

LEY “KARIN”:  
AGRADECIENDO LOS LATIGAZOS.  
BREVE ANÁLISIS CRÍTICO  
DE LA LEY N.º 21643

“KARIN” LAW:  
GIVING THANKS FOR THE LASHES BRIEF  
CRITICAL ANALYSIS OF LAW No. 21643

*Julio Alvear Téllez\**

RESUMEN: Los alcances de la Ley n.º 21643 exceden al infame acoso laboral sufrido por Karin Salgado. Para saldar el problema, esta normativa crea otros. En primer lugar, habilita un tráfgo interminable de milimétricas disposiciones administrativas de ministerios, superintendencias y otros organismos, rumbo a una ciclópea sobre-regulación, con previsibles efectos nocivos para la contratación, el emprendimiento y las relaciones personales. En segundo lugar, los aspectos más controvertidos de la ley registran una clara inspiración en las ideologías “woke” y su deriva antihumanista, en la medida en que encapsula las relaciones humanas en una suerte de “violencia estructural”, por lo que todas las dimensiones de la vida humana en el trabajo están llamadas a ser objeto de control. Este tipo de legislación, promocionada o aprobada por los legisladores de casi todas las corrientes políticas, nos hace pensar en el síndrome del esclavo satisfecho, que agradece sus cadenas y latigazos.

PALABRAS CLAVE: Ley n.º 21643, Ley “Karin”, acoso laboral y sexual, ideología “woke”.

ABSTRACT: The scope of Law No. 21643 exceeds the infamous workplace harassment suffered by Karin Salgado. To solve the problem, this regulation creates others. Firstly, it enables an endless stream of millimetric administrative provisions from ministries, superintendencies and other organizations, heading towards a cyclopean over-regulation, with foreseeable harmful effects for hiring,

---

\* Doctor en Derecho y Doctor en Filosofía. Profesor titular de Derecho Constitucional de la Universidad del Desarrollo. Correo electrónico: jalvear@udd.cl

entrepreneurship and personal relationships. Secondly, the most controversial aspects of the law register a clear inspiration in “woke” ideologies and their anti-humanist drift, to the extent that it encapsulates human relations in a kind of “structural violence”, so all The dimensions of human life at work are called to be the object of control. This type of legislation, promoted or approved by legislators of almost all political currents, makes us think of the syndrome of the satisfied slave, who appreciates his chains and whips.

KEYWORDS: Law No. 21643, “Karin” LAW, workplace harassment, sexual harassment, “woke” ideology.

## I. ANTECEDENTES

La Ley n.º 21643 (Ley “Karin”) tuvo su origen en una moción parlamentaria (*Boletín* n.º 15.093-13, del 14 de junio de 2022) impulsada por diputados de diversas tendencias políticas<sup>1</sup>.

En la moción se encuentran las ideas generales que acompañarán el proceso legislativo hasta su término. Salvo en asuntos accidentales, la ley aprobada se articuló de manera bastante coherente con las ideas matrices indicadas en la iniciativa original.

El objetivo de la propuesta fue enfrentar el acoso laboral como “uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan en el mundo laboral”<sup>2</sup>.

Sin embargo, la moción parlamentaria dejó constancia que el acoso laboral ya estaba recogido por nuestra legislación. Anotan los parlamentarios:

“Desde el nivel legal, en términos estrictos, actualmente el Código del Trabajo, en su artículo 2º inciso segundo, señala un concepto de acoso laboral, entendido como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Firman el proyecto: Luis Alberto Cuello Peña y Lillo, Daniella Cicardini Milla, Mauricio Ojeda Rebolledo, Camila Musante Müller, Andrés Celis Montt, Ximena Ossandón Irrazábal y Erika Olivera de la Fuente.

<sup>2</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 3.

<sup>3</sup> *Ibid.*

También se preocupaba nuestra legislación por el procedimiento para sancionar el acoso, particularmente el de carácter sexual. Por eso la moción agrega:

“El artículo 5 del Código del Trabajo señala que ‘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’. Adicionalmente, debe tenerse presente lo establecido en el título IV del Libro II, ‘De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual’ del Código del Trabajo, por cuanto ya se contemplan una serie de normas que determinan la forma de proceder en caso de que se presente una denuncia por acoso al interior de la empresa, que podrían ser aplicables a casos de acoso laboral no constitutivo de violencia sexual. En específico, se contempla la forma de realizar la denuncia, obligaciones para el empleador luego de la recepción de la denuncia que tengan como principal objetivo la protección del trabajador denunciante, la posibilidad de denunciar directamente a la Inspección del Trabajo y la aplicación de sanciones o medidas dentro de un determinado plazo”<sup>4</sup>.

