

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA INSTRUMENTALIZACIÓN DEL ACOSO COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL. UN ANÁLISIS DE LA SENTENCIA ROL T-256-2024 DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL

THE INSTRUMENTALIZATION OF HARASSMENT AS A FORM OF WORKPLACE DISCRIMINATION. AN ANALYSIS OF SENTENCE ROL T-256-2024 FROM THE SAN MIGUEL'S LABOUR COURT

SONIA ZALDÍVAR MARRÓN*

RESUMEN

El presente comentario aborda la sentencia T-256-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel de fecha 02 de mayo de 2025, sobre acción de tutela interpuesta por el despido vulneratorio de derechos fundamentales. El comentario analiza los argumentos esgrimidos en la resolución del caso para fundamentar la necesaria delimitación teórica del acoso y la discriminación, buscando distinguir ambas conductas a fin de evitar solapamientos y potenciar su correcta aplicación. La reflexión versa sobre la pluriofensividad del acoso y sobre cómo este puede

*Licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de La Habana, Cuba. Máster en Derecho Constitucional y Administrativo por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana; Estudiante de Doctorado en Derecho, Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile. Profesora del Departamento de Ciencias del Derecho de la Universidad Alberto Hurtado y Ayudante Senior del Dpto. de Teoría y Filosofía del Derecho de la Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Correo electrónico: szaldivar@uah.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6151-4959>.

Trabajo recibido el 1° de octubre de 2025 y aceptado para su publicación el 17 de diciembre de 2025.

verse agravado por motivaciones discriminatorias específicas. Para abordar esta reflexión, se contrastaron los hechos del caso con el desarrollo dogmático reciente de las categorías acoso y discriminación. Se identifican los rasgos comunes de ambas figuras que inducen la confusión entre ambas. Además, se reconoce la posibilidad de que el acoso se instrumentalice para encubrir actos discriminatorios y lo gravoso de esta situación para las víctimas de estas conductas. Se concluye que el acoso atiende a la dinámica de hostigamiento, mientras la discriminación exige probar que la hostilidad se origina en un factor de segregación prohibido.

Palabras Clave: acoso, discriminación, criterios protegidos, derecho laboral.

ABSTRACT

This commentary addresses ruling T-256-2024 of the Labor Court of San Miguel dated May 2, 2025. It concerns a tutela action filed due to dismissal violating fundamental rights. The commentary analyzes the arguments presented in the case's resolution to support the necessary theoretical delineation of harassment and discrimination. The commentary aims to distinguish between these two behaviors in order to avoid overlaps and enhance their correct application. Additionally, the reflection focuses on the multiple offenses of harassment and how it can be exacerbated by specific discriminatory motivations. To approach this reflection, the facts of the case were contrasted with recent dogmatic developments regarding the categories of harassment and discrimination. The commentary identifies the common features of both figures that induce confusion between them. Furthermore, it recognizes the possibility that harassment may be instrumentalized to conceal discriminatory acts and the grievous nature of this situation for the victims of such conduct. The commentary concludes that harassment addresses the dynamic of hostility, whereas discrimination requires proving that the hostility originates from a prohibited segregation factor.

Keywords: harassment, discrimination, protected ground, labor law.

I. DOCTRINA

“2) Indicios de vulneración del derecho a no ser discriminada: pertenecer al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación (SUTREDU), ser delegada del mismo y participar activamente en los reclamos por discriminación en la duración de la jornada semanal y de violencia en el trabajo.”

“(…) respecto de las vulneraciones alegadas, entendemos que el acoso laboral, está dado por una serie de conductas ocurridas durante la relación laboral, no puede sino señalarse que culmina con el acto del despido (…). Según se indicó, el despido se enmarca en un contexto laboral iniciado en el año 2023, caracterizado por presiones en los equipos de trabajos liderados por mí, críticas infundadas sobre mi trabajo, negativa a escriturar un anexo con mis funciones, investigación secreta e irregular en contra mía (…).” “(…) Finalmente, respecto de la vulneración y privación de la garantía de no discriminación, la oportunidad de la vulneración es al momento del despido, ya que, en definitiva la decisión del despido, se enmarca su defensa (…)”

“SEPTIMO: En cuanto a la acción principal deducida en autos, que corresponde a la acción de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, la actora denuncia como conculcadas las garantías de no discriminación, (…) el derecho a no ser discriminado arbitrariamente y la denunciante lo relaciona con el ejercicio de su actividad sindical.”

