

UNIVERSIDAD ADOLFO IBAÑEZ
FACULTAD DE POSTGRADO
MAGÍSTER DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

COMPLIANCE LABORAL EN EL ACOSO LABORAL
PROBLEMÁTICAS DE LA DEFINICIÓN LEGAL CHILENA DEL WHISTLE-
BLOWER A LA LUZ DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES, UNA
RESTRICCIÓN INNECESARIA.

DANIEL CORTÉS SILVA

ENERO 2025

I.- Introducción.

La regulación del acoso y la violencia en el trabajo ha tomado relevancia en nuestro país tras la entrada en vigencia de la Ley 21.643, que marca un hito al integrar un enfoque de preventivo en la gestión de éstas conductas.

Este trabajo aborda dos temas principales. Primero, analiza cómo la Ley 21.643 establece un modelo de Compliance Laboral en Chile, consolidando un sistema normativo para identificar, monitorear y prevenir riesgos laborales. Segundo, examina críticamente la figura del denunciante (*Whistle-Blower*) en Chile, evaluando las restricciones sobre titularidad o legitimación para denunciar contrastándolas con estándares internacionales.

El estudio se divide en tres partes. La primera expone la noción y el origen del Compliance, junto con los conceptos de *Whistle-Blowing* y *Whistle-Blowers*. La segunda analiza el Compliance Laboral desde el derecho a la vida y la integridad física y psíquica. La tercera aborda los problemas asociados a los *Whistle-Blowers* y su regulación.

Este trabajo busca demostrar que el acoso laboral debe abordarse desde un enfoque integral basado en un modelo efectivo de Compliance Laboral.

II.- Una puerta de entrada al fenómeno del *Compliance*, el *Whistle-Blowing* y los *Whistle-Blowers*.

Sin duda la empresa es una institución compleja de abordar en su relación con la sociedad desde cualquiera de las disciplinas existentes en el Derecho, más aún desde la óptica del Derecho del Trabajo, disciplina que en palabras de Ugarte Cataldo tiene por fin en su mejor versión hacerse cargo del “*nudo problemático del trabajo asalariado en las sociedades capitalistas modernas*”¹ y frente a esa relación de desigualdad inherente existente entre el trabajador y empleador “*reservar un espacio de humanidad, seguridad y libertad a los trabajadores dentro de un contexto*

¹ Ugarte Cataldo, José Luis, *Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, p.11.

*de poder y dominación al que se pretende exento de arbitrariedad*² por lo cual su estudio juega un papel relevante para el desarrollo de esta disciplina.

Dentro de este escenario se debe partir por reconocer y dar por sentado que, bajo el paraguas de una empresa, convergen los intereses de diversos actores. Tal como señala Balmaceda Hoyos, actualmente se contempla una noción de “*empresa extendida*”³ considerada como un “*sistema social*”⁴ en el que se relacionan distintos grupos de interés o *stakeholders* definidos éstos como “*cualquier grupo o individuo que puede ser afectado por o afectar el logro de los objetivos de una organización*”⁵ dísimiles entre sí.

Dicho de otro modo, en este entramado complejo de relaciones humanas - *en que citando a Galeano es “natural la victoria del fuerte y legítima la aniquilación del débil*”⁶-, no solo se conocen, administran y resuelven conflictos entre el dueño de los medios de producción y el trabajador, sino que también aquellos que emanan de intereses o perspectivas de directores, gerentes o administradores, trabajadores, accionistas, consumidores, proveedores, entidades regulatorias, el estado y de la población en general, muchas veces contrapuestos y polarizados.

Ante lo expuesto, no resulta extraño que, en ocasiones, cualquiera de los actores internos o externos intente imponer sus intereses mediante conductas irregulares que, en la práctica, derivan en infracciones legales de diverso alcance, vulneración de derechos comunes y/o fundamentales, la consecuente generación de perjuicios o, en casos extremos, la comisión de delitos que podrían incluso comprometer la viabilidad de la empresa.

Pues bien, justamente al tomar conciencia sobre la amenaza que significan las conductas antes señaladas es donde nacen y encontramos alusión a los conceptos de *Compliance*, *Whistle-Blowing*” y *Whistle-Blowers*.

² Ibídem, p. 75.

³ Balmaceda Hoyos, Gustavo et al, citando a *Singh & Bussen*, *Compliance. Visión General desde una perspectiva Penal y Comercial*, Santiago, Thomson Reuters, 2019, p.13.

⁴ Ibídem.

⁵ Ibídem, p. 14.

⁶ Galeano, Eduardo, *Ser como ellos y otros artículos*, Uruguay, Lecturalandia, 1992, p.100.

II.1.- El Compliance.

Según Gómez Colomer el **Compliance** es una institución de creación *anglosajona*, cuya traducción literal al español es “*cumplimiento*”, pero que en mayor profundidad significa de acuerdo al autor aquellos “*modelos de organización y cumplimiento (terminología italiana), o de organización y gestión (terminología española), que las empresas más importantes económicamente —así como otras personas jurídicas— deben autorizar e implementar, para autorregularse y fijar los límites a partir de los cuales se puede considerar una actuación de esa empresa como ilegítima, básicamente como delictiva. Es, por tanto, una institución de control.*”⁷

Con mayor claridad Zamora Picciani lo define como una “*actividad que identifica, monitorea y reporta los riesgos que una organización percibe a causa de sanciones, pérdidas de financieras y de reputación debidos a la inobservancia de las leyes, reglamentos , códigos de conducta y buenas prácticas*”⁸.

Como es posible apreciar el compliance es una disciplina que a través de la generación de actividades preventivas (desarrollo de planes de cumplimiento) busca identificar y gestionar tempranamente las probabilidades de que una empresa enfrente consecuencias negativas por incumplimientos a la normativa legal, normas regulatorios, ética empresarial, políticas internas, comisión de delitos, y cómo reaccionar ante la verificación de dichas conductas irregulares.

En cuanto a su origen, cabe destacar que el compliance surge principalmente relacionada al Derecho Penal como una herramienta para el combate a la corrupción a través de la exigencia de verdaderos planes de cumplimiento⁹, normativo a áreas sensibles de la economía.

⁷ Gómez Colomer, Juan-Luis et al, *Tratado Sobre Compliance Penal Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y Modelos de Organización y Gestión*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2019, pp.19 y ss.

⁸ Zamora Picciani, Rebeca, *Investigaciones internas corporativas. Un enfoque desde el compliance*, Santiago, DER Ediciones Limitada, 2024, p.11.