¿Para qué, entonces, una nueva ley sobre la materia?

Si revisamos la idea matriz del proyecto junto con los distintos objetivos que se van indicando<sup>5</sup>, podemos llegar a la siguiente sistematización:

- a) La nueva ley tiene por objetivo imponer “un cambio de cultura” tanto en la Administración Pública como al interior de la empresa. “Tolerancia cero” para con todo tipo de violencia laboral, adoptándose, como veremos, una noción elástica y amplísima de violencia, y diversos instrumentos para erradicarla, particularmente en el ámbito preventivo.
- b) Las categorías funcionales a la violencia laboral (“acoso laboral”, “acoso sexual”, etcétera) se extienden hasta implicar el nivel subjetivo y psicosocial, producto de la nueva lectura que se adopta sobre la naturaleza de la violencia en el lugar del trabajo.
- c) Se impone al empleador nuevas obligaciones derivadas del “genérico deber de seguridad” a fin de prevenir

“los riesgos laborales, especialmente aquellos que se materializan en una afectación de la salud mental de los trabajadores, con ocasión de alguna conducta desarrollada en función del trabajo”.

<sup>4</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 4.

<sup>5</sup> *Op. cit.* pp. 3-7.

Hay una tendencia a convertir al empleador en una suerte de superpsicólogo a la vez que un superpolicía de investigación.

- d) La ley introduce reglas para asegurar al interior de la empresa mecanismos precisos de prevención y sanción del acoso laboral, con protocolos y procedimientos de:

“intervención psicológica a las víctimas, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo proporcionado por el empleador”.

Lo anterior no significa que no pueda seguir utilizándose el procedimiento judicial de tutela. Lo que busca la ley es “poner énfasis en los procedimientos internos de la empresa o institución, promoviendo la detección y prevención del acoso laboral”, acompañados de mecanismos eficientes de “denuncia, investigación y sanción de conductas”. Recordemos que se trata, de “cambiar la cultura” empresarial y de la Administración Pública, supuestamente afectadas en su sustancia por conductas de violencia en el trabajo.

- e) La ley se presenta en honor a Karin Salgado. A este respecto, se refiere:

“los parlamentarios que patrocinan esta moción parlamentaria, recuerdan el caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin antes de morir dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual si bien no era la persona investigada sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en su contra por parte de sus superiores, descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento. Karin fue descrita por sus cercanos como una funcionaria de la salud con una vocación de servicio destacada, con alto compromiso por sus labores en el establecimiento y por el respeto de sus compañeros de la Unidad de Pediatría”<sup>6</sup>.

Es probable que la iniquidad sufrida por Karin Salgado haya llevado a nuestros parlamentarios a legislar “en caliente”. Pues en la ley en comento se adoptan ciertos presupuestos fácticos y conceptuales difíciles de solventar. Los que, en definitiva, en vez “promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato como respon-

---

<sup>6</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 5.

sabilidad colectiva”, se ofrece el riesgo de obtener exactamente lo contrario. El camino al infierno está empedrado de buenas intenciones, decía un viejo refrán popular. Al que había que agregar otro de similar sabiduría práctica: y es que el diablo se encuentra en los detalles.

La moción parlamentaria fue patrocinada por el Ejecutivo y se transformará en ley luego de un año y medio de debate en el Congreso. Contó con el apoyo de la Central Única de Trabajadores y de la Confederación de la Producción y el Comercio. Nada menos. Toda una proeza. Eso de dispararse en los pies está de moda en nuestro país en la clase dirigente.

Para el Ejecutivo, en cambio, la Ley “Karin” brindó una oportunidad para “adecuar la normativa nacional a los parámetros internacionales establecidos”, promoviendo

“al interior de los lugares de trabajo una cultura de sano trato entre las personas trabajadoras, y de los empleadores para con ellas, siguiendo modelos ya recomendados e implementados”<sup>7</sup>.

El Ejecutivo destacó los que, a su juicio, son los aportes fundamentales de esta ley:

- a) Nuevas definiciones legales que amplían las ya existentes.
- b) Nuevas y precisas medidas de prevención y resguardo en la materia.
- c) Mayores procedimientos de investigación.
- d) Uniformización del estándar de funcionario público con el de los trabajadores (“personas trabajadoras”) del sector privado, para los efectos de la aplicación de la normativa.
- e) Establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo<sup>8</sup>.

Dentro de las definiciones son de notar el nuevo concepto, más extendido, de acoso laboral<sup>9</sup> y el concepto de violencia en el trabajo<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) considerando 5.

<sup>8</sup> *Op. cit.* considerandos 6 y 7.