“DECIMO CUARTO: Que, finalmente, se alega conculcada la garantía de no discriminación, que según sostiene en su denuncia, se enmarca en la defensa de sus derechos labores y los de sus compañeros y compañeras de trabajo, como delegada sindical SIN FUERO. En definitiva, mi despido también es un ensañamiento por su participación en el sindicato.”

“DECIMO SEXTO: Que atento lo consignado en el motivo anterior, deberá acogerse la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, desde que el despido de la trabajadora, afectó su honra y además fue discriminatorio, basado en su defensa a compañeros de trabajo respecto de sus derechos laborales, que incomodaron a la autoridad y llevaron a generar una animadversión que termina con su despido, sin posibilidad de defensa en una investigación ilegal y fundado en la causal más gravosa del Código del Trabajo (…)”

II. COMENTARIO

La normativa laboral nacional proscribiera tanto la discriminación como el acoso. Ambas conductas afectan los derechos del sujeto agraviado y recaen en la dignidad de la persona, cuestión que puede suscitar confusión entre ambas figuras. El presente comentario defiende su necesaria delimitación para fortalecer la aplicación jurisprudencial de ambas instituciones. Esta diferenciación es vital cuando su manifestación conjunta puede afectar de forma agravada varios derechos.

Entender esta complejísima interacción requiere un primer acercamiento a ambos fenómenos. La discriminación en su concepción más tradicional implica el trato menos favorable de una persona respecto a otra en situaciones análogas por motivos socialmente reprochables. Por otra parte, el acoso laboral supone la agresión u hostigamiento que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo de la persona afectada. Asimismo, puede tener lugar un acoso discriminatorio cuando el trato persecutorio está motivado por rasgos reconocidos como criterios protegidos por la legislación laboral.

La sentencia en comento versó sobre una acción de tutela interpuesta por una trabajadora chilena ante el que calificase como un despido ilegal. El caso es relevante al colocar un foco sobre cómo el acoso laboral puede materializarse mediante actos discriminatorios. La reflexión se centra en poner en función del caso los criterios que la dogmática nacional ha definido para identificar un acto de discriminación: trato diferenciado, justificación y categoría protegida.

Una primerísima noción de acoso laboral acuñada por Konrad LORENZ refiere una conducta que incomoda a las víctimas en su lugar de trabajo eliminando sus redes de comunicación, destruyendo su reputación y perturbando sus labores.¹ Sistematizar los elementos típicos en una conducta de acoso a partir del análisis de la naturaleza de la conducta penalizada permite delimitar el tipo de acciones o inacciones constitutivas del acoso.² Es interesante el análisis de estos elementos en la Ley Karin. El texto ha definido el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación al trabajador, o el perjuicio de su situación laboral.

La definición de acoso laboral en la Ley 21.643 abarca sus diferentes modalidades: descendente o ascendente, horizontal o mixto.³ El acoso puede

¹ CAAMAÑO, Eduardo, “La noción de acoso moral laboral o «mobbing» y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2011, N° 37, p. 220.

² HALPERN, Gabriel: *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, Ediciones DER, Santiago, 2024, p. 20.

³ CAAMAÑO, Eduardo y UGARTE, José Luis, “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, 2014, vol. 20, N° 1, p. 83; PALAVECINO, Claudio, “La protección contra

afectar a cualquier miembro dentro de la organización laboral independientemente de la subordinación formal entre los sujetos implicados. Además, la configuración en la Ley 21.643 es flexible en cuanto a la consideración sobre si es necesario un patrón de ocurrencia o si se materializa el acoso con un acto único grave. Estos dos extremos, sistematizados por YOLI⁴ han marcado los debates teóricos en materia de acoso. La segunda postura, acogida por la normativa chilena, amplía el rango de aplicabilidad y consecuentemente la protección que brinda la figura del acoso.