⁹ La descripción de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) publicada por la Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos de Norte América (U.S. Securities and Exchange Commission)

Al respecto, Zamora Picciani menciona en su obra que esta disciplina nace en EE.UU de América durante el año 1997, en respuesta a grandes escándalos de corrupción en empresas y organismos del estado frente a los cuales *“las sociedades empezaron a entender que, por su falta de prevención adecuada, los hechos de corrupción no controlados, mal castigados o investigados, pueden afectar gravemente a la democracia”*¹⁰. Por lo anterior, y para combatir la corrupción en el comercio internacional dicho país publicó la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corrupt Practices Act*) con la finalidad de exigir programas de prevención en materia penal *“cuya finalidad era, en palabras de Turk, “poner fin al pago de sobornos en el comercio internacional, pretendiendo así restaurar la confianza pública en la integridad de la economía norteamericana”*.¹¹

Con todo, resulta fundamental tener presente que la finalidad de dicha normativa es meramente económica. En efecto, y de acuerdo a lo expresado por Olavarría Carpenter¹² *“El objetivo del FCPA era devolver la confianza en el mercado, estableciendo un marco de responsabilidad que penalizara las prácticas corruptas y promoviera la transparencia y la ética en los negocios internacionales.”*

Posteriormente, en la década de 1990 el Compliance amplía su marco de acción para abordar fenómenos no necesariamente relacionados con prácticas

respecto de la FCPA señala que esta *“prohíbe en general el pago de sobornos a funcionarios extranjeros para ayudarlos a obtener o conservar negocios. La FCPA puede aplicarse a conductas prohibidas en cualquier parte del mundo y se extiende a las empresas que cotizan en bolsa y a sus funcionarios, directores, empleados, accionistas y agentes. Los agentes pueden incluir agentes externos, consultores, distribuidores, socios de empresas conjuntas y otros. La FCPA también requiere que los emisores mantengan libros y registros precisos y tengan un sistema de controles internos suficiente para, entre otras cosas, proporcionar garantías razonables de que las transacciones se ejecutan y el acceso a los activos y su contabilización se realizan de conformidad con la autorización de la administración. Las sanciones por infringir la FCPA pueden ser significativas. La SEC puede iniciar acciones civiles de cumplimiento contra los emisores y sus funcionarios, directores, empleados, accionistas y agentes por infringir las disposiciones antisoborno o contables de la FCPA. Las empresas y los individuos que hayan cometido infracciones de la FCPA pueden tener que restituir sus ganancias ilícitas, además de pagar intereses previos a la sentencia y sanciones civiles sustanciales. Las empresas también pueden estar sujetas a la supervisión de un consultor independiente.”* Disponible en: <https://www.sec.gov/enforcement/foreign-corrupt-practices-act>

¹⁰ Zamora Picciani, Rebeca. Cit. en nota 8, p.11.

¹¹ Ibídem, Zamora Picciani citando a Turk.

¹² Olavarría Carpenter, Esteban, *“El compliance, su regulación y consideraciones críticas a los planes de cumplimiento preventivos de la ley N°19.496”*, tesis para optar al grado de abogado, Santiago, U. de Chile, 2024, p. 9.

delictuales, sino que relacionados con la ética corporativa y la creación de buenas prácticas o códigos internos de ética empresarial. Ejemplo de lo anterior, es la creación del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) que en palabras de Ontiveros Alonso fue *“una Comisión Legislativa creada en Estados Unidos a principios de la década de los 90’s, cuyo objeto inicial fue auxiliar a las empresas a diseñar e implementar controles internos en vista de algunos escándalos de corrupción empresarial vividos en los 80’s y 90’s.”*¹³.

En esta dinámica el Compliance fue evolucionando hasta convertirse en un disciplina global , exigible a través de tratados internacionales, dictación de normas *softlaw*¹⁴ y/o dictación de políticas globales empresariales o normas ISO. De acuerdo con la doctrina especializada, durante el periodo la década de 1990 y la década de los 2000 se aprobaron las siguientes iniciativas internacionales en las que se obliga a los estados o instituciones a comprometerse a generar planes de cumplimiento:

- a) La Convención Internacional de las Naciones Unidas para la Represión del Financiamiento del Terrorismo del año 2002.
- b) La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, conocida como “Convención de Mérida” del año 2003.
- c) La Convención de Naciones Unidas para la prevención y sanción de los delitos en materia de trata de personas, conocida como “Convención de Palermo” del año.
- d) La Convención de la Organización de Estados Americanos contra el Terrorismo.

¹³ Ontiveros Alonso, Miguel, GPS Compliance, Ciudad de México, Tirant Lo Blanch, 2020, p.146

¹⁴ El concepto softlaw o derecho blando hace referencia a *“acuerdos, principios y declaraciones que no son jurídicamente vinculantes. Los instrumentos de soft law se encuentran predominantemente en el ámbito internacional. Las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas son un ejemplo de soft law. El hard law se refiere en general a obligaciones jurídicas que son vinculantes para las partes involucradas y que pueden ser ejecutadas legalmente ante un tribunal.”* Corte Europea de Derechos Humanos, Glosario, disponible en: <https://www.ecchr.eu/en/glossary/hard-law-soft-law/>

II.II.- *Whistle-Blowing y Whistle-Blowers*,

Una vez establecido el marco conceptual del compliance, es fundamental abordar los conceptos *Whistle-Blowing* y *Whistle-Blowers*, que como intuirá el lector se relacionan estrechamente con el Compliance

El *Compliance* como disciplina-herramienta tiene por función y finalidad evitar o mitigar los riesgos ante la existencia de actividades ilegítimas cometidas en la empresa. Si bien existen diversas opiniones sobre lo que un buen modelo de compliance debiese tener, según lo señalado por Balmaceda Hoyos¹⁵ un modelo “eficiente” debe contener a lo menos con: i) Un mapa de riesgos; ii) Un Directorio y Manejo de Riesgos; iii) Un Oficial de Cumplimiento; iv) Un Reglamento de Compliance; v) Un Canal de Denuncias; vi) Políticas para la publicidad de los procedimientos de Compliance.

Como es posible apreciar, parte fundamental de esta disciplina descansa en la existencia de **denuncias y denunciantes**, entendiéndolas como “*una comunicación en la que se alerta a quien corresponda de la comisión de un ilícito una infracción a la normativa legal o interna de la organización, con el fin de que se prevengan o mitiguen las consecuencias de dichos actos y se sancione al responsable*”¹⁶.

Pues bien, de acuerdo a lo señalado por Lizama Portal las expresiones *Whistle-Blowing* y *Whistle-Blower* son términos anglosajones cuyo origen se remonta a los policías británicos quienes “*hacían sonar sus silbatos (whistle) soplándolos (to blow) en aquellos casos en que presenciaban la comisión de conductas delictivas. Entonces WhistleBlower es literalmente el que toca el silbato*”¹⁷.