<sup>9</sup> Acoso laboral: “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”. Artículo 2 letra a) del *Código del Trabajo*, modificado por el artículo 1.1 letra a) de la Ley n.º 21643. El término ‘acoso’, en el idioma español, supone una cierta habitualidad. ‘Acosar’ implica “apremiar de forma insistente” o “perseguir sin dar tregua”. RAE (2023) voz ‘acosar’. En la definición de la Ley “Karin” basta que el acto “se manifieste una sola vez” para constituir acoso.

<sup>10</sup> Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios,

## II. PRESUPUESTOS FÁCTICOS Y CONCEPTUALES DE LA LEY “KARIN”.

El articulado de la Ley “Karin” se funda en una serie de presupuestos fácticos y conceptuales:

1. El “acoso laboral” no es una excepción a la regla, sino que, pura y simplemente, es la regla en las relaciones humanas del trabajo. De ahí que, en opinión de los autores de la ley, sea una realidad omnipresente y extendida:

“una realidad silenciosa que viven miles de trabajadoras y trabajadores en sus lugares de trabajo, cuyas consecuencias se materializan no solamente en la realización de sus cotidianas labores, sino también en su vida personal, familiar y privada”.

El trabajo, complementan:

“debería ser un lugar apto para el desarrollo personal en el más amplio sentido, y no una amenaza o espacio de coacción a ese desarrollo”<sup>11</sup>.

La excepción convertida en regla se denota a nivel paradigmático cuando los parlamentarios extienden el triste caso de Karin Salgado cual si fuera algo habitual en Chile. Aquí sus palabras:

“La historia de Karin Salgado es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores del país. Es la historia de enfermeras, cajeras de supermercados y muchas otras, que por privacidad a las víctimas, no mencionaremos. Es una historia dolorosa para miles de trabajadores, que motiva la realización de cambios relevantes en nuestra legislación laboral, tanto en el ámbito público como privado, que aseguren el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas al interior de sus lugares de trabajo y con ocasión de las relaciones interpersonales que en el trabajo se desarrollan”<sup>12</sup>.

¿Sobre qué base factual operan estas afirmaciones de los miles y miles de casos similares a los de Karin Salgado? Los parlamentarios no adelantaron estudios o estadísticas científicas que avalen estos su-

---

por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. Artículo 2 letra c) del *Código del Trabajo*, modificado por el artículo 1.1 letra a) de la Ley n.º 21643. De acuerdo con esta definición de violencia en el trabajo, el empleador también es responsable en sede laboral por la conducta de terceros ajenos a la relación de trabajo.

<sup>11</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 3.

<sup>12</sup> *Op. cit.* p. 5.

puestos. Nadie se preguntó si acaso el Rey caminaba desnudo, como en el célebre cuento de Hans C. Andersen. Y es que no tiene por qué ser verdad lo que los parlamentarios piensan que es verdad, sin mayor contrastación<sup>13</sup>.

2. Otro presupuesto de la ley es que el empleador incumple su deber de seguridad dada la sola existencia de hechos que constituyan "acoso laboral". Si hay acoso, es que es responsable (¿por omisión?). De ahí, dos consecuencias, que detallaremos más adelante: ante cualquier denuncia recibida se han de activar los protocolos para iniciar la investigación. No hay instancias previas de evaluación de razonabilidad, gravedad o verosimilitud. En segundo lugar, basta una sola conducta para constituir acoso.
3. Si el empleador incumple su deber de seguridad, se coloca en posición de vulnerar los derechos fundamentales del afectado, particularmente el derecho a la integridad física y psíquica.

Al respecto, dicen los parlamentarios:

"cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad. Este deber se ha conceptualizado como parte del contenido no patrimonial del contrato de trabajo, que se traduce en la obligación del empleador de crear y mantener condiciones seguras en el ambiente y en las instalaciones de los recintos de trabajos que están bajo su dirección. Este deber debe ser apreciado en función de las garantías fundamentales del trabajador, puntualmente, como ya se ha esbozado, en el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de los trabajadores"<sup>14</sup>.

Al connotar que el acoso laboral es también un problema relacionado con la seguridad, se busca estratégicamente implicar la competencia regulatoria no solo de la Dirección del Trabajo, sino, también, de la Superintendencia de Seguridad Social, como veremos.

4. La noción de integridad física y psíquica es bastante amplia, y se extiende al derecho fundamental a la salud. En este plano, se afirma en la moción:

"el deber de seguridad no debe ser apreciado exclusivamente bajo la idea de riesgos a la salud física de los trabajadores con ocasión del

<sup>13</sup> ANDERSEN (1837) incorporó el famoso cuento sobre "El traje nuevo del emperador". El original, sin embargo, parece ser obra de Don Juan Manuel, *El Conde Lucanor*. Exemplo XXXII. "De lo que contesció a un rey con los burladores que fizieron el paño".