Además, la Ley asume una posición objetiva centrada en la afectación de ciertos derechos fundamentales defendida por autores chilenos como UGARTE.⁵ Esta postura defiende que el menoscabo, maltrato o humillación del afectado, la amenaza o perjuicio de la situación laboral o las oportunidades en el empleo identifican al acoso.⁶ La perspectiva objetiva del acoso funge también como nexo con la discriminación que se propone demostrar en la sentencia T-256-2024.

La afectación a los derechos fundamentales como criterio identificativo de los supuestos de acoso laboral es clave para la calificación de este como un hecho de discriminación. Este particular resalta el carácter “pluriofensivo” que ha asumido el acoso en la dogmática chilena que al mismo tiempo, se ha asociado bastamente al derecho a la no discriminación.⁷ Los actos de acoso relatados en la sentencia incluyeron críticas infundadas al trabajo de la demandante, exigencias exclusivas y ajenas a su profesión, una investigación secreta e irregular, y un despido injustificado que afectó su honra profesional.

Los hechos en este caso evidencian el trato diferenciado recibido por la demandante. Sin embargo, la diferenciación, para ser cualificada como discriminatoria en Chile debe cumplir con varios requisitos.⁸ El trato diferenciado

el acoso psíquico laboral en el ordenamiento jurídico chileno”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2004, vol. 17, s.p.

⁴ YOLI, Andrea, “Situación actual del mobbing en Chile: Regulación legal y jurisprudencial”, *Revista Actualidad Jurídica*, 2014, N° 30, p. 463.

⁵ Pueden consultarse al respecto varios trabajos del autor. UGARTE CATALDO, José Luis, “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2012, N° 39, pp. 228-22 y más recientemente, UGARTE CATALDO, José Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, Ediciones DER, 2024, pp. 49 y 50.

⁶ CAAMAÑO y UGARTE, cit. (n. 3), p. 75.

⁷ MARTÍNEZ, Victoria, “Funciones de las categorías de discriminación en el derecho laboral chileno”, *Revista Chilena de Derecho*, 2023, vol. 50, N° 2, p.11; CAAMAÑO y UGARTE, cit. (n. 3), p. 76 y 84.

⁸ Fuenzalida, por ejemplo, califica la discriminación como una “diferencia de trato basada en las características personales de un individuo (...) y no en su perfil profesional”. FUENZALIDA, Eugenia, “La jurisprudencia de los tribunales laborales en materia de discriminación en Chile: perspectivas y alcances”, *Revista Actualidad Jurídica (UDD)*, 2012, N° 26, p. 101.

debe ser arbitrario, carecer de una justificación objetiva y razonable.⁹ Estos criterios se satisfacen cuando el empleador demuestra que su actuación no tiene relación con la vulneración de derechos que se cuestiona y que tuvieron entidad suficiente en la decisión adoptada.¹⁰ Debe acreditar en tal sentido que la medida era necesaria, idónea y proporcionada.¹¹

Además de a la arbitrariedad, varios autores vinculan la discriminación a las categorías prohibidas.¹² Estos criterios convierten la discriminación en una diferenciación injusta y consecuentemente sancionable. FUENZALIDA afirmó que la injusticia radica en la anulación de la igualdad ante la ley a partir de características de los sujetos y el atentado a la dignidad de las personas.¹³ Estos atributos, criterios sospechosos, se refieren a rasgos que integran la identidad misma de las personas y a partir de los cuales se han segregado históricamente determinados sujetos.¹⁴

El debate sobre las categorías prohibidas gravita alrededor del cuestionamiento sobre si estas definen el fundamento punitivo del injusto discriminatorio en sí mismo.¹⁵ Este particular determina si la trabajadora fue o no discriminada en este caso. Consecuentemente, puede contribuir a la identificación del “motivo” de discriminación y si la sentencia es o no coherente con la acción procesal promovida. En la dogmática nacional, asumidas estas respuestas como positivas, se han plasmado algunos de estos criterios en diferentes cuerpos normativos (Constitución, Código de Trabajo, Ley Zamudio).

