



OFICIO N° 118559  
INC.: solicitud

Irg/asj  
S.70°/373

VALPARAÍSO, 15 de septiembre de 2025

Cúmpleme poner en su conocimiento la petición de la Diputada señora DANIELLA CICARDINI MILLA, quien, en uso de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ha requerido que se oficie a US. para que, al tenor de la solicitud adjunta, informe a esta Cámara sobre el caso de la señora María Muñoz Cortés, eventual víctima de una serie de hostigamientos y acoso laboral, que habría evidenciado una serie de falencias en el procedimiento y activación de protocolos de los organismos públicos y privados que han debido intervenir en su caso, refiriéndose especialmente a las medidas que se adoptarán al respecto, en los términos y dando respuesta a las demás interrogantes que plantea.

Me permito hacer presente que, si la respuesta a este oficio contuviere materias reservadas o secretas, deberá señalarlo en forma destacada e indicar el fundamento legal de tal calificación, en cumplimiento a lo ordenado en el inciso segundo del artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Lo que tengo a bien comunicar a US., conforme a lo dispuesto en las señaladas disposiciones.

Dios guarde a US.

**LUIS ROJAS GALLARDO**  
Prosecretario de la Cámara de Diputados

**A LA SEÑORA MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**



<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: 13866E499F11BEC5



Valparaíso, 12 de septiembre de 2025

**A:** H. Cámara de Diputados  
**DE:** Daniella Cicardini Milla  
Diputada de la República de Chile

**Mat:** Oficio de Fiscalización a la Ministra de la Mujer y Equidad de género

Daniella Cicardini Milla, Diputada de la República de Chile, envía el siguiente oficio de fiscalización dirigido a la **Ministra de la Mujer y Equidad de género doña Antonia Orellana**, a fin de que pueda revisar los antecedentes expuestos por **doña María Muñoz Cortés, rut 9.019.587-5, trabajadora de la comuna de Chañaral en la región de Atacama**, víctima de una serie de hostigamientos y acoso laboral que ha denunciado en todas las instancias que corresponden y ha evidenciado una serie de falencias en el procedimiento y activación de protocolos de los organismos públicos y privados que han debido intervenir en su caso.

Al respecto envía una carta con una serie de problemáticas que ha debido sortear directamente y que evidencian las falencias que existen en nuestro país respecto de la implementación adecuada y oportuna de los protocolos y resguardos que en virtud de la Ley Karin se deben aplicar.

Por ello, solicito que pueda revisar los puntos planteados por la afectada y que estos puedan ser considerados por este ministerio fin de poder adoptar las medidas preventivas y correctivas que sean procedentes, para obtener una adecuada implementación de la normativa señalada en todos los rincones de nuestro país en todas las instituciones competentes y evitar que puedan repetirse los hechos que denuncia la trabajadora afectada, informando a esta Corporación de todas las medidas y acciones que se han adoptado al respecto.

Saluda atentamente a Ud.,

**DANIELLA CICARDINI MILLA**  
**DIPUTADA DE LA REPÚBLICA**

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. DANIELLA CICARDINI M.



Chañaral, 23 de Agosto 2025

De: María Muñoz Cortés

A la Honorable Comisión del Trabajo  
Cámara de Diputadas y Diputados de Chile  
Presente

**Asunto:**

**Exposición Personal de las falencias en la aplicación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), en Inspección del Trabajo y Mutual de Seguridad frente al hostigamiento laboral, maltrato psicológico y vulneración de derechos y consecuencias en la Salud Mental de la Trabajadora (o).**

Estimadas/os diputadas/os de la Comisión del Trabajo

Me dirijo a ustedes con profundo respeto, pero también con una carga emocional importante, para exponer una situación personal, que no solo me afecta a mí como trabajadora, sino que representa una realidad silenciosa y dolorosa que padecen muchas personas en Chile: el hostigamiento laboral, maltrato psicológico, mobbing, acoso laboral y sexual y sus consecuencias devastadoras en la salud mental. Actualmente, en nuestro país estadísticamente tenemos 44.000 denuncias por Ley Karin, en el lapso de un año de la puesta en marcha de la Ley, con este indicador de cantidad, creo que es necesario visibilizar el tema, desde las falencias emanadas por las y los denunciantes en la tardanza de la respuesta, sin dejar de considerar el desgaste psicológico, mental y económico que conllevan las falencias en los tres pilares de esta Ley.

