. 211-A y siguientes, toda persona que sea víctima de una conducta constitutiva de acoso sexual (en los términos del art. 2 CT) deberá presentar un reclamo por escrito

⁵⁰ OIT (2020). Pp. 25.

⁵¹ OIT (2020). Pp. 11.

⁵² CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2005). Historia de la Ley N° 20.005 “Tipifica y sanciona el acoso sexual”. Biblioteca del Congreso Nacional. <https://www.bcn.cl/historiadelailey/fileadmin/file_ley/5620/HL_D_5620_f8ac76fb64482b83f173cc982789c184.pdf> Pp. 10-11. [Consulta: 15/08/2023]

a la dirección de la empresa (cuando provenga de pares) o a la respectiva Inspección del Trabajo (cuando los actos provienen del empleador), según corresponda. Con el sólo mérito de dicha presentación, el empleador estará obligado a adoptar todas las medidas de resguardo que sean necesarias considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo (en general, se mencionan la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada) y a llevar a cabo la investigación interna de los hechos denunciados; o remitir todos los antecedentes a la Inspección respectiva en un plazo de cinco días. Durante el tiempo que dure la investigación, deberán resguardarse las garantías fundamentales de las partes involucradas, velando especialmente por su derecho a ser oídos y al plazo razonable, no pudiendo extenderse más allá de treinta días. Las conclusiones a las que arribe la investigación interna deberán ser remitidas a la Inspección del Trabajo y ponerse en conocimiento del empleador y de los involucrados, contando el empleador con un plazo de quince días desde su recepción para implementar las medidas o sanciones que hayan sido señaladas por el mismo organismo administrativo.

Más tarde, fue incorporada la noción de **acoso laboral** por la Ley N° 20.607 en 2012, complementando el art 2 CT al definirlo como 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. Su consagración da cuenta de la existencia de un ilícito objetivo o de resultado, siguiendo la línea de las reformas anteriores, permitiendo abarcar diversas clases o modalidades de este comportamiento lesivo de derechos fundamentales al establecerse en términos amplios. Sin embargo, una de las principales críticas fue la ausencia de mecanismos de protección para las víctimas, al omitirse alguna referencia a medios de prevención del acoso laboral al interior de la empresa, a diferencia de lo que ocurrió con la reforma sobre acoso sexual. Por el contrario, las únicas vías disponibles para enfrentar el acoso laboral eran el despido del acosador por la causal del art. 160 N°1 CT y al autodespido (o despido indirecto) de la persona afectada por vía del art. 171 CT, tramitado hasta ese momento a través del procedimiento ordinario laboral, pues la ley no reconoció expresamente la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para estos casos⁵³.

⁵³ CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales [en línea]. Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 1. Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:CL/mobbing/p2/vid/acoso-laboral-tutela-prueba-643819905>> Pp. 68-69 [Consulta: 25/02/2023]

Para hacer frente a esta situación, se han propuesto diversas soluciones prácticas. Por ejemplo, la Dirección del Trabajo, advirtiendo de la inexistencia de un procedimiento de investigación, ha recomendado la adopción de instrumentos y protocolos de prevención de conductas factibles de configurar acoso laboral al interior de las empresas, junto a la descripción -voluntaria- de las mismas en los Reglamentos Internos y en códigos de ética, de conducta o buenas prácticas laborales (los cuales, sin perjuicio de carecer de fuerza obligatoria, sirven para marcar pautas en el proceder de la empresa)⁵⁴. Por su parte, la jurisprudencia ha extendido la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los casos de acoso en el trabajo, siendo hoy en día una práctica generalizada por los tribunales laborales dada su conveniencia para la protección de las víctimas, atendiendo la relación directa entre las consecuencias producidas por el acoso laboral y los derechos fundamentales de las personas⁵⁵.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que la consagración legal de un procedimiento interno para enfrentar los casos de acoso en el trabajo se vuelve un imperativo a la luz del Convenio N° 190 de la OIT, ratificado recientemente por nuestro país, en donde se promueve la adopción de medidas y estrategias integrales de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo (art. 4 letra c)), dentro de las cuales se menciona precisamente el deber para los Estados de garantizar la existencia de medios de inspección e investigación efectivos de estos casos (art 4 letra h)), asegurando el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces para solucionarlos (art. 10).

Para estos efectos, debemos tener presente que actualmente se encuentra en tramitación una moción parlamentaria que busca consagrar expresamente un procedimiento interno de investigación y sanción del acoso laboral. El Boletín N° 12.695-13, ingresado en 2019, pretende incorporar expresamente el acoso laboral en el título IV del Libro II CT para permitir canalizar estas denuncias a través de mecanismos internos de la empresa, junto con establecer el deber del empleador de confeccionar protocolos de acción obligatorios para prevenir conductas de acoso laboral en la empresa y medidas que otorguen la debida protección a los afectados, en caso que se produzcan estas situaciones⁵⁶. Del mismo modo, el Boletín N°12.951-13, ingresado en septiembre del mismo año, pretende incorporar el protocolo de acoso laboral dentro de las consideraciones mínimas que

⁵⁴ LANATA (2018). Pp. 122-123

⁵⁵ VILLALÓN ESQUIVEL, Jorge (2013). ¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral? Reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607 [en línea]. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. Sección: Estudio. Núm. 20-1, Enero 2013. <<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:CL/tutela+derechos+fundamentales+acoso/vid/procediminto-fundamentales-herramienta-487209074>> Pp. 237 [Consulta: 15/03/2023]

⁵⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2019a). Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral. Boletín 12695-13. <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13232&prmBOLETIN=12695-13>> Pp. 5-6. [Consulta: 26/02/2023]

debe tener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que debe estar presente en toda empresa que cuenta con 10 o más trabajadores, pues si bien hay quienes lo incorporan voluntariamente, no existe una obligación legal en tal sentido⁵⁷.

Evidentemente, tiene gran importancia para la protección de la salud mental de las y los trabajadores desde una faceta preventiva, ya que permite intervenir de forma directa para mitigar los efectos de un riesgo psicosocial como la violencia y acoso en el lugar de trabajo, evitando en muchos casos la judicialización de estos asuntos. Este aspecto no es menor, pues la vía judicial puede no resultar del todo idónea para entregar una real solución al problema de fondo desde el punto de vista de la obligación de prevenir riesgos profesionales, al limitarse en muchos casos al pago de indemnizaciones compensatorias del daño sufrido por la víctima (quien generalmente recurrirá a la figura del autodespido). Así las cosas, la inobservancia de mecanismos de queja internos que sean seguros y accesibles para denunciar estas conductas impiden que exista un proceso de restauración para el individuo o la empresa, propiciando un cambio en la cultura del lugar de trabajo⁵⁸.

2.1.4 Régimen contenido en la Ley N° 16.744: Seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en relación al Decreto Supremo N° 109 (1968) sobre Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Los Organismos Administradores del Seguro Social que consagra la Ley N° 16.744 no sólo cumplen funciones relacionadas a la vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la aplicación del Protocolo, sino que también gestionan una serie de prestaciones frente a la ocurrencia de siniestralidades que afecten a las y los trabajadores en el desempeño de sus funciones; a saber, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Esta última categoría es la que, a primera vista, reviste una mayor relevancia para efectos de este trabajo, pues la LAT se aproxima a la protección de la salud mental ocupacional a través del concepto de enfermedad profesional, tal como se esgrime del tenor del art. 7 LAT y 19 N° 13 del Decreto Supremo N° 109 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en tanto Reglamento complementario de la Ley. La primera de estas disposiciones define a las enfermedades profesionales como aquellas causadas *directamente* por el trabajo y que produzcan incapacidad o muerte a quien las sufre. Para estos efectos, el Reglamento reproduce un listado de enfermedades

⁵⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2019b). Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para exigir que el reglamento interno de la empresa contenga disposiciones sobre persecución, medidas de resguardo y sanciones aplicables en casos de acoso laboral. Boletín 12951-13 <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13499&prmBOLETIN=12951-13>> [Consulta: 26/02/2023]

⁵⁸ CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2019a). Pp. 3.

que deben ser calificadas como profesionales, entre las cuales se mencionan las “*neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico*”, susceptibles de producirse en “*todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica, comprobándose la relación de causa a efecto*”. Lo anterior sin perjuicio de permitir a las y los afiliados al sistema acreditar ante el organismo administrador respectivo el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en dicho listado, y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. Hoy en día, la SUSESO ha tendido a prescindir de la naturaleza específica del trabajo y atender exclusivamente a la existencia de una relación causa-efecto entre la dolencia y las condiciones laborales⁵⁹

No obstante lo anterior, se han planteado ciertas dudas en cuanto al carácter de enfermedad profesional de las consecuencias psíquicas ocasionadas por el acoso laboral (en tanto riesgo psicosocial), a propósito de los conceptos que maneja la Ley N° 16.774. Esto dado que, siguiendo estrictamente el tenor de la ley y la definición anteriormente revisada, la calificación de una enfermedad como profesional requiere que ella haya sido ocasionada directamente por el ejercicio de una actividad laboral, siendo un resultado casi necesario, aun cuando sea previsible. LANATA critica este planteamiento, señalando que conlleva una normalización del acoso laboral como “mal necesario” al interior de las empresas, asumiendo que se trata de un factor esencial e inherente al desarrollo de un trabajo cuando en realidad el acoso laboral es una anomalía en las condiciones laborales. No sólo resulta contrario a la idea de dignidad de las y los trabajadores, sino que representa una disminución del estándar exigible al empleador en cuanto al cumplimiento de su deber de seguridad en el trabajo, especialmente desde el punto de vista preventivo, prácticamente obligando a las y los trabajadores a convivir con dicha realidad⁶⁰.