⁹ El autor reconoce que la interpretación sobre este elemento ha evolucionado y se ha avanzado hacia una noción material de la no discriminación asociada a la intervención sobre determinadas diferenciaciones muy arraigadas históricamente, que han situado a determinados sectores sociales en contrarias a la dignidad humana. SEVERIN, Juan Pablo, “Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional”, *Revista de Derechos Fundamentales - Universidad Viña del Mar*, 2012, N° 7, p. 65.

¹⁰ UGARTE, José Luis, “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2009, N° 33, p. 92.

¹¹ MARTÍNEZ, cit. (n. 7), p.10.

¹² MUÑOZ, Fernando, “No a «separados pero iguales» en Chile: un análisis del derecho antidiscriminación chileno a partir de su primera sentencia”, *Estudios Constitucionales*, 2013, vol. 11, N° 2, p. 203 y ss.

¹³ MARTÍNEZ, cit. (n. 7), p. 99.

¹⁴ MARTÍNEZ, cit. (n. 7), p. 13.

¹⁵ Ver para ampliar MUÑOZ, Fernando, “Linajes del concepto de discriminación: de su ausencia a su emergencia y su recepción en la Constitución de la República de Chile de 1980”, *Revista de Humanidades*, 2021, n° 42, p. 98 y 99 y ESPARZA-REYES, Estefanía; MORALES-TRAPP, Soledad, “La existencia de nociones diversas de discriminación en el derecho a no ser discriminado en Chile. Un análisis a través de dos acciones de justicia constitucional”, *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 2021, vol. 25, N° 2, p. 441.

Ahora bien, si bien el listado de criterios sospechosos no es taxativo,¹⁶ sí es importante reconocer que su delimitación ha sido el resultado de las luchas de determinados grupos históricamente marginados y visibilizan las diferencias estructurales que no han logrado ser saldadas por la consagración de la igualdad formal.¹⁷ Estos criterios se incorporan para proteger a personas que han experimentado desventajas más graves en determinados contextos reconociendo que demandan mayor protección.¹⁸

Un listado de criterios protegidos transforma la labor de calificación de los operadores jurídicos en una operación aparentemente sencilla que asocia criterio y discriminación. Este ejercicio, es realizado por la demandante y legitimado por el tribunal al acoger su criterio.¹⁹ No obstante, este análisis no debe ser superfluo por varios motivos. Por una parte, nuevas realidades siempre pueden retar los criterios sospechosos tradicionales y quedar desprotegidas. Al respecto, es fundamental cuestionar el nexo causal: ¿Puede por ejemplo un trabajo a título personal de activismo ser entendido como criterio protegido hoy? ¿La demandante fue castigada por su título de sindicalista o por las acciones desarrolladas en el marco inespecífico de sus funciones?

Por otra parte, es peligrosa también la aplicación caprichosa de un criterio protegido. En este caso la demandante invoca como criterio sospechoso su afiliación sindical y refiere: “(...) esta parte sostiene que la causal invocada busca encubrir el verdadero motivo de término de la relación laboral, (...) pertenecer al Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de la Corporación.²⁰ Con todo y el argumento anterior, resalta que, en el análisis probatorio, el dicho de la testigo Valdivieso quien: (...) alude a que, siendo ambas delegadas sindicales, el señor Esparza habría mantenido un trato distinto con la demandante, (...) más negativo, más no supo describirlo. Sobre este particular la sentencia reconoce “(...) fictamente establecido que el Sr. Esparza tenía una animadversión personal con la trabajadora (...)”²¹.