<sup>14</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 3.

trabajo, sino dentro de una idea mayor, la seguridad y la salud íntegra de los trabajadores, incluso y especialmente cuando su afectación tenga como origen conductas de acoso laboral”.

Lo que incluye “el desarrollo de enfermedades de la salud mental dentro de su amplio abanico”.

El mundo moderno, como se sabe, arrastra al ser humano a un enjambre de afecciones a la salud mental. La celeridad de la vida, la masificación, la hiperconexión, las crisis económicas, la inseguridad política, el auge de la delincuencia, etc.; pueden producir una serie de efectos en este plano, que directa o indirectamente afectaran las relaciones laborales. En este contexto, ¿en qué grado es posible afirmar que “el desarrollo de enfermedades de la salud mental dentro de su amplio abanico” es producto del incumplimiento de los deberes de seguridad del empleador? Estas y otras interrogantes, con ser tan obvias, son cuestiones que no se formularon al aprobar la normativa. De esta manera se termina atribuyendo al empleador una “hiperresponsabilidad” (que también se proyecta a la conducta de los trabajadores) sin base científica suficiente y sin justificación jurídica proporcional.

5. Se articula una suerte de “bloque de constitucionalidad” anómalo, por medio del cual se subordinan de un modo directo las relaciones laborales reguladas por la legislación chilena al *soft law* y programas corporativos emanados de las Naciones Unidas, así como a la normativa dictada por la OIT.

Al respecto, en la moción parlamentaria se afirma:

“desde el punto de vista de los instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral, se debe tener a la vista el Convenio 155 de 1981 de la OIT, sobre ‘La Seguridad y la Salud de los Trabajadores’ y el Convenio 190 de ‘Sobre la violencia y el acoso’, del año 2019. En particular respecto de este último, establece una serie de principios fundamentales, además de directrices respecto de la protección y prevención, las cuales deberán ser observadas por los Estados que hayan ratificado este convenio”<sup>15</sup>.

Más adelante, precisamos este punto. Por el momento es oportuno constatar que se rodea la relación laboral de otro enjambre regulatorio: el proveniente de la normativa internacional, sin mayores márgenes de deferencia normativa.

6. En lo conceptual, es la categoría “violencia en el trabajo” la que sirve para justificar toda la normativa que la ley construye.

---

<sup>15</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 4.

El punto crítico es que la noción de “violencia” es amplísima, de modo que la autoridad administrativa podría ir extendiendo elástica mente su significado hacia una tipificación indeterminada de conductas. De hecho, para ensayar una delimitación, los parlamentarios se basan en la *Guía para la detección y la prevención del acoso laboral* del año 2020, del Instituto de Salud Pública, que incluye –de modo no taxativo– las siguientes conductas: el *mobbing*, el acoso psicológico en el trabajo, el psicoterror laboral, el acoso moral, la victimización laboral, la supervisión abusiva, el terror psicológico, el hostigamiento laboral, el *bullying* laboral, el maltrato, el acoso sexual y el acoso laboral<sup>16</sup>.

La suma de las conductas precedentes, en todas sus dimensiones subjetivas, imponen la necesidad de una infinita capacidad de vigilancia para lograr los objetivos preventivos que exige la Ley “Karin”. Al fin y al cabo, todo puede constituir para alguien que se siente ofendido por algo una “violencia en el trabajo”.

Esta idea, aunque nos parezca absurda, anida como idea rectora de la ley. Es lo que sugieren los parlamentarios cuando declaran:

“la promoción de un ambiente laboral seguro y sano exigirá poner los esfuerzos en la radicación de la violencia laboral en cualquiera de sus múltiples formas, pues como lo ha señalado la OIT, ‘la violencia laboral se puede ejercer de diversas maneras, generalmente se catalogan como física, psicológica o verbal, sexual, o incivismo’ ”<sup>17</sup>.

A lo que agregan:

“estas conductas pueden desarrollarse al interior del trabajo, ya sea en relaciones simétricas, asimétricas o de jerarquía, como también de forma interna, dentro de la organización, como también externa, vale decir, entre trabajadores internos y externos de la institución o entre personal y clientes, pacientes, proveedores, usuarios, etc.”<sup>18</sup>.

Como vemos, parece no haber residuo.

7. La pasión por reglamentarlo todo. En coherencia con lo apuntado precedentemente, la Ley “Karin” tiende a un modelo de regulación tan intenso que se vuelve incompatible con las estrategias de regulación responsable del derecho comparado<sup>19</sup>. Si revisamos el reglamen-

<sup>16</sup> INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA (2020).