En la actualidad, dichos términos son utilizados justamente para referirse a “*aquel sujeto que, desde el entorno de una organización (sea de naturaleza pública*

¹⁵ Balmaceda Hoyos, Gustavo et al, cit. en nota 3. pp. 69 y ss.

¹⁶ Zamora Picciani, Rebeca, Cit. en nota 8, p.35.

¹⁷ Lizama Portal, Luis, et al, citando a Ragués I Vallés, *Compliance Laboral para la Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo*, Santiago, Der Ediciones, 2024, pp. 129 y ss.

o privada), transmite información socialmente relevante acerca de riesgos generados o de irregularidades o negligencias cometidas en su seno”¹⁸, es decir, se trata una acción consistente en denunciar (Whistle-Blowing) realizada por un sujeto denominado denunciante (Whistle-Blower).

Respecto de este punto, resulta fundamental destacar la importancia de la figura del denunciante (Whistle-Blower) y la protección que ha recibido dentro del concierto internacional para el correcto funcionamiento de investigaciones de todo tipo y, en definitiva para la resolución de casos complejos. En efecto, es en Estados Unidos donde la cultura de los Whistle-Blowers tuvo su mayor desarrollo en la década de 1960, teniendo posteriormente una mayor acogida en los países del common law¹⁹, adquiriendo una gran relevancia a partir del desarrollo de los sistemas de compliance al interior de cada jurisdicción, constituyéndose como un elemento relevante de política criminal.

En este sentido y atendida la importancia del Whistle-Blower como *“testigo predilecto que, por su posición dentro de una determinada estructura, tiene vínculo directo con esta y posee un mayor conocimiento sobre sus prácticas y su personal”*²⁰, su protección ha quedado plasmada incluso en normativa supranacional.

A mayor abundamiento, y como ha referido Gonzalo Guerrero *“la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) establece, entre los códigos de conductas para los funcionarios, que los Estados Parte deben considerar “la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones”*²¹. En la misma línea ha apuntado la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC)

¹⁸ Gómez Colomer, Juan-Luis et al, Cit en nota 7, p. 505.

¹⁹ Guerrero, Gonzalo, *Whistle-Blowers: regulaciones para (des)incentivar denunciantes en el ordenamiento jurídico argentino*, Revista Derecho Penal, Volumen 11, Buenos Aires, Westlaw Thomson Reuters, 2020, p. 1.

²⁰ Ibídem.

²¹ Ibídem p.2

estableciendo en el Art. III. N° 8 medidas de protección a ciudadanos y funcionarios públicos que efectúen de buena fe algún tipo de denuncia sobre corrupción.

Asimismo, la propia OCDE -organización a la cual pertenece nuestro país y cuyo ingreso fue clave para la dictación de la ley 20.393- en el marco de su Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, adoptó como medida relevante la recomendación IX cuyo objetivo es principalmente la inclusión de garantías para la denuncia del cohecho internacional.

Como es posible apreciar, la irrupción de la figura del WhistleBlower y su posterior adopción y recomendaciones por parte de la instituciones u organismos internacionales, han dotado de legitimidad a dicha institución, legitimando con ello su incorporación a distintas jurisdicciones nacionales y sobre todo en distintas áreas, tales como el compliance a nivel *empresarial-corporativo* y más recientemente al área laboral, como lo es durante el proceso de investigaciones internas en el marco de denuncias por acoso laboral y sexual a propósito de la ley 21.653.

III.- El Compliance Laboral: Desarrollo desde punto de vista de la protección a la vida e integridad física y psíquica.

Como se señaló en el capítulo anterior si bien el *Compliance* surgió como una disciplina relacionada al Derecho Penal, aunque con una marcada finalidad económica²², se extendió de manera rápida a las demás áreas del derecho no siendo el Derecho del Trabajo ajeno a este proceso.

Con todo, cabe preguntarse si en Chile existe sustento normativo para respaldar la existencia de un Compliance Laboral. Dicho de otro modo, ¿Se ha

²² Olavarría Carpenter, Esteban Emilio, *El compliance, su regulación y consideraciones críticas a los planes de cumplimiento preventivos de la ley N°19.496*, Santiago, U. de Chile, 2024, p.9, disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/201600>. En dicha tesis, el autor sostiene que la finalidad del "Foreign Corrupt Practices Act" (FCPA), creado por EEUU en 1976 para sancionar el pago de sobornos, fue "*devolver la confianza en el mercado, estableciendo un marco de responsabilidad que penalizara las prácticas corruptas y promoviera la transparencia y la ética en los negocios internacionales.*"

ocupado nuestro legislador de establecer sistemas preventivos para la identificación, monitoreo y reporte de riesgos en materia laboral? La respuesta, desde ya, es afirmativa. Sin embargo, es importante advertir que la regulación de este fenómeno a nivel normativo es sumamente reciente.

Por los fines y alcances del presente trabajo, solo nos enfocaremos en el análisis de la normativa laboral que acredita la existencia de un Compliance Laboral en materia del resguardo al derecho fundamental de la vida y la integridad física y psíquica (seguridad y salud en el trabajo). No es menor si se tiene presente que es la esfera normativa más importante, trascendente y el fin último de la legislación laboral, parafraseando a *Ugarte Cataldo* de acuerdo con *concepción robusta* del Derecho del Trabajo es justamente “*que el trabajador vea tutelada su humanidad, seguridad y libertad*” para lo cual *sine qua non* la protección del “*cuerpo, gesto y voz del trabajador*”²³ frente al poder del empleador.

En cuanto a la doctrina laboralista nacional, una parte de ella ha orientado sus esfuerzos, aunque de forma moderada, hacia el respaldo de la existencia de un Compliance Laboral y su contenido²⁴. Al respecto *Lizama Portal* lo define como: “*la función que comprende un conjunto de procedimientos y sistemas de control internos, elaborados de una forma sistemática y objetiva, para la prevención, identificación y gestión de los riesgos por incumplimiento de la normativa laboral, tanto interna como externa, de una determinada organización, como parte del conjunto de riesgos legales generales de la empresa (legal compliance)*”²⁵

²³ Ugarte Cataldo, José Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, Santiago, Der Ediciones, 2024. pp. 78, 86 y ss.