En la doctrina española, autoras como OLARTE han afirmado que dichas consecuencias deben ser entendidas como una “enfermedad del trabajo”, categoría diferente al de enfermedad profesional que se caracteriza por su ambivalencia; en el sentido de reconocer su carácter de enfermedades comunes (como ocurre con la depresión, o el síndrome ansioso depresivo generados con motivo del acoso laboral), pero con origen inmediato en el trabajo⁶¹. En el medio nacional, se ha recurrido a la noción de “accidente del trabajo” (art. 5 LAT) para determinar el carácter ocupacional de las afecciones psicológicas causadas por el acoso laboral, considerando estas conductas como alteraciones accidentales o eventuales de las condiciones de trabajo, cuyos efectos dañinos al

⁵⁹ LANATA (2018). Pp. 115

⁶⁰ LANATA (2018). Pp. 106 y 118

⁶¹ LANATA (2018). Pp. 116

bienestar de las y los trabajadores constituyen lesiones sufridas por causa u ocasión del trabajo produciéndose incapacidad o muerte, correspondiéndose con la definición legal y permitiendo de este modo aplicar las disposiciones de la Ley en cuanto a medidas preventivas y reparatorias⁶². LANATA concluye a este respecto que las consecuencias o patologías que produce el acoso laboral no se encuadran jurídicamente en la noción de enfermedades profesionales pues no son el resultado del ejercicio directo de una profesión u oficio, pero sí pueden considerarse accidentes del trabajo. Si bien las consecuencias prácticas del accidente del trabajo y la enfermedad profesional son las mismas, en cuanto a la aplicación del régimen previsto por la Ley N° 16.744, el encasillamiento de las consecuencias psicológicas del acoso laboral en una u otra categoría no es baladí, pues la decisión implica admitir visiones distintas sobre la existencia de estas conductas, y de su trascendencia en tanto riesgos laborales presentes al interior de las empresas⁶³.

2.1.5 Protección de la salud mental ocupacional en tiempos de pandemia: limitaciones al teletrabajo

Hoy en día, son innegables las repercusiones que tuvo la pandemia en todo ámbito de la vida de las personas, incluida su vida laboral. Esto dado que las medidas adoptadas para el resguardo de la comunidad en el contexto de emergencia sanitaria, junto a la necesidad de mantener el funcionamiento de la economía durante la crisis, hicieron necesaria la adaptación del trabajo a esta nueva realidad, lo cual significó el realce de una forma de prestación de servicios que, hasta ese momento, constituía una regla casi excepcional.

Es así que toda la atención estuvo fijada en el **teletrabajo**, una modalidad de trabajo remoto o a distancia caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones que permiten reportar la prestación de servicios efectuada desde el domicilio del trabajador u otro lugar distinto del establecimiento, faena o instalaciones del empleador⁶⁴.

Esta figura no era del todo desconocida para nuestro derecho, pues ya había sido incorporada al Código del Trabajo por medio de la Ley N° 19.759 (2001) con motivo de excluir de limitación de jornada a las y los trabajadores que prestaran servicios preferentemente fuera del lugar de la empresa a través de dichos medios (art. 22 inc. 4 CT). A falta de mayor regulación, dichos trabajadores y trabajadoras quedaban sujetos a lo estipulado en el contrato de trabajo y a las reglas mínimas de protección que contenía el Código⁶⁵.

⁶² LANATA (2018). Pp. 118

⁶³ LANATA (2018). Pp. 124-125

⁶⁴ LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. "El Derecho del Trabajo en las Nuevas Tecnologías". Der Ediciones. Santiago de Chile. Pp. 84

⁶⁵ LIZAMA. Pp. 84-85

Con la llegada de la pandemia, el teletrabajo pasó a ser prácticamente una regla general de prestación de servicios en aquellos rubros donde fuera posible según las condiciones del lugar y la naturaleza de las funciones desempeñadas. Sin embargo, la abrupta transición hacia esta modalidad en un contexto de emergencia, generó un escenario propicio para el aumento del estrés relacionado con el trabajo, además de depresión, ansiedad, burnout (agotamiento), e incluso ocasionar enfermedades cardiovasculares y conductas de afrontamiento no saludables (insomnio, mala alimentación, consumos problemáticos)⁶⁶. Junto con ello, esta medida trajo consigo el desarrollo de una serie de nuevos riesgos psicosociales, tales como la reducción de periodos de descanso, problemas de conciliación de doble y triple jornada (un problema que envuelve una dimensión de género), aumento del ciberacoso y violencia digital, entre otros⁶⁷

Sobre este escenario, fue promulgada la Ley N° 21.220 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo propiamente tal, modificando el art 22 inc. 4 CT y agregando un Capítulo IX en el Título II del Libro I. Cabe señalar que su tramitación fue retomada precisamente con motivo de la crisis sanitaria, sin perjuicio de lo cual su texto no fue adaptado para regir el teletrabajo como medida excepcional en este contexto. Por el contrario, el objetivo de la Ley N° 21.220 era ayudar a compatibilizar la vida laboral y familiar, en condiciones habituales y normales de trabajo, por lo que en la prácticas existieron ciertas discrepancias en cuanto a la aplicabilidad de sus normas al teletrabajo como medida para garantizar el cumplimiento del deber de protección del empleador (art 184 CT).

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que la Ley N° 21.220 establece una serie de resguardos para el o la trabajadora que se desempeña bajo la modalidad de teletrabajo, con el objeto de protegerlos/as ante los riesgos que entraña dicho régimen, especialmente desde el punto de vista de la desaparición o difuminación de los límites entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El primero de ellos guarda relación con los **límites de la jornada laboral** en el teletrabajo. La ley establece que si al momento de pactar o transitar desde la prestación de servicios presencial hacia esta modalidad, el trabajador/a está sujeto/a al cumplimiento de jornada, se deberán respetar los límites establecidos por el Código en cuanto a duración y distribución de jornada (art. 22 y 28 CT), y descanso semanal (art. 35 y 38 CT).

⁶⁶ BUENO, Carmen. (2021). Teletrabajo y Salud Laboral: una aproximación al enfoque de la OIT [En línea]. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/presentation/wcms_821418.pdf> Diapositiva 2. [Consulta: 04/03/2023]

⁶⁷ BUENO (2021). Diapositiva 4.

Para el caso de las personas que por la naturaleza de sus funciones pueden pactar la distribución libre de su horario laboral, y de aquellas que se encuentren excluidas de dicho límite, deberá en todo caso garantizarse el respeto de su **derecho a desconexión**⁶⁸. Este derecho de las y los teletrabajadores, contenido en el art. 152 quater letra J) N° 6 CT, contempla una doble faceta: por un lado, comprende el **tiempo de desconexión**, correspondiente a un período de 12 horas continuas dentro de un total de 24 horas, durante el cual el o la trabajadora no estará obligada a responder comunicaciones o requerimientos del empleador -jurídicamente, corresponde a un descanso entre jornadas-. Por otro lado, se encuentra el **derecho a desconexión propiamente tal**, el cual pretende garantizar al trabajador/a el goce absoluto de sus días de descanso convencionales, legales y/o festivos, prohibiendo al empleador efectuar cualquier tipo de orden o comunicación que tenga fines laborales; y habilitando al trabajador o trabajadora a negarse a recibirlas por cualquier vía que estime conveniente (por ejemplo, apagando su teléfono, rechazando llamadas o incluso ignorando los mensajes que reciba), sin que ello pueda significar una consecuencia negativa en términos de sanción o despido⁶⁹.

Una tercera limitación al teletrabajo está dada por las **restricciones a la potestad fiscalizadora del empleador** sobre el teletrabajador/a. Considerando que la utilización de medios tecnológicos permite al empleador realizar un control más intenso e invasivo que el humanamente posible en el lugar físico de trabajo, exponiendo a las y los trabajadores a niveles exacerbados de escrutinio que pueden afectar su salud mental, el art. 154 N° 2 CT exige que las medidas de control dispuestas deben tener en debida consideración la dignidad de las y los trabajadores, debiendo incorporarse al RIOHS de la empresa y efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral. De este modo, LIZAMA indica que las medidas de seguimiento y vigilancia del teletrabajador serán lícitas cuando tengan por objeto el control técnico de la ejecución del trabajo, sin alcanzar a la persona misma del trabajador/a⁷⁰.