Este último criterio, unido a que la propia demandante reconoce que el cambio de trato a inicios de 2023 precedió el comienzo de las labores como delegada sindical en octubre del mismo año. Al respecto refiere: “Estos conflictos se materializaban fundamentalmente con la Subdirectora de Educación, quien permanentemente buscaba menoscabar mis capacidades profesionales y generar

¹⁶ FUENZALIDA, cit. (n. 8), p.103; SEVERIN, Juan Pablo, cit. (n. 9) p. 72.

¹⁷ ESPARZA-REYES y MORALES-TRAPP, cit. (n. 15), p. 440 y ss.

¹⁸ MUÑOZ, cit. (n. 12), p. 204.

¹⁹ Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 2 de mayo de 2025, sentencia T-256-2024

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

dudas respecto de mi trabajo en la Unidad y dentro del equipo que yo lideraba.”²²

Estos argumentos desafían la calificación de este como un caso de discriminación en el sentido estricto. Los actos limitativos a los derechos laborales de la trabajadora no parecen ser resultado de una discriminación, sino de la animadversión demostrada de sus superiores por la “incomodidad” que les supuso desde el inicio de la relación laboral. A la luz de los hechos se materializa el acoso, tiene lugar una diferenciación ilegítima y existe un criterio protegido. Sin embargo, entre estos factores no se conectan entre sí. Aunque se constató un trato arbitrario hacia la trabajadora, no se configura discriminación sindical, pues no existe un nexo causal directo con la categoría protegida. La animadversión personal previa a la sindicalización evidencia que el trato diferenciado no se basó en su afiliación sindical, descartando así la discriminación conforme al estándar jurídico.

La asociación peyorativa a una categoría protegida²³ o a alguna que pudiera constituirse como tal, distingue un trato diferenciado de un trato discriminatorio. Igualmente, la existencia de un criterio protegido, no indica automáticamente discriminación sino la necesidad de un análisis cuidadoso y crítico de cada asunto en particular. Este reto también se asocia a formas más sutiles y motivaciones más complejas en que se manifiesta la discriminación. Ejemplo de esto son actos de acoso aparentemente aislados para que la persona “incómoda” renuncie o justificar un despido esencialmente improcedente.

Confundir el acoso y la discriminación puede reproducir una visión “aritmética” de ambos fenómenos e implicar que se solapen. Es crucial reconocer cómo estas múltiples formas de opresión interactúan y se agravan para garantizar una justicia laboral efectiva en casos complejos. La indefinición de la individualidad de ambas instituciones puede relacionarse con dos frentes puntuales: la afrenta múltiple a los derechos y los mecanismos utilizados para encubrir ambas conductas.

El acoso sufrido por la trabajadora degradó directamente su honra y limitó sus libertades de expresión y trabajo, nuevamente orientando el debate hacia la pluriofensividad.²⁴ En este sentido, la definición de lesión de derechos fundamentales por el empleador como la limitación “sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada” en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo conduce al análisis sobre el uso indistinto de las figuras en comento. Sin embargo, como antes se indicase, los actos de hostigación por parte de la administración comenzaron antes de estas acciones asociadas a la sindicación

²² Ibid.

²³ MARTÍNEZ, cit. (n. 7), p. 20.

²⁴ LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego, *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio n.º 190 y ley n.º 21.643 (2.ª edición actualizada y complementada)*, Ediciones DER, Santiago, 2025, p. 81.

como categoría discriminatoria protegida.

Es valido apuntar que los actos de acoso laboral pueden ser considerados, *per se*, discriminatorios cuando están relacionados con una o varias categorías protegidas. Esta constituye una situación agravada en el entendido de que no solo tiene lugar un acto discriminatorio, sino que trae aparejados el hostigamiento y la persecución que caracterizan al acoso. En estos casos, el daño no es solo el menoscabo o la humillación inherente al acoso, sino que este puede agravarse y adquire una nueva fisionomía cuando su origen radica en un criterio sospechoso.