²⁴ Lizama Portal, Luis, et al, cit. en nota 17, p.85. En relación con el contenido o las áreas específicas que abarca esta disciplina, Luiza Portal señala que en Chile se ha centrado en los siguientes aspectos: “*relaciones laborales (contratación, relaciones laborales especiales, ingreso al trabajo, remuneraciones, derechos básicos, jornada y descanso, ejercicio del ius variandi, suspensión y término del contrato, reglamento interno y régimen disciplinario); seguridad social (retención, declaración y pago de cotizaciones previsionales); relaciones colectivas (sindicatos, negociaciones colectivas y huelgas); externalización (subcontratación y empresas de servicios transitorios), y prevención de riesgos laborales (plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva.*

²⁵ Ibídem, Portal, Luis y Otro, citando a Rojas Raúl et al.

investigación de accidentes trabajo, comités paritarios, departamento de prevención de riesgos).”

No obstante, existen otros autores que señalan que el Compliance Laboral no tiene una fuente normativa en Chile y en la legislación extranjera tampoco existen *“normas de esta jerarquía que establecieran la obligación de empresas de elaborar programas de esta naturaleza, como tampoco normas que regulen directa o indirectamente su implementación y/o contenido.”*²⁶

Para afirmar la existencia del compliance laboral con propiedad es importante destacar que la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 1, consagra el derecho a la integridad física y psíquica, disposición cuya aplicación en favor del trabajador dentro de la relación laboral resulta indiscutible en la actualidad, teniendo presente la teoría de la *ciudadanía en la empresa, la eficacia diagonal*²⁷ de los derechos fundamentales y al tenor de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo²⁸.

En este campo surge quizá la mayor diferencia entre el Compliance común y el Laboral. En efecto, mientras el primero tiene por fin identificar, gestionar y anticiparse a las consecuencias patrimoniales que en las empresas pueden provocar los incumplimientos normativos, el segundo -al menos en el campo de la salud y seguridad laboral- tiene por fin asegurar la *vida y salud del trabajador*²⁹

²⁶ Álvarez Droguett, Paola, *Programa de cumplimiento laboral Asesoría Técnica parlamentarias, Valparaíso, Biblioteca Nacional del Congreso*, 2021, p.2. disponible en:

http://www.bcn.cl/asesoratecnicaparlamentaria/detalle_documento.html?id=79596

²⁷ Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho Individual Del Trabajo*, Santiago, Der Ediciones, 2021, pp.247 y ss.

²⁸ El artículo 5° del Código del Trabajo dispone: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

²⁹ En este punto como manifestación del derecho fundamental a la vida y la integridad física y psíquica del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, el artículo 184 del Código del Trabajo dispone que *“el empleador estará obligado tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”*.

III.I.- Sobre la protección de la integridad física del trabajador, en la Seguridad y Salud en el Trabajo a luz de la normativa internacional y nacional.

Continuando con el desarrollo, es importante tener presente que nuestra doctrina laboral la primera parte del contenido esencial o intrínseco de este derecho se encuentra conformada por la protección irrestricta de la vida y salud material del trabajador, es decir, *“implica la preservación y cuidado de todas y cada una de las partes del cuerpo”*, es decir, la integridad física y vida del trabajador.

Respecto a la existencia de normativa internacional relacionada con el Compliance Laboral sobre este punto específico, existe un antecedente normativo que coincidentemente lo sitúa coetáneo con el nacimiento de Compliance como disciplina común, el Convenio N° 185 sobre *“Seguridad y Salud de los trabajadores”* y su recomendación³⁰ adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1981.³¹, considerado por nuestra doctrina como el instrumento más importante en materia de seguridad y salud en el Trabajo³².

Aunque dicho Convenio no contempla instrumentos sofisticados para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sus disposiciones introducen un nuevo enfoque triangular en el desarrollo de medidas de seguridad laboral —*Estado, Trabajadores y Empleador*— estableciendo además la obligación del Estado de formular, poner en práctica y reevaluar periódicamente una política nacional de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y señalando además que el objeto de dicha política es *“prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral*

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

³¹ Dicho convenio no ha sido a la fecha ratificado por nuestro país. Sin perjuicio, el 02 de septiembre de 2024 fue ingresado a la Cámara De Diputados el Proyecto de Ley que tiene por fin ratificar el Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, que a la fecha todavía se encuentra en discusión trámite de discusión. Para más información Boletín N° 17080-10 disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=17701&prmBOLETIN=17080-10>

³² Gajardo Harboe, María Cristina, *Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*, Santiago, Thomson Reuters, 2015, p.12.

o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo."³³, sentando las bases para lo que posteriormente será conocido como sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante destacar que resulta novedoso observar cómo, a diferencia del compliance tradicional, incipiente y limitado a actividades específicas en esa época, el Convenio N° 155 adopta desde su inicio un enfoque orientado a brindar una protección general, independientemente del sector en el que desempeñen su labor o del tipo de trabajador.³⁴ Asimismo, el hecho de elevar la gestión de riesgos como una obligación de todos³⁵

Continuando con los antecedentes normativos internacionales, fue necesario esperar más de dos décadas para que la legislación internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo experimentara un perfeccionamiento. Esto se debió, principalmente, a la creciente toma de conciencia en las empresas sobre la importancia de proteger la vida y salud de los trabajadores como condición esencial para un trabajo digno y humanizado. Este cambio fue impulsado, en parte, por las experiencias negativas de explotación laboral en países del tercer mundo, derivadas de una globalización carente de estándares éticos. Asimismo, la experiencia positiva obtenida a través de la creación de distintas normativas internacionales no vinculantes de estandarización en otras áreas, fomentadas y desarrolladas por la Organización Internacional de Normalización (*International Organization for Standardization* o ISO), jugó un papel determinante, lo que finalmente concluyó el 2021 con la dictación del instrumento denominado "*Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*" por parte de la OIT.

Si bien están "*Directrices*" no tienen el carácter de vinculantes, el objeto de las mismas fue establecer un marco integral para implementar sistemas de gestión

³³ Artículo N° 4 N° 2 del Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo.

³⁴ Lo señalado salta a la vista al dar lectura el artículo 1 N° 1 del Convenio que dispone que "El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica" y el artículo 3 letra b) que dispone que "*el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos*".

³⁵ Gajardo Harboe, María Cristina, *Cit. en nota 32, p.12.*

de la seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como organizacional, mejorar las condiciones laborales y garantizar la protección de los trabajadores, estableciendo verdaderos planes de cumplimiento para sus fines.³⁶, a través de herramientas claras para la prevención, identificación y gestión de estos riesgos.

Finalmente, en el año 2006, la OIT adoptó el Convenio N° 187 *“Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”*³⁷, texto que es la consagración vinculante y actualizada de las directrices mencionadas en el párrafo anterior.