Desde una perspectiva de SST, otro mecanismo de protección al teletrabajador/a está dado por el deber del empleador de **elaborar matrices de riesgos** para garantizar condiciones apropiadas de salud y seguridad a quienes se encuentren bajo esta modalidad, debiendo ceñirse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 18, y en su defecto, por el Decreto Supremo N° 594 y los Protocolos de Vigilancia dictados por el Ministerio de Salud que resulten aplicados a los riesgos a los que se

⁶⁸ JUNEMANN, Francisca, WIEGAND, Claudia y KREUTZBERGER, Sofía (2021). Manual de Teletrabajo. Marco Jurídico y Buenas Prácticas [en línea]. Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría de Derechos Humanos. En colaboración con Subsecretaría del Trabajo. Primera Edición, revisada a abril 2021. Edición: Magdalena Pulido. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf> Pp. 51-52 [Consulta: 04/03/2023]

⁶⁹ LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO. Pp. 99-100

⁷⁰ LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO. Pp. 104-105

exponen las y los teletrabajadores, según dispone el art. 152 quater letra M) inc. 1 CT⁷¹. Para cumplir con tal obligación, el empleador debe comunicar las condiciones de salud y seguridad que debe cumplir el lugar donde se presten servicios, elaborando a tal efecto una matriz de identificación y evaluación de riesgos laborales asociado a cada puesto de trabajo. El cumplimiento del deber de informar riesgos laborales relacionados a la modalidad de teletrabajo deberá sujetarse a los parámetros establecidos por el Título VI del Decreto Supremo N° 40, especialmente en cuanto a la comunicación de riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos y psicosociales. Junto con lo anterior, el empleador deberá poner a disposición del teletrabajador/a un instrumento de autoevaluación de riesgos que evaluará los riesgos ergonómicos, ambientales y psicosociales derivados de esta forma de prestación de servicios (por ejemplo, aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas, inobservancia de tiempos de conexión o derecho a conexión, entre otros); y en base a la información recabada, deberá desarrollar un programa de trabajo con medidas preventivas y correctivas (art 5-7 D.S N° 18)⁷².

2.2 Tutela Judicial: Procedimiento de tutela de derechos fundamentales por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de las y los trabajadores

Tal como ha ocurrido con otras ramas del Derecho, nuestra disciplina no ha quedado ajena a las transformaciones propiciadas por el fenómeno de la *constitucionalización del Derecho Privado*. Para el caso particular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el reconocimiento del **efecto horizontal de los derechos fundamentales** trajo consigo la idea de la plena vigencia (o eficacia directa) de tales garantías al interior de la empresa, constituyéndose como límites a la dinámica de la relación empleador-trabajador.

Sin embargo, en la práctica esta teoría presentaba dificultades para materializarse, principalmente por la falta de mecanismos judiciales que tuvieran como propósito asegurar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo⁷³. La única vía existente hasta ese momento, el recurso de protección, había demostrado ser poco eficaz para garantizar la observancia de tales derechos en el ámbito de la relación laboral⁷⁴.

Para enfrentar dicha situación, la Reforma Procesal Laboral promulgada por la Ley N° 20.087 (2007) consagró el **procedimiento de tutela de derechos fundamentales**, cuyo objetivo fue

⁷¹ LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO. Pp. 108-109.

⁷² LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO. Pp. 109-111

⁷³ VILLALÓN ESQUIVEL (2013). Pp. 236

⁷⁴ UGARTE CATALDO, José Luis (2007). La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: de erizo a zorro [en línea]. Revista de derecho, Vol. XX N° 2. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Valdivia, Chile. <<https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>> Pp. 60.

precisamente asegurar la vigencia de estas garantías en el seno de la relación laboral. De acuerdo con UGARTE, la consagración de un procedimiento de esta naturaleza generó una verdadera transformación en la estructura procedimental de nuestro Código, caracterizado hasta ese momento por una visión estrictamente patrimonial del conflicto laboral que lo reducía al ámbito de los derechos laborales evaluables pecuniariamente, con una evidente desconsideración de la debilidad procesal del trabajador/a en estas situaciones. En este sentido, el procedimiento de tutela (regulado en el art. 485 y siguientes del Código del Trabajo) abrió la puerta al efectivo reconocimiento de la necesidad de brindar protección a los “derechos no patrimoniales” vinculados a la dimensión moral del sujeto entendido como ciudadano/a en la empresa⁷⁵.

Su ámbito de aplicación se extiende hacia las garantías fundamentales contempladas taxativamente en el art. 485 CT, dentro de los cuales se menciona, precisamente, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución)⁷⁶. Es por ello que el procedimiento de tutela reviste una enorme importancia para la salud mental de trabajadoras y trabajadores, pues judicialmente es el mecanismo específico establecido para garantizar su protección.

Ahora bien, debemos considerar que el mencionado artículo supedita la tutela a estos derechos a la existencia de una **relación directa** entre su vulneración y actos ocurridos durante en la relación laboral. Para estos efectos, debemos recordar lo anteriormente señalado respecto a los componentes de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, especialmente en cuanto al elemento objetivo que es empíricamente comprobable y del cual podemos derivar la existencia de un **riesgo cierto** para la salud mental (o integridad psíquica, en los términos de la norma).

Respecto al objeto o finalidad de la tutela de derechos fundamentales, hay quienes afirman que este procedimiento persigue un **fin reparatorio**, es decir, pretende exclusivamente la remoción del ilícito (como se esgrime del art. 495 CT), mas no la prevención de la vulneración de derechos⁷⁷. Sin perjuicio de que, efectivamente, uno de los presupuestos para que opere la tutela es la existencia de indicios de la afectación a derechos fundamentales, el procedimiento de tutela puede ser una herramienta útil para la prevención de vulneración de derechos (especialmente en el caso de la integridad psíquica) si consideramos algunas de las particularidades que reviste.

Una de ellas esta dada por la norma del **art. 492 CT**, que faculta al juez para decretar (de oficio o a petición de parte) la *suspensión inmediata* de los efectos del acto impugnado cuando de los antecedentes acompañados pueda deducirse que se trata de una lesión de especial gravedad o que

⁷⁵ UGARTE CATALDO (2007). Pp. 60.

⁷⁶ UGARTE CATALDO (2007). Pp. 62-63.

⁷⁷ 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. 5, N° 9. Pp. 38.

pueda causar daños irreversibles, sin audiencia previa del afectado ni admisión de recurso alguno contra tal resolución. Esta disposición resulta interesante para efectos de la protección de la salud mental ya que, en el caso de tutelas interpuestas en el marco de una relación laboral vigente, puede contribuir a la contención del daño, evitando su aumento durante la tramitación del proceso. Este criterio se vio reflejado en la causa T-24-2015 del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas (confirmado por la Corte de Apelaciones de dicha ciudad, quien conoció de ella bajo el rol N° 43-2015), donde el tribunal dio lugar a lo solicitado por el demandante en cuanto a suspender su obligación de prestar servicios durante la tramitación del juicio por acoso laboral iniciado contra su empleador, toda vez que la prestación de servicios bajo tales condiciones significaría un agravamiento en su salud mental, ya dañada por los actos que había denunciado⁷⁸. Un criterio similar fue adoptado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, quien en la causa T-47-2017 dio lugar a la medida de protección solicitada por la demandante en orden a suspender la no renovación de su contrato y decretar su reincorporación a sus funciones, dado que quedar desprovista (arbitrariamente) de su fuente laboral significaba una grave afectación a su situación emocional⁷⁹.

Del mismo modo, el **contenido de la sentencia** dictada en el procedimiento de tutela puede contribuir a la prevención del daño denunciado en el lugar de trabajo, si consideramos que el juez no sólo debe declarar la existencia o no de la vulneración alegada y disponer de medidas reparatorias para la víctima, sino que deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a la ocurrencia de la vulneración denunciada, evitando autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales (art. 495 N° 4 CT). Es en este aspecto que, de acuerdo con GAMONAL y GUIDI, es posible apreciar el contenido de interés público que reviste la observancia y protección de los derechos fundamentales en el trabajo, dado que las medidas adoptadas por el juez a raíz del caso concreto pueden extenderse hacia otros trabajadores y trabajadoras, previniendo su exposición al mismo peligro. A modo de ilustración, en la sentencia dictada en causa RIT T-16-2010, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en donde frente a un caso de acoso sexual institucional resultaba evidente que el empleador acosaba a todas las trabajadoras, además de las medidas reparatorias para la víctima el tribunal ordenó al empleador cesar con toda conducta que implicara tocamientos, insinuaciones o requerimientos sexuales hacia cualquier trabajadora (no sólo la denunciante), debiendo mantener un ambiente respetuoso al interior del establecimiento en cuanto a su conducta y lenguaje⁸⁰; un criterio

⁷⁸ Causa T-24-2015 del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas. Resolución de fecha 03 de julio de 2015.

⁷⁹ Causa T-47-2017 del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica. Resolución de fecha 15 de enero de 2018.

⁸⁰ GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDDI MOGGIA, Caterina (2020). Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo [en línea]. Academia Judicial de Chile. Serie de Documentos, Material docente N° 4. Santiago, Chile. Pp. 175-176.

que mas tarde fue replicado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó al disponer el cese de las conductas vulneratorias de la empresa y su obligación de adoptar las medidas tendientes a evitar que no se reiteren a futuro los hechos constitutivos de acoso laboral denunciados para las actoras ni para otros trabajadores⁸¹. Otras medidas recurrentes, que poseen una eminente orientación preventiva en favor de la víctima y de otros trabajadores/as, pueden ser la realización de charlas de cargo del empleador para capacitar a trabajadores y trabajadoras en materia de derechos fundamentales y de acoso laboral⁸², o la obligación para el empleador de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento que establezca la forma en que deben denunciarse, investigarse y sancionarse los actos de acoso laboral⁸³, entre otras.

Otra característica relevante del procedimiento de tutela que vale la pena destacar es la disminución de la carga probatoria en favor del trabajador/a (*prueba indiciaria*), permitiendo al afectado/a acreditar la ocurrencia de acciones u omisiones que al menos hagan presumir la ocurrencia de la vulneración de derechos fundamentales, poniendo de carga del empleador justificar la proporcionalidad y necesidad de los actos lesivos (493 CT)⁸⁴. Ahora bien, en casos de acoso sexual o acoso moral (que suelen constituir las representaciones mas evidentes de afectación a la integridad psíquica de trabajadores/as), el empleador no podrá acreditar ninguna proporcionalidad que justifique la vulneración de derechos, debiendo optar por la prueba del contraindicio⁸⁵.