<sup>17</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024) p. 4.

<sup>18</sup> *Op. cit.* p. 3.

<sup>19</sup> AYRES & BRAITHWAITE (1992), pp. 35-53. Para efectos de análisis hipotético, si uno siguiera, por ejemplo, un modelo de pirámide de estrategia regulatoria, no podría darse cabida, en la prác-

to pertinente, activado por el nuevo artículo 211-B del *Código del Trabajo*, introducido por ley en comento, podemos comprobar una enorme cantidad de categorías, cuyo juego en las disposiciones reglamentarias hacen prever una regimentación monstruosa de las relaciones laborales.

Someros ejemplos. En el artículo 2 del reglamento se establecen entre los principios básicos para los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, la “no discriminación”<sup>20</sup>, la denominada “perspectiva de género”<sup>21</sup>, y la llamada “No revictimización o no victimización secundaria”<sup>22</sup>. La normativa se encarga de definirlos, con elementos conceptuales tan amplios, que, en una interpretación laxa, podrían servir para regular –y denunciar– una vez más casi todas las dimensiones de la vida laboral.

Tales principios operan en correlación con otras categorías que los intensifican. Véase, por ejemplo, las nuevas situaciones que, según el reglamento, empleadores y trabajadores deben atender para “realizar” la ley: se anotan aho-

---

tica, a espacios como la “self-regulation”, la “enforced self-regulation” o, incluso, para la “command regulation with discretionary punishment”.

<sup>20</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 2 letra b): “No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras”.

<sup>21</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 2 letra a): “Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

<sup>22</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 2 letra a): “No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección”.

ra nuevas formas de acoso: acoso horizontal<sup>23</sup>, acoso vertical descendente<sup>24</sup>, acoso vertical ascendente<sup>25</sup>, acoso mixto o complejo<sup>26</sup>. También nos acompaña el riesgo laboral<sup>27</sup> y los factores de riesgos psicosociales laborales<sup>28</sup>.

Para entrar en detalles sobre esta normativa, la Superintendencia de Seguridad Social ha dictado la "Circular sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley 21.643"<sup>29</sup>.

El eje de las disposiciones de la Superintendencia radica en la extensión impredecible del deber de seguridad del empleador. A este propósito, la circular dispone:

"En materia de prevención, lo primero que cabe señalar es que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que 'El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles

---

<sup>23</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, inciso segundo, letra a): "Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa".

<sup>24</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, inciso segundo, letra b): "Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características".

<sup>25</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, inciso segundo, letra c): "Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características".

<sup>26</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, letra a): "Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente".

<sup>27</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, letra a): "Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste".

<sup>28</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): artículo 3, letra b): "Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo".

<sup>29</sup> SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2024).

riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales'. La citada norma legal consagra el deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras. En virtud de dicho deber general, la entidad empleadora tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección"<sup>30</sup>.

Ahora se incorpora a este general deber de seguridad, toda la meticulosa normativa de la Ley "Karin", su reglamento y las distintas regulaciones de los órganos contralores, entre ellas, la presente circular de la Superintendencia, donde se regla cómo han de "identificarse los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo". Y "con perspectiva de género", a mayor abundamiento. Es así como se dispone:

"La entidad empleadora en la gestión de la prevención de los riesgos, debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género. Para tales efectos, la entidad empleadora debe identificar los factores de riesgos, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o en su caso, corregidos, considerando la evaluación de los mismos, sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de la gestión de sus resultados.

Lo anterior significa que, aun cuando el resultado en dicho cuestionario sea de riesgo medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo, el empleador debe realizar el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva. Para tales efectos, el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, señalada en las páginas 11 y 70 del Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, identificando como riesgo aquellas respuestas distintas a 'NO'. El empleador podrá organizar con el comité de aplicación actividades de diálogo para la evaluación de esos resultados. En el caso de las entidades empleadoras

---

<sup>30</sup> SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2024) p. 3.

con menos de 10 personas trabajadoras, la identificación de los riesgos y su medición, podrá realizarse mediante la pauta contenida del Anexo N° 54: ‘Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores’, de esta circular”<sup>31</sup>.

Es interesante revisar el “Cuestionario de evaluación del ambiente laboral-salud mental”<sup>32</sup>, que contiene ochenta y ocho preguntas, cincuenta y cuatro de las cuales están destinadas a medir las doce dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo<sup>33</sup>. Si nos tomamos en serio estas doce dimensiones, sería muy difícil que pasara un solo día sin que cada trabajador –y empleador– no incurriera en alguna situación de riesgo<sup>34</sup>.