En cuanto al contexto nacional, parte de la doctrina refiere que, Chile no realizó esfuerzos mayores en la implementación de la normativa internacional, al

³⁶De acuerdo con el texto de las Directrices, los principales componentes de los sistemas de gestión de riesgos son:

1.- En el Marco Nacional establecer:

- Política nacional de SST: Promueve principios generales y mecanismos para la integración de los SG-SST en las políticas nacionales.
- Directrices nacionales: Orientaciones adaptadas al contexto de cada país, basadas en las normas internacionales de la OIT.
- Directrices específicas: Diseñadas para necesidades particulares según el tamaño de las organizaciones y el tipo de riesgos laborales.

-

2.- Crear un Sistema de Gestión en la Organización:

Política de SST: Debe ser formalizada, difundida y revisada periódicamente para ser coherente con las actividades y tamaño de la organización.

- Organización interna:
- Responsabilidad y rendición de cuentas: El empleador debe asumir el liderazgo en SST y asignar funciones claras a todos los niveles.
- Competencia y capacitación: Formación continua y especializada para los trabajadores y responsables.
- Documentación: Registro sistemático de políticas, riesgos identificados y medidas preventivas aplicadas: Planificación y aplicación; Examen inicial: Identificación y evaluación de riesgos previos; Prevención y control: Adopción de medidas técnicas, administrativas y provisión de equipos de protección personal.; Evaluación; Supervisión activa y reactiva para medir la eficacia de las medidas; Auditorías periódicas para verificar el cumplimiento y funcionamiento del sistema; Mejora continua; Identificación de deficiencias y adopción de acciones preventivas y correctivas; Adaptación a nuevas normativas, cambios tecnológicos y evolución de los riesgos.

3.- Generar resultados:

- Reducción de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y riesgos inherentes a las actividades de trabajo.
- Fortalecimiento de una cultura de seguridad y salud sostenible en las organizaciones.

Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/directrices-relativas-los-sistemas-de-gesti%C3%B3n-de-la-seguridad-y-la-salud-en>

³⁷ El convenio N° 187 *Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* se encuentra ratificado por Chile y se encuentra disponible en:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028776>

menos hasta el año 2015³⁸. No obstante, aun así es posible encontrar fuentes normativas local que sustenta la tesis de existencia de un Compliance Laboral en Chile en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

En efecto, la publicación de la *Ley 20.123* sobre el trabajo en régimen de subcontratación y servicios transitorios en el año 2006, implicó la incorporación del artículo 66 bis en *la Ley 16.744* sobre el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales, norma que estableció expresamente la obligación del empleador de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuando los trabajadores en régimen de subcontratación superaran la cantidad de 50, y cuyo Reglamento publicado en el año 2007 estableció un verdadero plan de cumplimiento obligatorio para las empresas referidas³⁹.

Así las cosas, resulta claro que con la adopción de las normativas internacionales antes señadas, podemos concluir que Chile mantiene en la actualidad normas vinculantes (internacionales y nacionales) que sustentan la existencia de un Compliance Laboral en materia de salud y seguridad en el Trabajo.

III.II.- Sobre para la protección de la integridad psíquica del trabajador a luz de la normativa internacional y nacional.

De acuerdo con Ugarte Cataldo, el contenido esencial o intrínseco del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica no se limita únicamente a la protección irrestricta de la vida, la salud, denominado como “corporalidad”. También incluye la necesidad de resguardar la integridad psíquica, que el autor vincula con *“aquellas conductas que expresan, en términos sociales, un ausente o insignificante reconocimiento del trabajador como expresión de humanidad”*⁴⁰. Se trata entonces de una protección en contra del denominado “Acoso Laboral”.

^{38 38} Gajardo Harboe, María Cristina, Cit. en nota 32, p.14

³⁹ El Decreto 76-2006 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social recoge en parte las disposiciones del Convenio N°187 de la OIT, estableciendo la obligación de mantener un sistema de gestión de la seguridad u salud laboral en el Trabajo con herramientas casi idénticas a las contempladas en el Convenio.

⁴⁰ Ugarte Cataldo, Jose Luis, Cit. en nota 23, p.10.

Resulta excesivo para los efectos del presente trabajo profundizar en la definición de acoso laboral establecida en el Código del Trabajo, en relación con la normativa internacional y la doctrina (en especial contrastada con Convenio N° 190 y las definiciones de nuestra doctrina nacional). Al respecto, simplemente se sostendrá que el artículo 2 letra b) del Código del Trabajo⁴¹ establece al acoso laboral como una conducta contraria o incompatible con la dignidad en el trabajo, definiéndola como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”*

Asimismo, debemos hacer presente que de acuerdo a nuestra doctrina nacional existe consenso⁴² en que los elementos para la configuración de este ilícito laboral son:

1. Existencia de una conducta consistente en Agresión u Hostigamiento⁴³
2. Conducta verificada una o más veces.⁴⁴
3. Ejecutada por cualquier medio.
4. Resultado de Menoscabo, Maltrato o Humillación⁴⁵.

⁴¹ Modificado a su versión actual por la Ley 21.643 modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y que desde punto de vista jurídico se materializa como parte del esfuerzo normativo de adaptación a la normativa internacional dispuesta en el Convenio N° 190.

⁴² Lizama Portal, Luis et al, Cit. en nota 17, pp. 70 y ss.

En el mismo sentido:

Halpen Mager, Gabriel, *Acoso Laboral en Chile Análisis Dogmático de los conceptos y procedimiento para el sector privado*, Santiago, Der Ediciones, 2024, pp. 18 y ss.

Ugarte Cataldo, Jose Luis, Cit. en nota 23, p.10.

Domínguez Montoya, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Santiago, Thomson Reuters, 2021, p.431.

⁴³ Lizama Portal, Luis et al, Cit. en nota 17, pp. 70. De acuerdo al autor la agresión se traduce en *violencia física* mientras que el hostigamiento sería preferentemente *violencia psicológica*.

⁴⁴ Ugarte Cataldo, José Luis, Cit. en nota 23, p.25. De acuerdo con el autor la Ley 21.643 genera un tránsito entre un régimen de acoso laboral centrado en una *dimensión cuantitativa* según el número de veces que se repite una conducta a una *dimensión cualitativa* centrada en el resultado de la acción.

⁴⁵ Ugarte Cataldo, José Luis, Cit. en nota 17, p.10. El autor define el maltrato como *“la conducta afecta al trabajador o trabajadora por sus propias características, en el sentido de que su sola ejecución*

5. La conducta debe ser relevante, existencia del elemento teleológico en la conducta del acosador entendida como la intención de causar un resultado de daño.⁴⁶.

En cuanto al acoso laboral existen en la actualidad antecedentes normativos suficientes para estimar que tanto la legislación internacional como nuestro legislador ha generado un sistema de abordaje, vía “*ilícito laboral*”⁴⁷, a través de un sistema de cumplimiento obligatorio (Compliance Laboral).