En el marco de la recién promulgada **Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin**, que busca prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, protegiendo la salud mental de las y los trabajadores en el entorno laboral, me he encontrado con diversas **falencias administrativas y humanas** que impiden su aplicación efectiva y coherente. A pesar de sus nobles principios, la experiencia en terreno es muy distinta y con un sesgo de discriminación silenciosa.

1. **Las Inspecciones del Trabajo** carece de preparación especializada específicamente en el enfoque al proporcionar una escucha activa y empática para abordar denuncias en relación a esta Ley. Las investigaciones tienden a centrarse en lo visible y medible, omitiendo el análisis profundo del daño emocional y la dinámica de poder que ocurre en ambientes laborales tóxicos. Esto deja en total **desprotección a la víctima**, que muchas veces termina revictimizada o silenciada. Un claro ejemplo es: ¿La denunciante debe saber la fecha exacta en la cual aconteció el hostigamiento? Mi pregunta radica ¿Qué sucede en los casos que es reiterativo por años o el

denunciado tiene una personalidad cíclica en relación a los maltratos psicológicos? Es muy similar al tema de la Violencia Intrafamiliar, es recurrente. Es necesario insertar en dicha entidad una (un) Profesional del área social, una TRABAJADORA SOCIAL (or), TECNICO SOCIAL, PSICOLÓGO (**Equipos Multidisciplinarios**), y desde la perspectiva del Diagnóstico Social, las intervenciones se otorgarían dentro de un marco de humanización y escucha activa, asertiva y significativa a través de una Entrevista Abierta y no pauteada, al momento de escuchar a los **TESTIGOS**. La Investigación, no se presentaría como un tormento al no tener explícitamente **TESTIGOS**, de la misma área de trabajo y lo comento, porque, en el supuesto y muy reiterativo caso los testigos se transforman en **COMPLICES SILENCIOSOS**, por diferentes motivos. (**Conveniencia, Miedo a perder el Trabajo, o simplemente no les interesa lo que sucede con sus pares en el ambiente laboral**).

Se dan situaciones, en el ambiente laboral donde se origina la toxicidad laboral y existen otras Empresas, cuyos trabajadores observan lo que sucede con el Trabajador afectado y sus declaraciones son anuladas o cuestionadas a la hora de presentarlos como **TESTIGOS**, de la Investigación.

2. Las **Mutualidades, entidades** encargadas de evaluar la relación entre enfermedades y accidentes con el trabajo, en numerosos casos **No, reconoce el vínculo entre la enfermedad de salud mental diagnosticada originada por el entorno laboral**, habiendo informes médicos anteriores, y psicológicos externos a las Mutualidades, que lo respaldan, en ciertos casos. Esta desconexión genera **frustración, abandono institucional y agrava la salud mental de la persona afectada**. Sin dejar de mencionar, la demora angustiante al realizar una Investigación de parte de las Mutualidades donde se extienden las Ordenes de Reposo (1.2....), hasta finalizar la Investigación, que en estos casos el dictamen es “**Enfermedad Común**”, a la espera del **Dictamen de la Comisión Médica**, queda tan vulnerado queda el Trabajador al no contar con recursos económicos para subsistir en la espera de una Licencia Médica, por los días requeridos en la Investigación. Una forma de aminorar el malestar tanto psicológico y económico, y evitar esta vulneración ante la carencia de necesidades básicas del TRABAJADOR (a), optar a cancelar una Licencia Médica, cada vez que extiendan una Orden de Reposo. Personalmente, personalmente esperé 26 días aproximadamente, antes de que se emitiera una Licencia Médica en la Mutua de Seguridad de Copiapó.