El otro elemento que puede generar confusión es el encubrimiento actos de acoso y discriminación bajo el despido sanción. Este puede presentarse formalmente como una sanción por incumplimiento para encubrir la ilicitud del término de la relación laboral como ocurrió en la sentencia T-256-2024. En el acoso, el despido es la consecuencia casi inevitable de un ciclo que persigue la anulación de la víctima de la organización. Las acciones hostiles en el caso pretendían fundamentar el trabajo ineficiente de la trabajadora para justificar un despido sin coste económico para la empresa. La adecuada fundamentación de la ilicitud requiere relacionar la falsedad de la naturaleza sancionatoria con estas conductas hostigadoras. De acuerdo con el modelo de LEYMANN, referenciado por la propia demandante²⁵ la salida de la organización constituye una fase dentro del ciclo de acoso, quien la calificó como el “último acto constitutivo del acoso laboral sostenido y continuo en el tiempo”.²⁶

El despido también se convierte también en un acto gravísimo de discriminación cuando limita la igualdad a partir de las categorías protegidas. En este sentido, puede ser el acto culminante de un ciclo de acoso laboral que busca encubrir una motivación ilícita. Opera el acoso como interfaz de la discriminación laboral, como una instrumentalización agravada de la misma que resulta en la represalia y la exclusión de la persona trabajadora. Esta realidad demanda una mirada crítica del operador jurídico a partir de la identificación de las complejidades sociales que debe reconocer también el derecho.

No es objeto de este comentario negar que efectivamente ambas problemáticas pueden y de hecho muchas veces van de la mano. Al contrario, la reflexión pretende poner en valor la necesidad de delimitar cada figura para su correcto enfrentamiento, de modo que no se solapen y se ocupen apropiadamente. Su uso indebido puede desvirtuarlos y dar espacio a contraargumentos que limiten la eficacia condenatoria del reconocimiento jurídico de la discriminación y el acoso respectivamente.

²⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 02 de mayo de 2025, sentencia T-256-2024.

²⁶ *Ibid.*

III. CONCLUSIONES

La delimitación de los conceptos y la aplicación rigurosa de estas herramientas tienen consecuencias prácticas ineludibles en la materialización y garantía del derecho a la igualdad en su dimensión sustantiva. El análisis de la sentencia T-256-2024 reafirma la importancia de la diferenciación teórica entre acoso laboral y discriminación para una tutela jurisdiccional efectiva. Esta distinción permite aplicar consecuentemente estándares de protección específicos, especialmente en beneficio de grupos o personas que lo demanden. Para alcanzar un estándar de igualdad material deben aplicarse medidas correctivas que minimicen las diferencias sociales existentes. Mas allá de sancionar la discriminación arbitraria, deben articularse las estructuras institucionales para identificar y mitigar los patrones de subordinación que sustentan este fenómeno. Al mismo tiempo, la reparación integral a las víctimas implica generar medidas adecuadas a una u otra problemática. La mezcla imprudente de ambas figuras sin un nexo causal claro genera confusión jurídica y limita su efectividad.

Los actos de hostigamiento sufridos por la demandante no fueron agresiones aleatorias. La sentencia tuvo por establecida la persecución a partir de la “animadversión personal” que impactó directamente en los derechos de la trabajadora. Este caso ilustra cómo los actos de acoso laboral pueden confundirse y constituirse en actos de discriminación a partir de la limitación que pueden generar a los derechos fundamentales. Asimismo, evidencia el funcionamiento de las categorías especialmente protegidas como criterio que convierte tratos diferenciadores y represalias en discriminatorios. El ilícito discriminatorio requiere, por tanto, un “plus de gravedad” que excede la arbitrariedad para fundarse en una razón inaceptable vinculada a una categoría sospechosa.

El reconocimiento de la naturaleza discriminatoria que puede investir al acoso lo convierte en un ilícito de mayor entidad con impacto en la adecuación del régimen de prueba. Estos dos fenómenos jurídicos, aunque distintos, a menudo se encuentran interconectados. Ambas conductas menoscaban la dignidad de la persona y afectan a la misma clase de derechos fundamentales. El análisis del caso expuso la naturaleza pluriofensiva del acoso, así como la potencialidad de esta característica para que estas conductas actúen como interfaz para materializar la discriminación. Si bien la ley censura el tanto el hostigamiento como trato diferenciado arbitrario, es crucial diferenciar los bienes jurídicos y derechos que protegen ambas figuras.