En base a todo lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que el recurso a la tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, con el propósito de velar por la protección de la integridad psíquica de trabajadores y trabajadoras, puede ser una herramienta útil para obtener el cese de las conductas vulneratorias de dicha garantía, especialmente considerando las particularidades procesales que posee tal procedimiento tales como la prueba indiciaria a favor del trabajador/a, la medida contemplada en el art. 492 CT para contener el agravamiento de las consecuencias del acto lesivo, y el establecimiento de medidas con alcance general en la sentencia definitiva que permitan proteger no sólo a la víctima, sino también a otros/as pares de trabajo frente a un riesgo potencial para su salud mental. Si bien la promoción de acciones judiciales durante la vigencia de la relación laboral es vista con recelo, toda vez que puede tensar o complejizar el clima

<https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/02_Derecho%20del%20Trabajo_SIN%20ISBN_Pub4.pdf>

[Consulta: 02/04/2023] .

⁸¹ Causa RIT T-28-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó. Sentencia dictada con fecha 14 de abril de 2021.

⁸² Véase a modo de ejemplo sentencia dictada en causa RIT T-4-2018, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, de fecha 11 de marzo de 2019; y sentencia dictada en causa RIT T-3-2020 del Juzgado de Letras y del Trabajo de Limache, con fecha 10 de mayo de 2021.

⁸³ A modo de ejemplo, véase sentencia dictada en causa RIT T-71-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, de fecha 24 de agosto de 2020.

⁸⁴ VILLALÓN ESQUIVEL (2013). Pp. 238

⁸⁵ GAMONAL y GUIDI (2020). Pp. 173

al interior de la organización, lo cierto es que las y los trabajadores que opten por recurrir a esta vía quedan amparados por la garantía de indemnidad que establece el mismo art. 485 CT, sin perjuicio de lo cual siempre será recomendable valerse de los mecanismos anteriormente mencionados en esta sección para efectos de prevenir cualquier tipo de afección a la integridad psíquica de trabajadores y trabajadoras, especialmente dados los costos que reviste la judicialización de estos asuntos para todas las partes involucradas.

III. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA DISCUSIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN CHILE

En nuestro país, la protección de la integridad psíquica de las y los trabajadores en el desempeño de sus funciones ha sido objeto de innumerables pronunciamientos. A continuación, revisaremos algunas sentencias relevantes con el propósito de ilustrar cuál ha sido la proyección que ha realizado la jurisprudencia chilena respecto al deber de garantizar la protección efectiva de la salud mental en el trabajo.

1) Sentencia dictada en causa rol N° 139-2013 (Reforma Laboral), caratulada “DIAZ CON ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALAMA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta con fecha 26 de noviembre de 2013

La trabajadora afectada denuncia haber sido víctima de malos tratos y acoso por parte de su nuevo jefe directo, presuntamente a raíz de su cargo como Presidenta de la Asociación Gremial de Funcionarios Municipales de Calama. Señala que su jefe, nuevo director de la Dirección de Tránsito donde la trabajadora se había desempeñado por varios años, la agredía verbalmente y la marginaba de sus funciones habituales, incluso llegando a aislarla de sus compañeros de trabajo, todo lo cual sumado a la falta de soluciones por parte del organismo municipal habría gatillado en ella un trastorno por estrés agudo secundario a acoso laboral.

La sentencia de instancia fue favorable a la actora, acogiendo la demanda por indemnización de perjuicios por enfermedad profesional.

Por su parte, la demandada interpuso recurso de nulidad contra dicho fallo, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones en base a las siguientes consideraciones, en donde hace patente la responsabilidad de la municipalidad por no haber adoptado medidas eficaces para proteger a la trabajadora, desencadenando una enfermedad profesional de la cual es culpable la empleadora:

“DÉCIMO: Que de la lectura del fallo aparece que el juez, luego de referirse a las pruebas incorporadas por las partes en los motivos tercero, cuarto, séptimo y undécimo, en relación a la acción deducida de enfermedad profesional, analizó los requisitos para la procedencia de la acción, esto es, que la enfermedad haya sido causada de manera directa por el ejercicio del trabajo que la actora realizaba para la demandada (relación de causalidad), y que la enfermedad se deba a dolo o culpa de la entidad empleadora, procediendo luego al análisis de la prueba que le permite concluir que la actora padece de la enfermedad profesional llamada neurosis laboral y, siendo necesario acreditar que existe una relación de causalidad entre ésta y el agente causante, concluye que el origen de la enfermedad que padece la actora es de índole laboral, indicándose como causante de la misma, específicamente los malos tratos recibidos por parte de su jefatura, el Sr. José Albarracín.

UNDÉCIMO: Que en cuanto al presupuesto de existir dolo o culpa por parte de la empleadora, el fallo refiere la prueba que le permite concluir que la actora reclamó por escrito al Sr. Alcalde los problemas que tenía con el Sr. Albarracín, refiriendo maltratos y hostigamientos por parte de éste; también que quedó demostrada la pasividad para adoptar las medidas propuestas por la Asociación Chilena de Seguridad, concluyendo que no se tomaron oportunamente las medidas necesarias para evitar la situación dañosa;

DUODÉCIMO: Que de consiguiente, la lectura del fallo permite concluir que el fallo detalladamente sobre las pruebas rendidas en autos, efectuando una construcción lógica de los antecedentes que llevan a acoger la demanda, sin que se vislumbre infracción alguna a los parámetros que debe tener presente para analizar la prueba conforme a la sana crítica (...)

2) Sentencia dictada en causa rol N° 392-2016 (Reforma Laboral), caratulada “NOGUERA CON BUSES VULE S.A”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha 30 de noviembre de 2016

En esta causa, la Corte conoce del recurso de nulidad interpuesto por la empresa contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo en causa O-157-2016 (reservada), que condena a la empleadora al pago de una indemnización por daño moral ocasionado a uno de sus trabajadores, quien habría desarrollado una neurosis laboral a raíz de las agresiones sufridas por parte de los pasajeros que transportaba, acusando que la demandada no adoptó medidas suficientes para resguardar su integridad física y psíquica, como lo serían la adopción de una cabina de segregación,

La Corte estuvo por acoger el recurso de nulidad interpuesto por la empresa atendiendo principalmente a la inexistencia de una disposición expresa que obligara al empleador a implementar esa medida, decisión adoptada con el voto disidente del Ministro José Ismael Contreras Pérez, quien expresó respecto de esta materia lo siguiente:

“En lo relativo a la responsabilidad de la demandada en la enfermedad del actor, se comparte lo relacionado al respecto en el fallo recurrido, teniendo presente especialmente que corresponde al empleador tomar todas las medidas necesarias en favor de sus trabajadores para evitar sufran riesgos o peligros en el desempeño de sus funciones y en este caso, aparece claro que la demandada no adoptó todas las medidas necesarias para la protección del trabajador; toda vez que, es un hecho reconocido públicamente que la mayoría de las empresas de buses, ante la agresividad de los pasajeros o terceros en contra de los conductores de vehículos de locomoción colectiva, han blindado las cabinas de aquellos, de manera que se sientan más protegidos en su conducción, lo que en el caso de autos no se cumplió o no se manifestó por el empleador en la forma que debía esperarse, con lo cual, el conductor demandante mantuvo su estrés hasta que la enfermedad, constatada y reconocida por la Superintendencia, minó gravemente su salud, manteniéndolo con permanentes licencias médicas, ello no obstante que, el demandante tenga un problema mental de antigua data, toda vez que fue superado por el estrés causado por el desempeño de su empleo, al estar expuesto permanentemente a agresiones de pasajeros o terceros, como se determinó al efecto por los profesionales de la salud de la propia Superintendencia de Seguridad Social”.

3) Sentencia dictada en causa RIT T-885-2015, caratulada “DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO CON RIPLEY STORE LTDA”, pronunciada por el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 07 de marzo de 2016 y confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en Reforma Laboral - 616 - 2016

El Sindicato de Empresa Store Ltda. Mall del Centro presenta con fecha 20 de marzo de 2015 una denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de su empleador, en representación de aquellos socios que se desempeñaban como vendedores de la sucursal.

Esto dado que la empresa obligaba a sus trabajadores, dentro de la jornada laboral, a transportar los montos de las cajas en sobres hacia la Tesorería ubicada en el cuarto piso de la tienda, cuando ellas alcanzaban un monto cercano a los \$600.000.- (seiscientos mil pesos), algo que debían realizar bajo su entera responsabilidad, sin que existiera algún mecanismo que les permita realizar dicha gestión de manera segura. En este sentido, los trabajadores afectados manifestaban haber sido víctimas de robos mientras efectuaban el traslado del dinero, así también como a una serie de problemas con sus jefaturas al no recibir comprobante o recibo que acreditara el debido cumplimiento de su obligación. Cabe señalar, además, que dicho deber no se encontraba contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa; y que al ser una situación constante de riesgo e inseguridad, las y los vendedores se veían expuestos a un estrés permanente que supera los márgenes normales de tolerancia dentro del contexto de cómo debe desarrollarse la relación laboral.

Frente a tal escenario, el tribunal acogió la demanda presentada atendiendo principalmente al deber que recae sobre el empleador de conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo, el cual le obliga a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la vida y salud de los trabajadores durante el tiempo en que prestan sus servicios personales, *“siendo evidente entonces que tiene la obligación de adoptar medidas de resguardo no solo con el objeto de evitar la pérdida de los dineros cuando son trasladados desde las cajas al lugar en que la empresa los custodia, sino que también para evitar que los trabajadores que desempeñan la labor de traslado, en este caso los vendedores, puedan sufrir lesiones en caso de ser víctimas de robos con violencia de parte de terceras personas”* (considerando noveno).