Otro punto, a mencionar de parte de las Mutualidades y que merece una mirada más prolija al realizar la Entrevista Psicológica, la cual se realiza por video llamada y con un tiempo de atención acotado de parte del Profesional con la Denunciante, en dicha entrevista la denunciante, llega a sentirse vulnerada al estar relatando, lo acontecido y recibe de parte del Profesional la frialdad y carencia de empatía, donde su prioridad es el tiempo de Entrevista y no la escucha activa y respetuosa que merece todo sujeto.

En muchas ocasiones, el trabajador/a diagnosticado/a con **depresión o trastorno de ansiedad mixto, producto del hostigamiento, o inadaptabilidad por factores**

**estresores en el ámbito laboral** u otro diagnóstico que implique un deterioro de su **SALUD MENTAL**, es cuestionada (o) su estado de salud, sometiéndoles a evaluaciones que invalidan el sufrimiento, y los exponen a trámites administrativos deshumanizantes, en el contexto de burocracia y en lugar de protegerlos, **el sistema retraumatiza** a la víctima. Ej: **COMPIN**, en la cancelación de las Licencias Médicas, al ser **RECHAZADAS, por mencionar La Ley Karin; y es comprensible, ya que, el COMPIN, lee que este tema corresponde a las Mutualidades, y estás entidades al determinar su Dictamen Negativo hacia la Denunciante quién vela o resguarda la SALUD, de la VICTIMA, o las Mutualidades tienen la Verdad Absoluta.** En mi caso personal, gracias al profesionalismo de la funcionaria Srta. Paola Castro de **COMPIN** y después de ser rechazadas en su momento mis dos Licencias Médicas, (45 días) que fueron extendidas por la Doctora Melissa Torres de **CESFAM** de Chañaral, al indicar que correspondían a Ley Karin, cuando la Mutual de Seguridad de Copiapó, rechazó mi caso, según su Dictamen Médico y posteriormente acudí a la **SUSESO** Trámite (R-89418-2025). Al presentarles a esta entidad los documentos correspondientes conjuntamente con cartas de Testigos, rechazan mi Apelación. Deseo expresarles mis agradecimientos a dos Profesionales me están atendiendo por el Sistema Público, donde han monitoreado desde el inicio mi estado de Salud. ingresándome al “Programa de Salud Mental”, presentando Certificados Médicos y Psicológicos y me pregunto qué tan gran diferencia entre el trabajo realizado por la Doctora Melissa Torres y el Psicólogo Francisco Robledo y una Comisión Médica. Actualmente, realicé una Reposición a la **SUSESO**,( folio de Presentación N°1212263) por el inequívoco Dictamen que realizó sobre mi caso médico, con la certeza que al hacerles llegar en forma completa todos los pasos que he tenido que realizar, reconsideren mi ingreso a tratamiento a Mutual de Seguridad y no precisamente para solicitar Licencia Médica, el único anhelo que tengo y me corresponde por ley es ser tratada por la Mutual de Seguridad, como debería de haberse realizado desde un principio. Regresé, a mi trabajo por necesidad económica, le solicité a la Doctora la extensión de un Certificado, para reintegrarme a mi trabajo. ya que, al ver la tardanza y menoscabo psicológico, mental y económico que origina la tardanza en la cancelación de Licencias Médicas.

- 3. La Empresa**, a la cual le presto servicios como Guardia de Seguridad Marítimo Portuario, en el Puerto de Barquito (PROSECURITY CHILE SPA), carece de empatía, resguardo y solidaridad y con esta Trabajadora, ya que, enterándose de mi situación con un correo que le hice llegar a la Encargada de Recursos Humanos, Sra. Marcela Cerda, con fecha 15 de Abril del año en curso, (Art:211-B bis Código del Trabajo ) en ningún momento recibí de parte de dicha Empresa contención psicológica, es más recién vine a saber de ellos antes de reintegrarme nuevamente a mi trabajo. Les envié en su momento el día 12 de julio el Certificado Medico emitido, por la Doctora Torres, para retomar mis labores. Al no tener respuesta, me presento ante la Inspección del Trabajo de Chañaral, y desde allí delante de una fiscalizadora (Danisa Arriagada), me comunicó con doña Marcela Cerda, la cual me indica haber enviado la respuesta, y posteriormente reconociendo que no lo había realizado. ¿Qué siente un Trabajador ante una negligencia de esa envergadura? Siente abandono, desesperanza y se pregunta a quién acudir donde puede ser escuchada tú verdad. Desde la mirada legal, el

Empleador no tomó las medidas correspondientes en salvaguardar la integridad de su trabajadora al no considerar la gravedad de los hechos.