Frente a todo esto, el empleador debe ser vigilante para activar, cuando corresponda, las medidas de resguardo<sup>35</sup> y las medidas correctivas<sup>36</sup>, entre otras obligaciones, según los casos.

Si aplicamos toda esta normativa, habría que preguntarse si el empleador tendrá tiempo para dedicarse a las labores de su giro.

<sup>31</sup> SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2024) p. 6.

<sup>32</sup> PÉREZ, CANDIA, CEA (2022-2023).

<sup>33</sup> Tres preguntas sobre carga de trabajo (CT), tres sobre exigencias emocionales (EM), cuatro sobre compañerismo (CM), tres sobre equilibrio trabajo vida privada (TV), etc. El esquema general puede verse en PÉREZ, CANDIA, CEA (2022-2023) p. 5.

<sup>34</sup> Véase, por ejemplo, HE2 Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?; WF2 ¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?; QD3 ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo? RE3 En su trabajo, ¿es tratado de forma justa?; CO3 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?; QD1 ¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?; QD2 ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?; UT1 En su trabajo, durante los últimos doce meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?, etcétera. PÉREZ, CANDIA, CEA (2022-2023) pp. 7-12.

<sup>35</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) artículo 3 letra f): “Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda”.

<sup>36</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) artículo 3 letra g): “Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo”.

### III. ADELANTANDO ALGUNAS CONCLUSIONES

Desconocemos si los parlamentarios que aprobaron la Ley n.º 21643 son conscientes de todos los alcances y consecuencias de lo que acordaron. Nos están regalando –presente griego– un tráfigo interminable (otro más) de milimétricas disposiciones administrativas de ministerios y superintendencias, que nunca acaban. “Haz esto, y esto otro, y esto otro”. “No mires para arriba”, “no mires para abajo”, “no mires para el lado”, “no mires para adelante ni para atrás”...

Con la Ley “Karin” –si seguimos su lógica– no estamos solucionando un problema, sino que creando otros. Serios problemas para empresarios, emprendedores y trabajadores. Desde un kiosco hasta una multinacional.

Estamos frente a una de esas típicas leyes “caso”, cada vez más habituales en Chile: un paquete de disposiciones que se dictan al calor de una situación concreta (el inicuo acoso laboral sufrido por Karin Salgado). Pero en vez de con-formar reglas generales para ordenar problemas esenciales, imponen un incontinente y desordenado astrolabio de recetas normativas (como diría Muñoz Machado) que junto a sus prolongaciones reglamentarias pretenden regular, sin residuo, toda conducta futura, diríamos, en sus infinitos detalles. La Ley n.º 21643 podría asemejarse a lo que la doctrina alemana llama “ley-medida”. Pero también tiene parecidos con una “ley-plan”, incluso, con una “ley *ad hoc*”, dado que la materia ya estaba regulada en nuestra legislación. O sea, si dicen que el legislador puede hacer cualquier cosa, acá tenemos un ejemplo. Ley general, “ley-medida”, “ley-plan”, “ley *ad hoc*”, confusión de técnicas normativas, todo a la batidora. De lo cual resulta una inmensa selva normativa en expansión. ¡Qué tiempos aquellos en que teníamos una pulcra técnica legislativa!

Segundo punto. Resulta muy difícil determinar, a ciencia cierta, cuál es el bien jurídico que la ley busca proteger: sus alcances normativos exceden en mucho al perverso acoso laboral sufrido por Karin. Es como pasarse ocho pueblos, de acuerdo con el lenguaje coloquial.

Una vez más, no sabemos si los parlamentarios que aprobaron esta iniciativa tuvieron discernimiento de ello. Porque al reglamento de esta ley no le importa mucho el caso de Karin, sino cumplir con “el Objetivo 8 de la Agenda 2030”<sup>37</sup>, como adelantamos, y someter las relaciones laborales chilenas al

---

<sup>37</sup> El reglamento declara que para las Naciones Unidas los “cuatro pilares” del “trabajo decente” son elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (considerando 1). A este propósito, sostiene la necesidad de cumplir con el objetivo 8: “el Objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas insta a promover [...] el Trabajo Decente, siendo una guía en la ruta de la labor a desarrollar por la Organización Internacional del Trabajo”. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) considerando 2. O sea, para el reglamento, los criterios del “trabajo decente” fijados por las Naciones Unidas, deben, a su vez, ser releídos a partir de las variables establecidas a este respecto por la OIT.

Convenio 190 de la OIT que busca, según la interpretación del Ministerio, "un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo"<sup>38</sup>.