En seguida, el tribunal sostuvo que *“UNDÉCIMO: (...) las medidas de seguridad implementadas por la empresa respecto a la labor que realizan los vendedores de custodia y traslado de dinero, son insuficientes para resguardar en forma eficaz la vida y salud de los mismos, ya que en caso de un robo que se produzca al interior del local la sola existencia de cámaras de seguridad no impide que el trabajador pueda salir lesionado. Refuerza lo razonado el antecedente de que los mismos testigos de la empresa reconocen que en el local hay trabajadores dependientes de la misma, es decir no externalizados, que se desempeñan como guardias de seguridad, y quienes no estarían a disposición de los vendedores para protegerlos durante el traslado (...) DUODÉCIMO: Que no se necesita prueba para saber que cuando un trabajador desempeña una actividad que lo expone a ser víctima de asaltos y robos, tiene un nivel de stress superior a lo normal, y si la empleadora no adopta medidas de seguridad que permitan al trabajador laborar en un ambiente más seguro, resulta claro que está afectando su derecho a la integridad física y síquica resguardado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, razón por la que se acogerá la*

denuncia en análisis ya que la empresa no ha invocado ni ha acreditado alguna circunstancia que explique o justifique su proceder vulneratorio”.

Por lo anteriormente expuesto, se ordenó a la empresa instruir a sus guardias de seguridad para acompañar a los vendedores o cajeros cuando lo requieran para cumplir con su obligación de transportar el dinero hacia Tesorería; junto con la instalación de botones de pánico en todas las cajas de la tienda y de un teléfono en la sala de monitores para uso exclusivo de la coordinación del traslado de sobres con dinero.

La demandada dedujo recurso de nulidad contra la sentencia dictada por el tribunal de instancia haciendo valer la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar infringido el artículo 184 en relación al artículo 485.

Frente a tal alegación, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago sostuvo en su considerando SEGUNDO: *“Que el deber de protección que se impone a los empleadores, y que está consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Se impone un deber de cuidado, que debe ser apreciado conforme a las circunstancias, para evitar un accidente laboral, manteniendo en resguardo la vida y salud de los trabajadores. Se trata de medidas preventivas que eviten el accidente, sin que sea necesario que este se produzca para declarar que el empleador ha incumplido, como lo señala el recurrente”*, rechazando en consecuencia dicha causal de impugnación.

4) Sentencia dictada en causa RIT T-162-2015, caratulada “REUMAY CON PROTECTOR SECURITY SUPERMARKET SPA”, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique con fecha 21 de marzo de 2016 y confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique en Reforma laboral - 29 – 2016.

La trabajadora interpone una denuncia de tutela laboral durante la vigencia de su relación laboral e indemnización de daño moral en contra de su empleador, a raíz de una serie de hechos que menoscabaron de forma directa y significativa su salud mental.

En este sentido, la demandante sostiene que se desempeñaba como guardia de seguridad en una multitienda de Iquique bajo régimen de subcontratación, en donde fue instruida para llevar un sensor de bolsillo que activaba las alarmas de las puertas cada vez que le fuera indicado hacerlo por parte de su jefatura o de alguno de sus pares pertenecientes a la empresa principal, para efectos de proceder a revisar a un cliente “sospechoso”. El problema fue que muchas veces dicha orden fue expedida de manera arbitraria, e incluso llegó a intensificarse con el cambio de jefatura en la tienda, provocando que la trabajadora fuera objeto de diversas agresiones de parte de los clientes, recibiendo desde insultos hasta agresiones físicas. Esta situación no habría sido considerada por su empleador, quien ante la negativa de la demandante a continuar con dichas “activaciones” de clientes la hostigó de manera constante, llegando a presentar licencia médica por trastorno adaptativo mixto ocasionado por el maltrato laboral que sufría.

El tribunal, en definitiva, decidió acoger la demanda presentada afirmando que, con el mérito de la prueba aportada, se encontraba suficientemente acreditada la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora demandante, en específico de su dignidad e integridad psíquica, al haber sido obligada, por parte de personal de seguridad de la empresa demandada a realizar acciones estimadas al margen de la ley, a raíz de las cuales se exponía injustificadamente a la trabajadora a malos tratos y agresiones de parte de clientes, lo cual sumado a otros antecedentes que demostraban un pésimo clima laboral (como los gritos y amenazas provenientes de su jefatura, entre otros) provocaron en ella un serio deterioro en su salud psíquica, acreditado fehacientemente por los certificados médicos acompañados a la causa y que fueron extendidos por diversos especialistas en la materia, de los cuales fue posible concluir que la afectación a la salud mental de la demandante fue ocasionada por un hecho atribuible a la conducta de las empresas demandadas (considerandos quinto y sexto).

Dentro de las medidas dispuestas por el tribunal para reparar el daño ocasionado, se encuentran la realización de una capacitación impartida por Carabineros sobre el correcto uso de los implementos preventivos de seguridad (cámaras, alarmas, sensores paletas etc.), para evitar el uso del procedimiento de activación; una realizar una capacitación sobre “trato laboral” para todo el personal de seguridad de la mandante y contratista a fin de desarrollar competencias para un trato adecuado y respetuoso entre los distintos trabajadores, acorde con el respeto a los derechos fundamentales; y también se dispuso el pago de una multa y de indemnización del daño moral ocasionado a la trabajadora.

5) Sentencia dictada en causa rol N° 15-2017 (Reforma Laboral), caratulada “RIQUELME CON ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA”, pronunciada el 04 de abril de 2017 por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia.

La denunciante acusa haber sido víctima de acoso laboral por parte del director del establecimiento educacional donde se desempeñaba como orientadora, a propósito de una serie de descalificaciones, exclusiones, humillaciones públicas y difamación en su contra, al igual que otras compañeras de trabajo, y que habrían gatillado en ella una enfermedad profesional de carácter mental según fue declarado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). La municipalidad a cargo del establecimiento habría instruido una investigación interna de los hechos e implementado medidas recomendadas en la Recomendación de Manejo Preventivo de Riesgos Psicosociales de la ACHS para dar cumplimiento a su deber de seguridad, no obstante lo cual la demanda fue acogida. Ante ello, la demandada deduce recurso de nulidad contra dicha sentencia.

En el considerando QUINTO de su sentencia, la I. Corte de Apelaciones de Valdivia comparte y confirma el criterio del tribunal de instancia en cuanto a que las medidas de seguridad que tomó la parte demandada fueron extemporáneas y, en consecuencia, ineficaces para efectos de dar cumplimiento al deber emanado del art. 184 CT frente a una hipótesis de acoso laboral, toda vez que la excesiva demora en la instrucción del sumario administrativo desde la época de su denuncia la obligó a soportar un trato vejatorio hacia su persona sin ser resguardada en forma alguna por parte de su empleador, lo que derivó en que su padecimiento se transformara en una enfermedad profesional.

6) Sentencia dictada en causa rol N° 30611-2018, caratulada “PÉREZ/GENDARMERÍA DE CHILE - DIRECCIÓN NACIONAL”, pronunciada por la Excelentísima Corte Suprema con fecha 26 de marzo de 2019

En este caso, la Tercera Sala conoció de la apelación del recurso de protección interpuesto por una trabajadora de Gendarmería de Chile, quien denuncia que la institución no ha adoptado las medidas mínimas dispuestas por el Instituto de Seguridad del Trabajo para proteger su integridad física y psíquica; y a mayor abundamiento, añade que Gendarmería ha continuado incurriendo en conductas que, nuevamente, le han causado angustia, incertidumbre y estrés laboral.

En este sentido, la recurrente consigna haber sido objeto de una persecución laboral desde el año 2016 por parte del Director Regional del servicio, quien habría realizado una serie de imputaciones injuriosas en su contra de las cuales nunca ha podido recuperarse. Así las cosas, el Instituto de Seguridad del Trabajo diagnosticó que sufría una enfermedad profesional sujeta a las disposiciones de la Ley N° 16.744, por lo que terminadas las licencias médicas derivadas de esa enfermedad laboral, fue dada de alta en abril de 2018, se ordenó su reingreso al servicio y se dispuso por el IST la adopción de ciertas medidas mínimas, las cuales no se habrían implementado de manera íntegra ni oportuna.

El recurso de protección habría sido rechazado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, pero posteriormente la Corte Suprema revoca dicha decisión y decide acoger el recurso de la actora, sosteniendo que el cumplimiento formal de las medidas dispuestas para proteger la salud física y mental de la trabajadora no es suficiente, y su no implementación en los términos impuestos por el organismo especializado constituye directamente una vulneración a tales garantías fundamentales:

“SÉPTIMO: Que en las anotadas condiciones resulta evidente que, aun cuando el IST acordó la realización de medidas preventivas en resguardo de la salud de la actora, la recurrida las cumplió sólo parcialmente; así, a través de la mencionada Resolución Exenta N° 2841 se limitó a ordenar que la actora realizara un comedido funcionario únicamente por 60 días, al cabo de las cuales debía retornar a su unidad de origen, esto es, precisamente al lugar que se menciona como “generador de actual estado emocional y psicológico” que presenta. En este sentido cabe subrayar que, aun cuando medidas como las referidas resultan obligatorias para Gendarmería, al tenor de las disposiciones transcritas de la Ley N° 16.744 y de su Reglamento, resulta evidente que en el caso en análisis la recurrida se ha limitado a dar un acatamiento formal y limitado a las que fueron dispuestas por el IST. En efecto, consta que este último decidió, como medida preventiva, que se mantuviera a la paciente “alejada de todo factor que se relacione con la labor profesional que ella desempeña en Gendarmería de Chile Región de Antofagasta” ... “mientras se realiza la intervención psicológica” pertinente; por otra parte, resultó demostrado que, aun cuando el 12 de octubre de 2018 la recurrente fue dada de alta del reposo laboral al que se hallaba sometida, después de esa fecha continuó acudiendo a controles médicos, habiéndose verificado al menos dos, uno el 24 de octubre y otro a mediados de noviembre del mismo año, sin que se hallan aparejado antecedentes que demuestren que el tratamiento o intervención psicológica en comento ha concluido a esta fecha.

