

Legal |
Opinión | Artículo 1 de 2

A un año de la Ley Karin: retomando la noción de reiteración en el acoso laboral

"...La calificación de una o más conductas como acoso laboral no es sencilla ni es plausible anticipar las distintas modalidades o formas en que este ilícito se puede manifestar; sin embargo, pareciera que la reiteración seguirá siendo un factor o elemento al que se debe acudir para intentar, a un año de vigencia de esta nueva ley, dilucidar qué es y no es acoso laboral..."

Jueves, 7 de agosto de 2025 a las 10:15



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Pablo Vasseur

La moción parlamentaria que dio origen a la Ley 21.643 ("Ley Karin") no incluía modificaciones al concepto de acoso laboral. Fue con las indicaciones del Ejecutivo al proyecto que se discutió eliminar la reiteración como requisito de este ilícito laboral, sobre la base de que implicaría "excluir casos en que existan agresiones, pero no se produzca el elemento de la reiteración", generando por ende un espacio de desprotección que no se ajustaría a los estándares del Convenio 190 de la OIT.

Es interesante la intervención del propio director del Trabajo quien, al exponer en la comisión el 18 de octubre de 2023, anticipó que la eliminación de la exigencia de reiteración del comportamiento ilícito "generará un impacto en la admisibilidad, la investigación y calificación de los posibles hechos o hechos configuradores de la conducta".

Finalmente, la nueva ley incorporó esta idea, modificando la definición de acoso laboral, que actualmente exige conductas que constituyan agresión u hostigamiento, sea que "se manifieste una sola vez o de manera reiterada".

Esta pequeña modificación generó gran incerteza y, más grave aún, promovió la creencia —en nuestra opinión errada— de que cualquier conducta, por mínima que sea, puede ser constitutiva de acoso laboral. Este error se extendió a nivel mediático, difundándose la noción de que todo es acoso, lo que, entre muchos otros factores, explica el aumento de denuncias y la incapacidad de la autoridad laboral y los empleadores de responder adecuadamente a esta nueva realidad.

La discusión sobre la reiteración de conducta no es nueva, fue parte del debate legislativo cuando se incorporó el acoso laboral en el año 2012 (Ley N° 20.607). Si bien algunos autores fueron críticos de esta exigencia, abogando por una flexibilización de la idea de reiteración, en general, la doctrina reconoció la importancia de este requisito sobre la base de una constatación clara: este tipo de agresiones u hostigamientos, por definición, supone cierta permanencia en el tiempo.

Naturalmente, un hecho aislado sí puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador: incluso antes de la Ley Karin la conclusión no era distinta y la jurisprudencia así lo había determinado con claridad. El problema es que la idea de que "basta una sola vez" para conformar el acoso u hostigamiento se ha llevado al extremo. En la práctica, la reiteración sigue siendo relevante como criterio de calificación de una conducta como acoso laboral y debe analizarse en conjunto con la gravedad y la afectación que esta produce en la víctima.

Dicho de otro modo, en caso de una conducta gravísima la reiteración es irrelevante, pero la realidad es que este tipo de situaciones no son frecuentes. En nuestra experiencia, en la gran mayoría de los casos el acoso viene dado por una serie de hechos concatenados en el tiempo, siendo la víctima sistemáticamente menospreciada, aislada u hostigada, muchas veces no de forma burda o evidente, sino que soterradamente, poco a poco. Para este tipo de situaciones, la reiteración es un elemento clave y mientras menos grave sea cada conducta vista aisladamente, más fundamental es esta exigencia. Llevado a un ejemplo, razonablemente un sobrenombre dicho una sola vez no transforma inmediatamente a quien lo dice en un acosador, pero esa misma situación repetida en el tiempo y en un determinado contexto podría fácilmente llegar a serlo.

La calificación de una o más conductas como acoso laboral no es sencilla ni es plausible anticipar las distintas modalidades o formas en que este ilícito se puede manifestar; sin embargo, pareciera que la reiteración seguirá siendo un factor o elemento al que se debe acudir para intentar, a un año de vigencia de esta nueva ley, dilucidar qué es y no es acoso laboral.

** Pablo Vasseur Gallo es socio de Parga Montes Vasseur Laborales.*