La sentencia analizada evidencia la necesidad de que la jurisprudencia laboral supere una noción formal de igualdad, fundamentada en el reproche a la arbitrariedad, para transitar hacia una comprensión de la igualdad sustantiva que atienda las desventajas estructurales y las complejidades de las relaciones de poder que en última instancia originan estos hechos. Este reconocimiento se materializa a

través de la validación de los criterios sospechosos como legitimación de la necesaria protección de determinados grupos o individuos a partir del abordaje crítico de las asimétricas de poder subyacentes en las relaciones laborales. Asimismo, el análisis permite fundamentar que el primer paso avanzar hacia el reconocimiento de la igualdad sustantiva en el ámbito laboral está en la correcta identificación de los casos de discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Doctrina

- CAAMAÑO, Eduardo, “La noción de acoso moral laboral o «mobbing» y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2011, n° 37, pp. 215-240.
- CAAMAÑO, Eduardo y UGARTE, José Luis, “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, 2014, vol. 20, n° 1, pp. 67-90.
- ESPARZA-REYES, Estefanía y MORALES-TRAPP, Soledad, “La existencia de nociones diversas de discriminación en el derecho a no ser discriminado en Chile. Un análisis a través de dos acciones de justicia constitucional”, *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 2021, vol. 25, no 2, pp. 431-456.
- FUENZALIDA, Eugenia, “La jurisprudencia de los tribunales laborales en materia de discriminación en Chile: perspectivas y alcances”, *Revista Actualidad Jurídica*, 2012, n° 26, pp. 97-123.
- HALPERN, Gabriel: *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, Ediciones DER, Santiago, 2024.
- LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego, *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio n.º 190 y ley n.º 21.643 (2.ª edición actualizada y complementada)*, Ediciones DER, Santiago, 2025.
- MUÑOZ, Fernando, “No a «separados pero iguales» en Chile: un análisis del derecho antidiscriminación chileno a partir de su primera sentencia”, *Estudios Constitucionales*, 2013, vol. 11, n° 2, pp. 201-228.
- MUÑOZ, Fernando, “Linajes del concepto de discriminación: de su ausencia a su emergencia y su recepción en la Constitución de la República de Chile de 1980”, *Revista de Humanidades*, 2021, no. 42, pp. 77-106.
- MARTÍNEZ, Victoria, “Funciones de las categorías de discriminación en el derecho laboral chileno”, *Revista Chilena de Derecho*, 2023, vol. 50, no 2, pp. 1-31.
- PALAVECINO, Claudio, “La Protección contra el acoso psíquico laboral en el ordenamiento jurídico chileno”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2004, vol. 17, pp. 63-89.
- SEVERIN, Juan Pablo, “Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional”, *Revista de Derechos Fundamentales - Universidad Viña del Mar*, 2012, no 7, pp. 59-86.

UGARTE, José Luis, “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2009, no 33, pp. 215-228.

UGARTE, José Luis, “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 2012, no 39, pp. 221-231.

UGARTE CATALDO, José Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, Ediciones DER, Santiago, 2024.

YOLI, Andrea, “Situación actual del mobbing en Chile: Regulación legal y jurisprudencial”, *Revista Actualidad Jurídica (UDD)*, 2014, n° 30, pp. 443-471.

b) Legislación

Constitución Política de la República de Chile, 1980 (Texto actualizado al 22 de enero de 2024), disponible en: https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf.

Código del Trabajo, Edición electrónica, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, actualizada al 05.12.2025, en línea: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>.

c) Jurisprudencia

Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 02 de mayo de 2025, Rol T-256-2024.



El contenido de la *Revista de Derecho Universidad de Concepción* se publica bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional, y puede usarse gratuitamente, dando los créditos a los autores y a la revista, conforme a esta licencia.