OCTAVO: Que, en consecuencia, forzoso es concluir que al decidir que la actora debía ser enviada en cometido funcionario sólo por 60 días, Gendarmería de Chile incurrió en un acto ilegal, pues, en lugar de ejecutar, cabal y fielmente, la medida preventiva dispuesta por el IST, soslayó dicho mandato al acordar el traslado de la recurrente por un período de tiempo inferior al recomendado por la citada Mutualidad de Empleadores, pese a que sus prescripciones, en cuanto administrador del Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, son vinculantes para la institución afiliada, al tenor de lo prescrito en el artículo 68 de la Ley N° 16.744. Además, tal proceder debe ser calificado de arbitrario, desde que no se divisa motivo alguno que justifique una determinación como la descrita, puesto que una destinación por un tiempo inferior al referido no sólo no coadyuvará, como lo explica el IST, en la recuperación de la actora, sino que, por el contrario, parece que más bien habrá de generar el efecto opuesto, prolongando el período de sanación requerido”.

7) Sentencia dictada en causa rol N° 422-2021, caratulada “MUÑOZ/MOLYB LTDA”, pronunciada con fecha 24 de enero de 2022 por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta

En la siguiente causa, la demandante afirma haber sido víctima de hostigamiento y difamaciones por parte del anterior tesorero del Sindicato al cual pertenecía, puesto para el cual había sido elegida, quien habría difundido una serie de imágenes, mensajes y comentarios en donde la denigraba como trabajadora. La situación incluso habría sido conocida por sus jefes, quienes la amonestaron en base a los rumores que su compañero de trabajo había esparcido, aún a pesar de ser afirmaciones sacadas completamente fuera de contexto. Así las cosas, la trabajadora intentó iniciar un procedimiento por acoso laboral, encontrándose con una serie de trabas e irregularidades que iban desde la inexistencia de un protocolo en el momento mismo, su implementación tardía, y problemas en la sustanciación del procedimiento que terminaron causándole graves afecciones en su salud por la angustiante situación que vivía.

La sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de Letras y Garantía de Mejillones, quien conoció del asunto bajo el RIT S-3-2019, acogió la denuncia sólo en cuanto se declara que el procedimiento de investigación por acoso laboral desarrollado por la empresa demandada frente a las acciones de desprestigio realizadas por un compañero de trabajo de la demandante vulneró su derecho a la integridad psíquica y la honra, estableciendo el deber de la empresa de dar a conocer el resultado de la investigación al resto de los trabajadores y el pago de una indemnización por daño moral, rechazando la denuncia por prácticas antisindicales.

La demandada interpuso recurso de nulidad contra dicha sentencia por las causales del artículo 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de la sana crítica en cuanto a la prueba de los hechos vulneratorios de la integridad psíquica de la trabajadora, frente a lo cual la Corte resuelve en su considerando undécimo:

“UNDÉCIMO: Que, como se adelantó, el tribunal tiene por establecido con la prueba incorporada al juicio y analizada mediante un razonamiento inferencial, que la empresa obró negligentemente al no contar con un procedimiento para la investigación de acoso laboral al momento de los hechos denunciados y, luego de publicado el procedimiento, una semana después de la denuncia, por no

cumplir con los propios plazos que dispuso, dilatando por meses un procedimiento que le correspondía finalizar en 30 días luego de presentada la denuncia por escrito y adoptando medidas de protección también meses después. A ello se suma la contradicción de comunicar un resultado de la investigación que desestima el acoso laboral y, a la vez, el mismo día, de manera privada amonestar por escrito al agresor, al tener por acreditado dicho acoso.

Sin embargo, es necesario revisar si esas conductas negligentes causaron algún tipo de vulneración de derechos fundamentales y de qué modo (...)

Respecto al acoso laboral que puede sufrir un trabajador respecto a otro, cabe recordar que el contrato de trabajo corresponde a una relación que legitima el poder de un privado (empleador) sobre otro (trabajador), erigiéndose el empleador como un sujeto que detenta una especial calidad de garante como contrapartida del poder que detenta y respecto al cual se encuentran subordinados sus trabajadores. Se trata de un poder que no puede ejercerse ilimitadamente, teniendo como límite justamente el respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores. En consecuencia, corresponde que frente a una denuncia de acoso laboral, el empleador deba disponer medidas eficaces y oportunas de protección a las víctimas, así como una investigación oportuna que impida que los efectos negativos de una supuesta vulneración se extiendan, en uso de sus potestades.

La denunciante relató cómo la demora excesiva de la investigación le produjo ansiedad y angustia, sumada a la que le provocó el propio acoso denunciado, corroborándose este padecer por las declaraciones de los testigos presentados, los correos electrónicos enviados pidiéndole a la empresa que le informe el avance de la investigación y el informe psicológico. En este último documento, no objetado, la psicóloga Jessica Salazar Rojas describe las pruebas aplicadas y concluye que existen síntomas emocionales en respuesta a los factores de estrés por acoso laboral y vulneración de derechos.

Si bien corresponde a este sentenciador establecer la efectividad de la vulneración, dicho informe permite entender que, además del hostigamiento de un compañero, su estado emocional deteriorado también responde a ausencia de una respuesta oportuna por parte de su empleador, que investigaba los hechos. Los testigos de la denunciante también permitieron establecer que la foto que circulaba no era la única medida de amedrentamiento, sino que el denunciado también se refería a ella en términos soeces con sus compañeros, con expresiones como “a esta ##### la tengo lista”. (...)

En consecuencia, el tribunal estima que la negligencia del empleador ya descrita en cuanto al desarrollo del procedimiento y la tardía adopción de medidas cautelares acrecentó el estado de angustia de la trabajadora y, por tanto, vulneró su integridad psíquica (Art. 19 N°1 de la Constitución Política), en una intensidad que será valorada al momento de referirse el tribunal a la indemnización por daño moral pretendida”

8) Sentencia dictada en causa rol N° 2839-2021, caratulada “SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA TURBUS/EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES SPA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 29 de junio de 2022

Los hechos que motivaron la presente causa tienen su origen en la adopción de parte de la empresa de las medidas de eliminación del cargo de Asistente de la tripulación de los buses y del sistema de “posta” de conductores en los viajes extensos, lo cual significaba una mayor carga de trabajo en los propios conductores, quienes desde ya no contaban con condiciones laborales que les permitieran asumir dichas responsabilidades. A juicio del Sindicato demandante, tales medidas representaban una grave exposición al riesgo, pues imponían a los conductores cumplir determinadas obligaciones y condiciones laborales sin adoptar medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud, lo que trae como consecuencia una permanente afectación del derecho a la vida en su forma de integridad física y psíquica.

La sentencia de primera instancia fue favorable para el Sindicato, acogiendo la demanda y declarando que la empresa ha vulnerado los derechos fundamentales amparados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, disponiendo como medidas de protección la restitución del cargo de Asistente y del sistema de “posta”.

Frente a dicha sentencia, la empresa interpuso recurso de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, arguyendo que el fallo del tribunal de instancia optó por acoger la demanda considerando hechos que son totalmente eventuales e hipotéticos, y, en todo caso, sobre la base de situaciones que incluso de suceder, no tienen aptitud de lesionar la integridad psíquica de los conductores.

A este respecto, la Corte rechaza la causal de nulidad interpuesta haciendo referencia expresa al rol preventivo del procedimiento de tutela, en los siguientes términos:

“Séptimo: Que, tomando como base los hechos recién descritos, inamovibles para esta Corte, al tenor de la causal invocada, la acción de tutela enderezada por la demandante encuentra el sustento para su acogimiento desde que, contrariamente a los sostenido por el recurrente, la sentenciadora tuvo por demostrado indicios suficientes de la vulneración denunciada de conformidad a lo contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto de las garantías protegidas por el legislador laboral contemplada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República al configurarse una vulneración a la integridad psíquica de los conductores de buses que se han visto afectados por las medidas adoptadas por la empresa denunciada, por lo que procedió a acoger la demanda de tutela laboral intentada en lo principal del libelo. Lo anterior debido a que en los hechos quedó asentado que hubo indicios acreditados con la prueba rendida, por lo que era de cargo de la demandada rendir prueba con la finalidad de establecer la proporcionalidad de la medida.

Como también, ésta Corte entiende que el procedimiento de tutela también tiene un rol preventivo, ya que en el caso de marras, el punto central es si la medida adoptada por la recurrente implicaría una vulneración o puesta en peligro de derechos fundamentales, más allá de si se produce o no el hecho dañino, y considerando lo estatuido en el Código del Trabajo, artículos 485 y 492, éste

último otorga al juez de base la facultad de suspensión de los efectos del acto impugnado o “cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles...”, buscando de esta forma una protección eficaz y eficiente de las garantías fundamentales, evitando así la exposición al riesgo, en atención al deber de protección que se impone a los empleadores, atendido lo cual éstos deben adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente las garantías, adoptando medidas preventivas que eviten algún resultado lesivo (...)”.