No obstante, a diferencia de lo que ocurre con el tratamiento legal de la protección a la integridad física que se dio en etapas tempranas, la dimensión psíquica al parecer quedó relegada durante décadas contadas desde el nacimiento del Compliance Laboral. De acuerdo con los estudios efectuados por Gamonal Sergio y Prado Pamela, el tratamiento desde el derecho en materia de acoso laboral tiene sus primeras apariciones en normativas provenientes de la década del 1990⁴⁸. No resulta extraño entonces que la primera norma internacional de carácter

pone de manifiesto un sentido de agresión socialmente intolerable. Los tocamientos o físicos, la agresión corporal, el constante asedio personal y laboral, la generación de un ambiente sexual hostil y las amenazas reiteradas suponen por sí mismas formas de agresión que infringen el debido trato que el reconocimiento moral exige en el lugar de trabajo., diferenciándola de la humillación como una “conducta afecta al trabajador porque produce un resultado que exhibe un desprecio por su condición de agente moral, dotado de dignidad. La descalificación del trabajo en público, o su constante ningu-neo, la exhibición para ridiculizar el desempeño, el lenguaje soez e hiriente”

⁴⁶ Halpen Mager, Gabriel, Op. Cit. en nota 39, pp.19 y ss.. De acuerdo al autor, pese a no quedar consagrado este elemento expresamente en la ley, su procedencia se desprende de la definición doctrinaria del Convenio N° 190, de la discusión parlamentaria de las leyes 10.607 y 21.643 El autor define el elemento teleológico señalando que “*la agresión u omisión en este sentido el sujeto activo debe tener la finalidad de producir (o a lo menos intentarlo) una lesión específica.*

⁴⁷ Ibídem, p. 24. No se debe olvidar que de acuerdo con el autor “*el acoso laboral El acoso en el espacio de trabajo, desde el punto de vista jurídico, presenta una doble regulación en el sistema legal chileno. Es tratado como un ilícito laboral, dentro de la regulación del Código del Trabajo, y como una conducta lesiva de derechos fundamentales específicamente de la integridad física y psíquica de la víctima, en el marco de la acción de tutela laboral.*”

⁴⁸ Gamonal Contreras, Sergio, et al, El Mobbing o Acoso Moral Laboral, Santiago, LexisNexis, 2006, pp. 51 y ss. En dicho texto los autores realizan un estudio de varias jurisdicciones internacionales, constatando que el tratamiento normativo del acoso es reciente: a) Gran Bretaña: Existen antecedentes de legislación en los años 1974, 1988 1992 y 1997. b) Suecia: Su legislación de acoso laboral data de 1993. c) Australia: Su legislación de acoso laboral data de 1995. d) Francia: Su legislación de acoso laboral data de 2002. e) Argentina: Su legislación de acoso laboral data de 2002. f) Colombia: Su legislación de acoso laboral data de 2006.

vinculante que trate en acoso y la violencia en los espacios de trabajo sea el Convenio N° 190 de la OIT, adoptado en el año 2019⁴⁹.

En Chile, nuestra doctrina se encuentra conteste en el hecho de que el tratamiento del acoso laboral tiene su origen primeramente en el campo de los estudios (doctrina), la práctica jurisprudencial y finalmente a nivel normativo. De acuerdo a lo señalado por Lizama Portal *“la jurisprudencia judicial comenzó, lentamente, a reconocer la figura del Mobbing por vía de la interposición de denuncias por vulneración de derechos fundamentales a partir de la reforma procesal laboral”*.⁵⁰

Los primeros esfuerzos regulatorios en esta se reflejan en los esfuerzos efectuados por el Instituto de Salud Pública de Chile durante el año 2009 que dieron lugar en 2013 al *“instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado por el departamento de salud ocupacional”*, conocido posteriormente como el *“Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”*.

Sin embargo, nuestro país debió esperar hasta el año 2012 para efectos de que la legislación, a través de la Ley 20.607, consagrara legalmente el concepto de acoso laboral, *-concepto que se mantuvo inalterado hasta la publicación de la Ley 21.643-*. Ahora bien, la ley citada no incluyó medidas específicas destinadas a establecer planes de cumplimiento orientados a identificar y gestionar conductas de acoso laboral. De hecho, lo único visible en la materia, nuevamente a través de la praxis jurisprudencial y administrativa fue centrar la gestión en la investigación y sanción del acoso laboral, sin que se generaran incentivos para la prevención.

Por lo anterior, es posible concluir que el primer texto que establece medidas de cumplimiento normativo en nuestro país, en materia de acoso laboral es la Ley 21.643, conocida socialmente bajo el nombre de Ley Karin.

⁴⁹ Convenio N° 190 OIT “sobre la violencia y el acoso, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁵⁰ Lizama Portal, Luis et al, Cit. en nota 17, p. 68.

Dicho texto normativo obliga al empleador a crear un sistema integrado de para la identificación, monitoreo y reporte de riesgos en materia laboral, por supuesto que también la investigación y sanción. Al respecto Lizama Portal, señala que ley en comento crea un sistema de Compliance Laboral mediante un régimen trifásico de “*tutela preventiva*” “*tutela proactiva*” y “*tutela reactiva*”⁵¹

El al autor mencionado agrega que la naturaleza de cumplimiento normativo de presente en la Ley 21.643 puede desprenderse de las siguientes obligaciones en 6 áreas particulares⁵²:

- 1.- Modificaciones al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- 2.- Creación del Protocolo de prevención del acoso laboral.
- 3.- Regulación de los procedimientos de investigación y sanción del acoso laboral.
- 4.- Regulación de los Códigos de ética o conducta.
- 5.- Creación de canales de denuncia (Whistle-Blowing) en materia de acoso laboral.
- 6.- Comunicación de instancias externas para denunciar y acceder a prestaciones de salud.

IV.- Definición legal del Whistle-Blowing (denuncia) y Whistle-Blowers (denunciante) y la restricción de la titularidad en el marco del procedimiento de investigación del acoso laboral. Una cuestión problemática.