4. Medidas de Resguardo por Ley Karin, en relación a este tema y siempre desde mi caso personal expongo lo siguiente fueron emitidas el día 22 de julio por la Segunda Demanda, y en primera instancia se me envía a Mutual de Seguridad-Copiapó, donde la respuesta fue tajante “**Señora, Ud. fue vista acá y el caso está cerrado**”. Con respecto, a las otras medidas de Resguardo comento que fui cambiada de turno, ya no me encuentro trabajando con el Supervisor denunciado, don. Mario Rebolledo Cisterna. El día 14 de julio, me presento nuevamente a la Inspección del Trabajo para consultar específicamente por el traslado de ese día, ya que, comúnmente los Supervisores realizan cambio de turno y somos trasladados por ellos desde nuestros domicilios hasta las Instalaciones. En primera instancia y habiendo expuesto con anterioridad el traslado del personal, no obtuve una respuesta inmediata por no haber considerado este punto y sí haberlo conversado con la Empresa, pero nuevamente la Empresa PROSECURITY CHILE SPA, no lo tenía considerado. ¿Qué hubiera sucedido si no me preocupó y personalmente del traslado? ¿De quién es la falencia o negligencia? ¿La Ley Karin, tiene un carácter de protección?

La Ley Karin, si bien es un gran avance en materia laboral, aún no contempla protocolos de reparación ni sanciones proporcionales a la magnitud del daño ocasionado **ni mecanismos reales para evitar represalias dentro del mismo lugar de trabajo**. Tampoco establece claramente la responsabilidad de quienes son **COMPLICES SILENCIOSOS del Maltrato Psicológico**. Cuando la psicóloga (o), de las Mutualidades realiza la entrevista vía telemática con los Trabajadores que forman parte del ambiente laboral de la Denunciante y mienten como lo expresé anteriormente por diferentes motivos. (Miedo a la pérdida del Trabajo, Desinterés por su entorno laboral, Intereses creados, Amenazas sigilosas, etc) ¿Quién verifica esta información en terreno de parte de la Mutual? Resultaría, de gran apoyo y transparencia evitar las Entrevistas por video llamadas en el mismo lugar de Trabajo, en sí ya es una presión para los Trabajadores, por ende, realizarla en forma personal, se transparentaría en sí misma la investigación, sin miedos o conveniencias del parte de los **Colegas de Trabajo**.

En las Inspecciones del Trabajo, al omitir un error de un funcionario (a) y al haber pasado meses de espera por la respuesta de una **DEMANDA de Ley KARIN**, a la denunciante no le notifican, quién asume esa **IRRESPONSABILIDAD**. ¿Dónde está el error? Me sucedió en forma personal, la funcionaria (Millaray Hidalgo), digitó erróneamente mi correo electrónico, y obvió ubicarme por otro medio, (celular, dirección). ¿Quién analiza estos temas? Existe alguna sanción para el funcionario (a). La Primera Demanda, la presenté en el mes de Abril (**17 de Abril 2025**). Me acercaba a la Inspección del Trabajo de Chañaral y no obtenía respuestas precisas. La Segunda Demanda, presentada en el mes de Julio (**09 de Julio 2025**). Actualmente, la demanda presentada se encuentra en proceso de Investigación. Tengo, 59 años y considero que me merezco respeto como Persona, Mujer y Trabajadora. En base a todo lo que he comentado y presentado en mi caso sólo como una pincelada de alerta ante tanta

ineficiencia vista, observad y vivida, los insto a mejorar y considerar mejorar los Equipos de Trabajo en las Inspecciones del Trabajo, en la cual la presencia de una Trabajadora Social (or), es primordial, ya que, detrás de cada intervención hay compromiso, metodología, ética y mucha vocación. En sí, el Trabajo Social, es una herramienta esencial para construir una sociedad más justa, empática e inclusiva.