9) Sentencia dictada en causa RIT T-1390-2020 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “GUZMAN/ARUMI KOREAN COSMETICS SPA”, confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol Laboral-Cobranza 2669-2022, de fecha 01 de febrero de 2023

En la presente causa, el tribunal acogió la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales promovida por una de las trabajadoras de la empresa, quien había sido víctima de acoso sexual por parte de su empleador, ocurrido en un contexto donde existían una serie de conductas de aquel que propiciaban un ambiente hostil de trabajo, tales como los constantes gritos y ofensas verbales hacia las trabajadoras (con alusiones al cuerpo de las dependientes), un carácter descontrolado con discusiones permanentes de índole familiar en presencia de las trabajadoras, que las llevaba a retraerse o “invisibilizarse” por el temor que esas disputas provocaban en ellas, a lo que añaden conductas y actitudes percibidas por cuatro mujeres como lascivas y que causaban incomodidad, generando un ambiente de trabajo enrarecido e inadecuado.

Frente al recurso de nulidad interpuesto por el demandado, la I. Corte de Apelaciones de Santiago afirmó en su considerando duodécimo que “(...) En consecuencia, no se trata aquí de un simple incumplimiento contractual como pretende hacerlo ver el denunciado, que pueda ser atacado con una acción de despido indirecto, sino que de un entorno laboral que se desarrolla con prescindencia de la dignidad humana, que evidencia, tal como lo indicaron los testigos, la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, que se encontraba inserto en la relación laboral de manera persistente y habitual, como una parte integrante de la misma, lo que demuestra la existencia de un conjunto de actos atentatorios contra la dignidad de las personas, que en último término degradaron el ambiente laboral, pues involucraron conductas ofensivas y de asedio, que lograron crear un entorno intimidatorio, tal como de manera conteste lo sostuvieron las deponentes en juicio”.

En seguida, la Corte añade que, de acuerdo a la doctrina: “13º.- (...) la calificación de la conducta desplegada por el sujeto activo en los actos de hostigamiento debe ser de una entidad tal que permita crear en una persona razonable, la convicción de que se encuentra en un ambiente hostil, debiendo asimismo, adentrarse en aquellos criterios que entrega la propia doctrina cuando se trata de víctimas “mujeres”, pues deberá aquí estarse a lo que “razonablemente” constituye hostigamiento pero para la mujer: como aquellas conductas que se verifican en la especie, constituidas por “bromas” sexistas o las miradas “lascivas” de la jefatura respecto de las mujeres jóvenes de la empresa: antecedentes que revelan un contexto laboral global negativo, es decir, intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante no solo para la actora, sino que para las restantes mujeres que laboraban en dependencias del demandado.

14°.- Que en la misma línea propuesta, es menester consignar que dada la naturaleza de los actos reprobados por la legislación, se impone al empleador el deber de abstención, prevención y protección, lo que en el caso de autos fue desatendido por el demandado tal como lo consigna en fallo en el motivo 13°, sin que sea posible oír el alegato de la empresa que apunta a sostener la ausencia de perjuicio o afectación de la denunciante. Ello, porque la exigencia de “afectación personal o daño” no parece el camino más adecuado para la resolución del asunto, desde que el requerimiento debe apuntar al acto y sus efectos en la persona media, pues tal como lo ha sostenido la autoridad administrativa, es menester que el resultado lesivo se relacione con la afectación de uno o varios derechos fundamentales y no con un daño síquico en concreto, de modo tal que lo lesionado es un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, razón por la que corresponde demostrar la vulneración de esos derechos, y no del daño de la víctima como consecuencia de la conducta hostil”.

10) Sentencia dictada en causa rol N° 404-2023, caratulada “RETAMAL C/ SERVICIOS SEGURIDAD PROSEGUR REGIONES LIMITADA”, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso con fecha 31 de julio de 2023

Recientemente, la Corte conoció del recurso de nulidad interpuesto contra la sentencia dictada en causa T-301-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, que acoge la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto interpuesta por una trabajadora, quien denunció la vulneración de su derecho a la integridad física y psíquica a raíz del exceso en la carga de trabajo, que implicaba largas jornadas de trabajo y una importante carga de estrés, lo cual sumado a los malos tratos que recibía de su jefatura directa propiciaron el desarrollo un trastorno mixto de ansiedad y depresión, parálisis facial, trastorno adaptativo y neurosis laboral, lo cual gatilló su auto despido.

El demandado interpone el recurso fundándose en lo dispuesto por el artículo 478 letra c) del Código, alegando que la sentencia al concluir la vulneración de dichas garantías producto de una deficiente organización empresarial, no asienta un hecho sino que hace un ejercicio dialéctico dirigido a subsumir la situación fáctica en una regla jurídica determinada, a saber, aquella dispuesta por el artículo 184 del Código del Trabajo, afirmando que el incumplimiento del deber de seguridad no configura por sí solo la vulneración del derecho fundamental a la integridad física y psíquica; de lo contrario, cada vez que un trabajador sufre un accidente o enfermedad profesional, habría que sancionar al empleador por dicho concepto (considerando segundo)

Sin embargo, la Corte resuelve el rechazo del recurso atendiendo a los siguientes argumentos:

“Sexto: Que de lo expuesto en el considerando precedente se desprende que no resulta efectivo lo que se da a entender en el recurso de nulidad, en cuanto a que la vulneración del derecho fundamental del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, haya sido fundada por la parte demandante, solo en los actos abusivos denunciados, malos tratos y expresiones descomedidas, perpetrados por supervisores, otros empleados y el superior jerárquico, lo que efectivamente, tal como ha dicho la recurrente, no resultó acreditado. Lo cierto es que la denunciante también basó la vulneración aludida, en el daño físico y psíquico que le produjo la mala distribución del trabajo por parte del empleador, generándose a su respecto jornadas

extenuantes, lo que sí resultó probado. Por tanto, la mala distribución del trabajo que generó jornadas extenuantes que causaron un daño físico y psíquico a la trabajadora, constituye una proposición fáctica del caso, justificada (en el propio motivo décimo) y asentada, que resulta inamovible para efectos de ponderar el motivo de invalidación intentado, que solo permite la alteración de la calificación jurídica de los hechos.

Séptimo: Que a continuación, también en el considerando décimo, el sentenciador equipara la mala distribución del trabajo alegada, probada y asentada, con una deficiente organización empresarial, lo que no implica dar una calificación jurídica determinada, sino que es una precisión o especificación del antecedente fáctico acreditado. En efecto, lo relevante es que el daño físico y psíquico fue causado directamente por una mala distribución del trabajo y eso no es otra cosa que una deficiente organización empresarial, por lo que en todo momento se trata del mismo hecho, que claramente constituye uno de los posibles actos ocurridos en el contexto de la relación laboral, a que alude el artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo y no un ejercicio dialéctico del Juez, dirigido a subsumir la situación fáctica en una equivocada regla jurídica determinada, como sostiene el recurrente.

Octavo: Que, en consecuencia, establecido el hecho señalado y comprobado que generó directamente un daño físico y psíquico a la trabajadora, en los términos explicados en el fallo, resulta acertada la calificación jurídica realizada, esto es, de acto vulnerador del derecho fundamental del artículo 19 N° 1 de la Constitución, de la trabajadora, sin que sea necesario ni obligatorio establecer las infracciones a los artículos 31 y 184 del Código del Trabajo como motivo de incumplimiento grave por parte del empleador de las obligación impuestas por el contrato, generándose una causal de despido indirecto injustificado, que es lo que pretende la parte recurrente”.

IV. CONCLUSIÓN: LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO COMO OBJETIVO DESEABLE EN LAS SOCIEDADES MODERNAS

En el presente trabajo, hemos procurado revisar el tratamiento actual que otorga la legislación laboral chilena respecto de la protección de la salud mental de trabajadoras y trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, evidenciando que si bien ha existido cierta apertura para abordar los problemas relativos a esta materia, en la práctica existen vacíos y omisiones significativas que impiden abordarlos de manera sistemática, lo que redundaría en la imposibilidad de brindar una tutela tal que permita garantizar espacios seguros y saludables desde la mencionada perspectiva.

En efecto, la falta de reconocimiento en términos expresos respecto a la protección de la salud mental o la integridad psíquica en el trabajo como parte de la esfera de cuidado que concierne al

Derecho del Trabajo y la Seguridad Social no es efímera, sino que refleja la ausencia de una visión integral de la persona del trabajador o trabajadora, que tome en cuenta sus necesidades e inquietudes y cumpla finalmente con el rol protector que se atribuye a la disciplina.

Si bien es cierto que, como mencionamos anteriormente, existen ciertos mecanismos que permiten otorgar protección a esta faceta, lo cierto es que su eficacia queda limitada o mermada por la inexistencia de referencias legales que establezcan claramente una obligación en tal sentido, por lo que su implementación dependerá del caso a caso.

Evidentemente, es problemático que la adopción de medidas en resguardo de la integridad psíquica de trabajadoras y trabajadores quede entregada, en primera instancia, al criterio de las entidades empleadoras, de modo que no existe claridad sobre qué se debe hacer y cómo hacerlo objetivamente. También es preocupante la escasez de mecanismos especializados destinados a abordar exclusivamente el problema relativo a la salud mental en el trabajo, que permitan abordar las diversas aristas del tema en su complejidad.