Sabido es que la Ley 21.643 introdujo modificaciones al Título IV del Libro III del Código del Trabajo en materia de acoso. A la luz del Convenio N° 190, la ley representa un cambio significativo al evolucionar de un enfoque centrado

⁵¹ Lizama Portal, Luis et al, Cit. en nota 17, p. 87. El autor identifica este régimen trifásico de la siguiente forma: a) “Tutela preventiva, que tiene por objeto evitar que en la empresa se produzcan conductas constitutivas de acoso (en sus diversas manifestaciones) y de violencia en el trabajo: es la prevención pura del riesgo propio del compliance.” B) “Tutela proactiva, que se refiere a la obligación que se le impone al empleador de no permanecer ajeno ante hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo que se produzcan en su empresa: es la gestión y control del riesgo del compliance.” c) “Tutela reactiva, que es la responsabilidad del empleador de restituir los derechos de la persona afectada (reparación y resarcimiento) y de sancionar al denunciado: es la resolución del conflicto desde la perspectiva de una garantía amplia de tutela.”

⁵² Lizama Portal, Luis et al, Cit. en nota 17, p. 88 a 135.

únicamente en la “investigación y sanción” hacia un modelo integral que incorpora además la “prevención”.

En cuanto a los procedimientos de investigación y sanción también se genera cambios sustantivos.

Interesa mencionar que, por primera vez, se establecen principios rectores de rango legal. En particular: a) Confidencialidad; b) Imparcialidad; c) Celeridad y; d) Perspectiva de género, complementados con los principios establecidos en el Reglamento de la Ley a saber: e) No discriminación; f) No revictimización, g) Responsabilidad; h) Debido proceso; i) Colaboración⁵³. Demás está decir que los principios juegan un rol fundamental frente de “*casos difíciles*”⁵⁴ por la existencia de vacíos o ambigüedades, sino basta pocos minutos para revisar la construcción de la jurisprudencia laboral en torno a principios tales como el principio de “*protección*”, “*irrenunciabilidad de los derechos laborales*” o “*primacía de la realidad*”, entre otros⁵⁵.

Asimismo, resulta un hecho positivo que el legislador haya incorporado dentro de la adopción de medidas de resguardo en el contexto de denuncias, la posibilidad de dotar de protección inmediata al trabajador mediante el otorgamiento de prestaciones médicas preventivas en la conocida institución de la “*derivación psicológica temprana*”.

⁵³ Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204689>

⁵⁴ Martínez Zorrilla, David, Metodología jurídica y argumentación, Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2010, pp. 33 y ss. El autor sostiene que son casos difíciles aquellos “...*en los que, debido a ciertos problemas que afectan a la/s premisa/s normativa/s y/o fáctica/s, surgen dificultades en relación con la justificación externa que hacen imposible aplicar mecánicamente mecanismos como el silogismo jurídico y que ponen en cuestión que exista única respuesta correcta y determinada para el caso*”.

⁵⁵ Gamonal Contreras, Sergio, *Fundamentos del derecho laboral*, Santiago, Der Ediciones, 2020. Para más información puede consultarse pp. 175 a 232.

Sin embargo, lamentablemente en lo relativo a la denuncia (Whistle-Blowing) y los denunciantes (Whistle-Blowers) no se incorporan cambios significativos⁵⁶ en cuanto a la *titularidad o legitimación* para denunciar, cuestión compleja pues dicho concepto es en extremo necesario para asegurar que una organización pueda tomar conocimiento de hechos de acoso laboral. Al respecto, compartimos la opinión de Zamora Picciani sobre que *“La utilidad de la denuncia o Whistle-Blowing para una organización es sustancial, ya que le permite a esta tomar conocimiento de aquellos hechos que afecten los intereses de la compañía y sus integrantes”*.⁵⁷

En cuanto a la titularidad o legitimación para denunciar (Whistle-Blowing) la Ley 21.643 mantuvo en líneas generales el concepto de “denunciante” establecido el procedimiento antiguo y denominado legalmente como *“la persona afectada”*, es decir, la víctima de casos de acoso laboral. Por lo anterior, queda totalmente excluida la presentación de una denuncia por un Whistle-Blowers distinto a la víctima.

Sobre los motivos que llevaron al legislador a mantener una titularidad restringida, poco se sabe. De hecho, al analizar la historia de la Ley 21.643, no se encuentra evidencia de que esta situación haya sido objeto de debate o análisis.

Por lo tanto, solo es posible aventurar dos posibles motivaciones. La primera, una desconfianza hacia la institución de la denuncia; y la segunda, la consideración de estos derechos como estrictamente personalísimos. Sin embargo, ambos argumentos resultan claramente insuficientes y carentes de solidez.

En efecto, respecto de la desconfianza del sistema de investigación y sanción del acoso y la violencia, debemos señalar que como bien señala Zamora Picciani respecto al a las investigaciones motivadas por denuncias *“El éxito del sistema radica en que se valore la denuncia como algo positivo, tendiente a mejorar el*

⁵⁶ Advertimos que la Ley 21.643 si introduce cambios en la forma de denunciar. En efecto, el nuevo artículo 211-B bis del Código del Trabajo aliviana las formalidades de la denuncia permitiendo que éstas sean realizadas de manera verbal. Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 211-A letra e) del Código del Trabajo en relación con artículo 12 del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no resulta posible realizar controles de admisibilidad relativos a la forma de la denuncia, asegurando la realización de la investigación junto con sus conclusiones.

⁵⁷ Zamora Picciani, Rebeca, Cit. en nota 8, p.135.

*funcionamiento de la empresa y a adecuar su actuar con su propósito rompiendo una cultura que estigmatiza al denunciante por un errado entendimiento de la lealtad de grupo.*⁵⁸

En relación con la premisa de que se trataría de derechos personalismos como un posible argumento para restringir la titularidad de la denuncia, se debe tener presente que en materia de acoso laboral no solo se encontraran los intereses de las partes (denunciado y denunciante y la empresa) sino que también existe un *interés público* en juego. Como señala Zamora Picciani *“todos los ordenamientos amplían los legitimados para denunciar, considerando ya no solamente a las personas afectadas por los hechos materia de denuncia, sino que, mediante criterios distintos al de la persona afectada, también dotan de legitimidad para denunciar a las mismas compañías (de paso, invitándolas a autodenunciarse mediante el establecimiento de incentivos), a terceros (en cuanto a los hechos), a terceros externos a la compañía, e incluso, en algunos casos, a personas que no se hayan identificado al momento de realizar la denuncia”*⁵⁹

Por lo tanto, resulta fundamental establecer una vía adecuada que permita a terceros, distintos de la víctima, presentar denuncias. Esto cobra aún más relevancia si se considera que la *confidencialidad* es uno de los principios rectores del procedimiento, lo que garantiza, al menos desde el punto de vista jurídico un resguardo de los antecedentes relacionados con una denuncia.

Finalmente, se debe tener presente que la restricción en la titularidad de la denuncia se aleja de la normativa internacional y la legislación comparada.