Eso de "causa subyacente" huele a filosofía estructuralista: las expresiones y conductas de un sujeto estarían determinadas por las estructuras, que es donde realmente anida la violencia que hay que remover (del explotador hacia el explotado, del hombre hacia la mujer, del nacional hacia el inmigrante, etcétera)<sup>39</sup>.

La hipótesis de estos ideólogos es como sigue: sin que lo sintamos, sin que lo sepamos, nuestras expresiones pueden manifestar esa violencia estructural (en una mirada, en un cambio en el tono de voz, en un gesto, en la verbalización de un sentimiento recóndito, etc.), que es lo que hay que prevenir o, en su caso, sancionar (o reeducar). No somos violentos por los egoísmos y pasiones que debemos combatir dentro de nosotros mismos; somos violentos porque hemos sido disciplinados por las estructuras de una sociedad perversa (capitalista, hetero-patriarcal, etnocéntrica, elijan ustedes el modelo).

De acuerdo con esta hipótesis de la "violencia subyacente", todas las dimensiones de la vida humana en el trabajo deberían ser objeto de control; no hay nada que pueda escapar al cedazo de una eventual violencia estructural: ni las relaciones genuinas de amistad, ni la voluntad de trabajar en equipo, ni la solidaridad, ni las expresiones lúdicas de nuestra existencia. Adiós a la inocencia. Todo puede ser una mascarada de una violencia subyacente.

Esta es la razón "filosófica" de por qué el acoso deja de ser una práctica que requiere una cierta permanencia en el tiempo: ahora basta un solo acto (conducta, palabra, gesto, entonación, etc.) para tipificar un acoso laboral ("por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez" dice el artículo 1.1. de la Ley n.º 21643).

Ese es el motivo de por qué puede haber violencia en cualquier ámbito de las relaciones humanas. Si la violencia subyace a toda relación humana, habrá que combatirla, incluso, precaviendo actos que en sí no son violentos, pero que se han de reputar tales por proceder, aun indirectamente, de estructuras "subyacentes". En eso la Ley n.º 21675 (de violencia de género) hace un "buen

---

<sup>38</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) considerando 4: "Que, en el contexto antes expuesto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo".

<sup>39</sup> En rigor, estamos ante vulgarizaciones de la denominada *French Theory*. Un panorama general, en CUSSET (2008), pp. 1-390.

trabajo” (una vez más gracias a nuestros parlamentarios): clasifica la violencia en violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica, violencia simbólica, violencia institucional, violencia política, violencia en el trabajo y violencia gineco-obstétrica (artículo 6 n.º 1 a 9). No es broma. Por eso, también, el reglamento de la Ley n.º 21643, recién citado, habla de “acoso horizontal”, “acoso vertical descendente”, “acoso vertical ascendente” y “acoso mixto o complejo”, según referimos.

En este contexto, recordemos que la Ley n.º 21643 extiende la noción de violencia más allá del ámbito laboral (“violencia en el trabajo”, artículo 1.1). Y la Superintendencia de Seguridad Social exige, como acabamos de indicar, en los “Contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N° 21.643”, que se prevenga no solo la violencia y el acoso, sino la “escalada de conductas” que conducen a ellas, como “los comportamientos incívicos” (*v. gr.* “comportamientos descorteses que carecen de una clara intención de dañar”), “el sexismo” (*v. gr.* “sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres”; “defensa de los prejuicios de género tradicionales”) <sup>40</sup>, etcétera.

¿No atentan estas normas contra los derechos fundamentales de la inmensa mayoría de la población? Creemos no necesario incidir en este punto. Parece obvio. Solo quisiéramos acentuar que en un mundo donde hasta el “inconsciente” puede ser sospechoso u objeto de control, claro está que el empleador debe hacer las veces de “panóptico” (financiado por él). Y así la Superintendencia de Seguridad Social le obliga a adoptar

“medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua” <sup>41</sup>.

Pero también ha de convertirse en una suerte de “super-tutor” y policía, como dijimos, pues ante cualquier denuncia ha de adoptar medidas de “resguardo” y medidas “correctivas” <sup>42</sup>.

No nos vamos a referir aquí al carácter antihumanista de esta pseudofilosofía (¿nos inscribimos habitualmente en la violencia?). Sí, hay que destacar el efecto perverso de este tipo de legislación: se puede convertir en una verdadera invitación a la automatización progresiva. Si tras el ser humano hay siempre riesgo probable de violencia en sus infinitas formas que hay que prevenir y controlar, es mejor no contar con el ser humano...

Otro punto a considerar. Toda denuncia debe ser tramitada. No existe estándar de admisibilidad probatoria. Si el conflicto es entre dos trabajadores,

<sup>40</sup> SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2024) pp. 7-8.