Especial relevancia debe otorgarse al potencial de los mecanismos preventivos frente a la faceta reactiva, que ha sido la aproximación preponderante que ha tenido el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social a dicha materia. Atendidas las consecuencias graves que pueden derivarse de entornos de trabajo poco saludables desde el punto de vista psicosocial, tanto para trabajadores, trabajadoras y empleadores, la prevención aparece como la vía predilecta para trabajar en este ámbito, lo cual requiere a su vez de un trabajo conjunto de ambas partes para identificar, comprender y abordar los problemas de salud mental ocupacional, en miras a propiciar condiciones de trabajo que permitan mantener relaciones laborales sanas y estables en el tiempo.

En síntesis, este trabajo ha tenido como propósito posicionar el debate relativo a la protección efectiva de la salud mental o integridad psíquica de las y los trabajadores en Chile, con el objetivo de incentivar la reflexión acerca de la importancia de dicha materia y los desafíos que plantea para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en miras al cumplimiento de sus objetivos, especialmente desde el punto de vista preventivo, con el fin de garantizar la protección integral de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

BIBLIOGRAFÍA

1. BRAVO, David; ERRÁZURIZ, Antonia; y CAMPOS, Daniela (2022). Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC: Quinta ronda [en línea]. Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales, UC, en colaboración con Departamento de Psiquiatría de la Escuela Medicina UC y ACHS. [Diapositivas] <<https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/noticias-2022/achs-127833/tms-ronda-5-conferencia.pdf>> 38 pp. [Consulta: 02/01/2023]
2. BUENO, Carmen. (2021). Teletrabajo y Salud Laboral: una aproximación al enfoque de la OIT [En línea]. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/presentation/wcms_821418.pdf> 9 Pp. [Consulta: 04/03/2023]
3. CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo [en línea] Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXVII (Valparaíso, Chile, 2006, Semestre I). <<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/611/576>> Pp. 19 - 44 [Consulta: 03/12/2022]
4. CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales [en línea]. Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 1. Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:CL/mobbing/p2/vid/acoso-laboral-tutela-prueba-643819905>> Pp. 67-90 [Consulta: 25/02/2023]
5. CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2005). Historia de la Ley N° 20.005 “Tipifica y sanciona el acoso sexual”. Biblioteca del Congreso Nacional. <https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/5620/HLD_5620_f8ac76fb64482b83f173cc982789c184.pdf> 22 pp. [Consulta: 15/08/2023]
6. CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2019a). Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral. Boletín 12695-13. <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13232&prmBOLETIN=12695-13>> 9 Pp. [Consulta: 26/02/2023]
7. CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2019b). Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para exigir que el reglamento interno de la empresa contenga disposiciones sobre persecución, medidas de resguardo y sanciones aplicables en casos de acoso laboral. Boletín 12951-13 <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13499&prmBOLETIN=12951-13>> 5 Pp. [Consulta: 26/02/2023]
8. Causa RIT T-28-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó. Sentencia definitiva dictada el 14 de abril de 2021.
9. Causa RIT I-153-2018 y RIT I-161-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencias definitivas dictadas el 03 de enero de 2019. Considerando Noveno.
10. Causa RIT I-14-2019, 1° Juzgado de Letras de San Antonio. Sentencia definitiva dictada el 16 de enero de 2019 Considerando Decimotavo.
11. ECHEVERRÍA, Magdalena (2007). El reconocimiento de los trastornos de salud mental en el trabajo en Chile. Informe para el proyecto: Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective. [en línea]. Santiago:

Proyecto

Araucaria.

<https://www.centroalerta.cl/wp-content/uploads/2016/05/reconocimientos_transtornos.pdf>
> 21 Pp [Consulta: 02/01/2023]

12. FORASTIERI, Valentina (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral [en línea]. En: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Vol. 8, núm. 1-2. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf> 147 Pp. [Consulta: 04/12/2022]
13. GAJARDO HARBOE, María Cristina (2014). El deber de seguridad [en línea]. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. 5, No 9. 18 Pp. <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42637>> [Consulta: 03/12/2022]
14. GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDDI MOGGIA, Caterina (2020). Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo [en línea]. Academia Judicial de Chile. Serie de Documentos, Material docente N° 4. Santiago, Chile. 213 Pp. <https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/02_Derecho%20del%20Trabajo_SIN%20ISBN_Pub4.pdf> [Consulta: 02/04/2023]
15. JUNEMANN, Francisca, WIEGAND, Claudia y KREUTZBERGER, Sofia (2021). Manual de Teletrabajo. Marco Jurídico y Buenas Prácticas [en línea]. Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría de Derechos Humanos. En colaboración con Subsecretaría del Trabajo. Primera Edición, revisada a abril 2021. Edición: Magdalena Pulido. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf> 108 Pp. [Consulta: 04/03/2023]
16. LANATA FUENZALIDA, Gabriela. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo [en línea]. Revista de Derecho (Valdivia), Vol. XXXI N° 1. <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105> Pp. 105-126 [Consulta: 03/12/2022]
17. LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. “El Derecho del Trabajo en las Nuevas Tecnologías”. Der Ediciones. Santiago de Chile. Pp. 84
18. MINISTERIO DE SALUD (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales [en línea]. Subsecretaría de Salud Pública, Departamento de Salud Ocupacional. División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. Versión a Agosto de 2022. <<https://drive.google.com/file/d/1WfeNzcf90eYv8KhKJUadNkSFsyNPJMv5/view>> 31 Pp. [Consulta: 07/03/2023]
19. MORENO-JIMENEZ, Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales [en línea] Medicina y Seguridad en el Trabajo (Internet). N° 57. Suplemento 1. <<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>> Pp. 4-19 [Consulta: 04/12/2022]
20. MORENO JIMENEZ, Bernardo (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico [en línea]. ORP Journal, Vol.1, CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona, España. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011>> Pp. 4-18 [Consulta: 04/12/2022]
21. NUÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano (2019). La prevención de riesgos laborales en Chile: Algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial [en línea]. Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Vol. 9, núm. 1.

- <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6915845>> . Pp. 355-378 [Consulta: 03/12/2022]
22. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1975). Por un trabajo más humano; el trabajo: condiciones y medio ambiente [en línea] Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 60a reunión. Ginebra, Suiza. <<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281975-60%29.pdf>> 142 Pp. [Consulta: 03/12/2022]
 23. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. [en línea]. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Núm. 56. 85 Pp. <<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>> [Consulta: 03/12/2022].
 24. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso [en línea]. Primera edición. Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf> . 99 Pp. [Consulta: 19/02/2023].
 25. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004a). Promoción de la Salud Mental. Conceptos, evidencia emergente, práctica. Informe Compendiado [en línea]. Departamento de Salud Mental y abuso de sustancias en colaboración con la Fundación Victorian para la Promoción de la Salud y la Universidad de Melbourne. Francia. 69 Pp. <http://www.asmi.es/arc/doc/promocion_de_la_salud_mental.pdf> [Consulta: 03/12/2022]
 26. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004b). Invertir en Salud Mental [en línea]. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias. Ginebra, Suiza. <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42897/9243562576.pdf?sequence=1>> 52 Pp. [Consulta: 03/12/2022]
 27. 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. 5, N° 9. Pp. 33-45.
 28. RICHARDSON, Nela; KLEIN, Sara (2021). People at Work 2021: A Global Workforce View. [en línea] ADP Research Institute. <https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2022/04/PaW_Global_2022_GLB_US-310322_MA.pdf> 47 Pp. [Consulta: 02/01/2023]
 29. SOTO ALTAMIRANO, Patricia (2021). Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 [en línea]. Superintendencia de Seguridad Social, Santiago de Chile. [diapositivas] <https://www.suseso.cl/605/articles-679828_recurso_1.pdf> 28 Pp. [Consulta: 02/01/2023]
 30. SUSESOS (2020). Informe Anual 2019. Estadísticas de Seguridad Social [en línea]. Santiago de Chile. <https://www.suseso.cl/619/articles-595996_archivo_01.pdf> 28 Pp. [Consulta: 02/01/2023]
 31. SUSESOS (2022a). Anexo N°4. Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESOS. En: Circular N° 3709 que Modifica el título III. Calificación de enfermedades profesionales del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes y el título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados, del libro IV. Prestaciones preventivas, ambos del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la

- Ley N°16.744. 09 de noviembre de 2022. [en línea]. <<https://www.suseso.cl/612/w3-article-693826.html>> 126 Pp. [Consulta: 05/02/2023]
32. SUSESOS (2022b). Documento de Trabajo N° 23. Riesgo psicosocial laboral en Chile Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESOS/ISTAS21 en 2021 [en línea]. Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Prevención y Vigilancia. Santiago, Chile. <https://www.suseso.cl/619/articles-691574_archivo_01.pdf>. 14 Pp. [Consulta: 02/01/2023]
 33. UGARTE CATALDO, José Luis (2007). La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: de erizo a zorro [en línea]. Revista de derecho, Vol. XX N° 2. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Valdivia, Chile. <<https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>> Pp. 49-67.
 34. VILLALÓN ESQUIVEL, Jorge (2013). ¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral? Reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607 [en línea]. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. Sección: Estudio. Núm. 20-1, Enero 2013. <<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:CL/tutela+derechos+fundamentales+acoso/vid/procedimiento-fundamentales-herramienta-487209074>> Pp. 229-262 [Consulta: 15/03/2023]