Una lectura rápida del Convenio N° 190 permite concluir que este distingue claramente dos sujetos diferentes —la víctima de un hecho de acoso laboral y el denunciante—, conceptos que en nuestro país suelen confundirse entre sí. Al respecto, artículo 10 del Convenio al disponer las garantías que debe otorgar todo estado miembro dispone: iv) *medidas de protección de los **querellantes**, las **víctimas**, los testigos y los **informantes** frente a la victimización y las represalias*”.

⁵⁸ *Ibíd*em, p.135.

⁵⁹ *Ibíd*em, p.46

A mayor abundamiento, la versión del Convenio en idioma inglés en este mismo punto sostiene lo siguiente “(iv) *protection against victimization of or retaliation against complainants, **victims, witnesses and whistle-blowers;***”

A su vez, la Recomendación N° 206 del Convenio 190 al momento de regular en su numeral 7° la obligación de mantener una política nacional de acoso dispone que dicha política deberá contener: “g) *incluir medidas de protección de los **denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes** frente a la victimización y las represalias.*”. De manera similar, en el numeral 15° letra c), se señala que los procedimientos de queja deberán disponer de “*asistencia y asesoramiento jurídicos para los **denunciantes y las víctimas;***”. Finalmente, en relación con la obligación de generar orientación, formación y sensibilización, dispone que “d) *campañas públicas ...que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las **víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes***”. Cabe destacar que las expresiones utilizadas en la Recomendación, en su versión original en inglés, distinguen claramente entre los términos “*Victims*” y “*Whistle-Blowers*”, lo que refuerza la diferenciación conceptual entre ambos sujetos.

A partir de lo anterior, resulta innegable que el Convenio N° 190, norma “madre” de la denominada Ley Karin, establece un marco claro que permite la presentación de denuncias (*Whistle-Blowing*) tanto por parte de la víctima como de terceros que hayan llegado a tener conocimiento de los hechos de acoso, que no se ajusta con la restricción denotada en nuestra normativa interna.

V.- Conclusiones.

La entrada en vigencia de la Ley 21.643 en Chile marca un paso significativo hacia la regulación del acoso y la violencia en el trabajo, transformándola en un verdadero sistema de Compliance Laboral.

A lo largo de este trabajo, se ha expuesto la historia y el desarrollo del Compliance como disciplina, para efectos de poder concluir que de acuerdo con

nuestra normativa actual en materia del derecho fundamental a la integridad física (Salud y Seguridad en el Trabajo) y psíquica (acoso laboral) refleja la intención del legislador de generar un sistema de Compliance Laboral que establece un sistema normativo para identificar, monitorear y prevenir riesgos laborales, y segundo.

Por otro lado, el presente trabajo intentó abordar la percepción y regulación de la figura del denunciante (*Whistle-Blower*) y de cómo nuestra regulación actual en materia de acoso laboral restringe en términos impropios la institución, particularmente con el marco establecido por el Convenio N° 190 de la OIT.

El análisis realizado demuestra que la Ley 21.643 configura un avance relevante en la erradicación del acoso laboral, pero no exento de desafíos. Aunque se ha logrado estructurar un modelo que fortalece la prevención y sanción del acoso laboral, persisten deficiencias en la protección y reconocimiento de los denunciantes, lo que debilita la eficacia del sistema. En este sentido, resulta indispensable armonizar la normativa nacional con los estándares internacionales, ampliando la legitimación activa para denunciar e implementando medidas de protección efectivas para los denunciantes.

En conclusión, el acoso laboral debe abordarse desde un enfoque integral, basado en un modelo robusto de Compliance Laboral que garantice tanto la prevención como la protección de los Whistle-Blowers, asegurando un entorno laboral más seguro, respetuoso y acorde con los principios internacionales de dignidad y justicia.

BIBLIOGRAFIA

1. Balmaceda Hoyos, Gustavo et al, "*Compliance. Visión General desde una perspectiva Penal y Comercial*", Santiago, Thomson Reuters, 2019.
2. Domínguez Montoya, Álvaro, "*Las causales del despido disciplinario en Chile*", Thomson Reuters, 2021, p. 431.
3. Gajardo Harboe, María Cristina, "*Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*", Santiago, Thomson Reuters, 2015.
4. Galeano, Eduardo, "*Ser como ellos y otros artículos*", Uruguay, Lecturalandia, 1992.
5. Gamonal Contreras, Sergio, "*Derecho Individual del Trabajo*", Santiago, Der Ediciones, 2021.
6. Gamonal Contreras, Sergio, "*Fundamentos del derecho laboral*", Santiago, Der Ediciones, 2020.
7. Gamonal Contreras, Sergio, et al, "*El Mobbing o Acoso Moral Laboral*", Santiago, Lexis Nexis, 2006, pp. 51 y ss.
8. Gómez Colomer, Juan-Luis et al, "*Tratado Sobre Compliance Penal Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y Modelos de Organización y Gestión*", Valencia, Tirant Lo Blanch, 2019.
9. Lizama Portal, Luis, et al, "*Compliance Laboral para la Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo*", Santiago, Der Ediciones, 2024.
10. Martínez Zorrilla, David, "*Metodología jurídica y argumentación*", Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2010.
11. Olavarría Carpenter, Esteban, "*El compliance, su regulación y consideraciones críticas a los planes de cumplimiento preventivos de la ley N°19.496*", tesis para optar al grado de abogado, Santiago, Universidad de Chile, 2024.
12. Ontiveros Alonso, Miguel, "*GPS Compliance*", Ciudad de México, Tirant Lo Blanch, 2020, p. 146.
13. Ugarte Cataldo, José Luis, "*Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica*", Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023.

14. Zamora Picciani, Rebeca, *“Investigaciones internas corporativas. Un enfoque desde el compliance”*, Santiago, DER Ediciones Limitada, 2024.

OTRAS FUENTES.

1. Álvarez Droguett, Paola, *Programa de cumplimiento laboral Asesoría Técnica Parlamentaria*, Valparaíso, Biblioteca Nacional del Congreso, 2021. Disponible en: http://www.bcn.cl/asesoriatecnicaparlamentaria/detalle_documento.html?id=79596.
2. Convenio N° 155 “sobre seguridad y salud de los trabajadores”, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO.
3. Convenio N° 187 “Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”, Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028776>.
4. Convenio N° 190 OIT “sobre la violencia y el acoso”, Organización Internacional del Trabajo, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
5. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/directrices-relativas-los-sistemas-de-gesti%C3%B3n-de-la-seguridad-y-la-salud-en>.
6. Glosario Jurídico Corte Europea de Derechos Humanos, *Glosario*, disponible en: <https://www.ecchr.eu/en/glossary>.
7. Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act), disponible en: <https://www.sec.gov/enforcement/foreign-corrupt-practices-act>.