<sup>41</sup> *Op. cit.* p. 9.

<sup>42</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024) artículo 3 f) y g).

el empleador tampoco puede "mediar", o examinar él o un tercero abonado la seriedad de la denuncia. Tras cualquier denuncia, el único camino que tiene el empleador es iniciar la investigación formal (o que dicha investigación se desarrolle ante la Inspección del Trabajo). Todo ha de "juridizarse". O sea, todo es serio y gravoso. ¿Por qué? Pareciera que hay un patológico temor al vacío jurídico.

Por parte del denunciante (imaginemos un compañero de trabajo respecto de otro) no se requiere de un hecho objetivo: basta la autopercepción del afectado. Basta que la persona perciba que vive en una situación de acoso laboral, sexual o de violencia, para denunciar. Esto porque el objetivo primordial no es satisfacer las expectativas de los involucrados en el conflicto, sino deterrar la violencia "subyacente". En todo esto, la ley es bastante lógica: si la violencia es "estructural" y la estructura condiciona la subjetividad, las denuncias pueden ser hechas desde esta instancia en estado puro. ¿No es esto una invitación a reproducir y expandir el conflicto entre los trabajadores?

Todo esto, claramente, supone un "cambio de paradigma" en las relaciones laborales: el empleador va a tener que hacerse cargo no solo de la violencia visible (ello, en mayor o menor medida, ya estaba regulado), sino de esa impredecible y oscura violencia "invisible", la que anida, incluso, en el "subconsciente" (la *SUSESO dixit*), que solo los iluminados conocen. Claro, si la ley se aplica en toda su intensidad y amplitud regulatoria.

Obviamente que la operatividad ideológica de esta ley supera todo lo aceptable dentro de los márgenes de un Estado laico (no lo decimos de manera irónica). Nos muestra, además, que la discusión constitucional sobre el viejo principio de subsidiariedad está superada en Chile: vivimos en la era de la reglamentación estatal pesada, acerada, milimétrica, ferozmente invasiva, casi stalinista.

Lo curioso es que todos la sufren, pero nadie protesta de forma eficaz. Parecido al síndrome del esclavo satisfecho, que agradece sus cadenas y los latigazos. O al Síndrome de Estocolmo, donde la víctima se enamora de su captor. Basta que le anuncien los grilletes con bonitas palabras y ya le convencieron para someterle.

¿Y nuestros legisladores? Puese comportan como si fueran afectados por el Síndrome de Münchhausen: dicen solucionar un problema, pero están generando otros, ficticios. Para que después ministerios y superintendencias nos sometan como un pupilo. Obsequio del "monstruo más frío de los monstruos fríos" como diría Friedrich Nietzsche.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andersen, Hans Christian (1837): *Eventyr, Fortalte for Børn* (Copenhagen, Bianco & Schneider for C.A. Reitzel).
- AYRES, Ian & BRAITHWAITE, John (1992): *Responsive regulation. Transcending the Deregulation Debate* (New York/Oxford, Oxford University Press).
- CUSSET, François (2008): *French Theory: How Foucault, Derrida, Deleuze, & Co. Transformed the Intellectual Life of the United States* (Minneapolis, University Minnesota Press).
- INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA (2020): *Guía para la detección y la prevención del acoso laboral*. Disponible en [www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf](http://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf) [fecha de consulta: 7 de octubre de 2024].
- JUAN MANUEL, Don, Príncipe de Villena, *El Conde Lucanor*. Disponible en [www.cervantesvirtual.com/obra-visor/el-conde-lucanor--0/html/](http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/el-conde-lucanor--0/html/) [fecha de consulta: 10 de noviembre de 2024].
- PÉREZ FRANCO, Juan Manuel; CANDIA TAPIA, Macarena; CEA ARAYA, Karla (coords.) (2022-2023): *Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSECO*. Disponible en [www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf) [fecha de consulta: 15 de noviembre de 2024].
- RAE (2023): *Diccionario de la lengua española*. Disponible en <https://dle.rae.es> [fecha de consulta: 5 de noviembre de 2024].

## Normas

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024): *Historia de la Ley N.º 21.643*. Disponible en [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/74167/1/documento\\_6632\\_1705355996303.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/74167/1/documento_6632_1705355996303.pdf) [fecha de consulta: 17 de octubre de 2024].
- LEY 21643 “KARIN”, del 15 de enero de 2024. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2024): Decreto 21, del 3 de julio de 2024. 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.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (2024): Circular 3813, de 7 de junio de 2024. Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N.º 21.643 (Ley Karin) imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de inca-

pacidades permanentes, los títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.