



LA INTERPOSICIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO Y LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD LABORAL

La ley N°21.592 publicada el 21 de agosto de 2023, introdujo el concepto de “denuncia” a la garantía de indemnidad, respecto a los derechos protegidos por la acción de tutela de derechos fundamentales. En un fallo reciente, se ha interpretado que la noción de interposición denuncia deber ser interpretada en términos amplios, lo que precisamente viene a consagrar un sistema de compliance en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Tal como ha sostenido de forma pública el profesor Sergio Gamonal, la introducción del concepto de “denuncia” a la garantía de indemnidad laboral consagrada en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, viene a consagrar un sistema de compliance en las relaciones laborales, entendido como aquel que *“debería permitir a las empresas identificar, alertar, prevenir, monitorear y reportar los riesgos de sanciones administrativas y judiciales, pérdidas financieras o de reputación que podrían sufrir como consecuencia del incumplimiento de la legislación laboral, reglamentos internos, instrumentos colectivos y estándares de autorregulación que sean aplicables”*¹.

En ese sentido, la historia de la ley N°21.592 y las ideas matrices de esta suponen la consagración de un sistema de compliance en el sector público, a través de la creación de un canal de denuncias y la reserva de la denuncia. Pues bien, precisamente en el título VI de la ley llamado “disposiciones adecuatorias”, se incorporó por el artículo 22 de la ley, la modificación a la garantía de indemnidad del artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.

Así, se incorporó la expresión “por la interposición de denuncias” como uno de los supuestos de hecho por los cuales se entenderá que el empleador ejerce represalias, en el sentido de que el objetivo de las represalias supone perjudicar al trabajador por haber ejercido sus derechos laborales².

A propósito de esta nueva ampliación de los supuestos de hecho de la garantía de indemnidad, en un fallo reciente el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en RIT T-644-2023 (ejecutoriada) señaló que la expresión denuncia debe ser interpretada en términos amplios. Así, estableció “que la modificación introducida por la ley N° 21.592 en que **se debe permitir interpretar la expresión “denuncia” en términos amplios**, permite entender que se vulneró al actor en su garantía de indemnidad”.

En consecuencia, el concepto de denuncia interpretado en “términos amplios”, introducido por la ley N°21.592 a la garantía de indemnidad, permitiría entender que ella debe abarcar necesariamente aquellas denuncias internas interpuestas por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo o “ley Karin”, mediante el canal de denuncias u otros organismos distintos a la Dirección del Trabajo.

Será necesario un mayor desarrollo doctrinal y jurisprudencial acerca de la modificación antes señalada, respecto de la cual el profesor Sergio Gamonal ha advertido tempranamente.

Gonzalo Doren Avalos

Abogado Corporativo
Lizama Abogados

¹ Lizama Castro, Diego y Lizama Portal, Luis (2024): Compliance laboral para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Der Ediciones, Santiago, p. 86

² La distinción entre medidas directas o indirectas de represalias, es recogida por los profesores Hugo Fábrega y Patricia Fuenzalida en (2024): *La represalia como presupuesto de la garantía a la indemnidad laboral en material laboral*, p.79, en Estudio crítico de las reformas laborales en materia de derecho colectivo y derechos fundamentales de Tirant Lo Blanch.