Señoras y Señores diputadas/os, **trabajar con miedo, en un entorno donde predomina el maltrato, la presión injustificada, el abuso de PODRER y la humillación, destruye lentamente la dignidad y salud de una persona.** El costo de esto no solo lo paga el trabajador, sino su entorno familiar, su proyecto de vida, y a largo plazo, la sociedad.

Solicito respetuosamente que esta Comisión considere para su mejor función como Ley Karin:

- Reforzar la fiscalización real y efectiva de la Inspección del Trabajo en temas de Ley Karin, integrando Profesionales del área social, y así reforzarían la importancia del rol activo del del Trabajador Social, con enfoque de humanización y empatía. En este contexto, las intervenciones del Trabajo Social, se enfocarían en:
  - ✚ Incentivar la Corresponsabilidad: La participación de cada trabajador (a), se haga participe y reconozca su responsabilidad al evitar los Pilares de la Lay Karin, lo cual conlleva al Trabajador Social a la integración de una “Cultura Laboral Participativa”.
  - ✚ Participación de los Protocolos: Los trabajadores (as), deben entender la relevancia que tiene evitar el Acoso Labora, Sexual y Violencia en el Trabajo, y la obligación Personal, al Denunciar.
  - ✚ Fomentar las Redes de Apoyo: A través del dialogo entre Trabajadores y Empresa, en espacios neutrales con climas de diálogos transversales, lograr visibilizar la complicidad silenciosa y pasiva, enseñándoles a modificar esa conducta arraigada en los entornos laborales.
  - ✚ Profundizar la Ética Laboral: Hacer presente en los Trabajadores (as), que el silencio, **es responsabilidad dañina.**
  - ✚ Realizar Capacitaciones en las Empresas, ya que, por falta de interés y preocupación hacia los Trabajadores, no las realizan.
- Exigir mayor rigurosidad, ética y humanidad a las Mutualidades en la evaluación de enfermedades de Salud Mental Laboral. Acotar los plazos de la Investigación. Las Ordenes de Reposo al ser emitidas, conjuntamente con su Licencia Médica correspondiente.
- Establecer normativas complementarias a la Ley Karin que aseguren **protección inmediata, reparación del daño y prevención real.** Reconozco, que las Medidas de Resguardo, protegen al trabajador (a), cuando son implementadas en el momento inmediato. En mi caso, la Empresa habiéndose enterado por correo electrónico de mi parte esperaron 4 meses para enviarme a la Mutual de Seguridad de Copiapó, (en la segunda Demanda), dicha Mutual me rechazó indicando que mi caso ya estaba cerrado.

- Capacitar a funcionarios públicos y privados en temas de salud mental laboral y violencia psicológica.
- A los Cómplices Silenciosos, sancionarlos por el daño causado.
- Establecer un Registro, a las Empresas que reiteradamente sus Jefaturas son Demandadas, por Ley Karin.
- Reconocer los Audios y Wassap, como medios de pruebas. Acá, debo realizar una salvedad, donde se demuestre el ambiente laboral tóxico y **NO**, como la Inspección del Trabajo, lo enfoca sólo en la Denunciante, por que se pierde el Objetivo Mayor de la visibilización del Hostigamiento Laboral Generalizado, en sí, no sólo padece quien lo vive, los observadores también lo padecen.

Esta carta es también un grito de auxilio de muchas personas que, como yo, han enfermado por causa del maltrato psicológico en el trabajo, pero han sido ignoradas por las instituciones llamadas a protegerlas, y por qué, no mencionarlo en muchos casos NORMALIZANDO, la situación.

Actualmente, me reintegré a mi trabajo, como lo manifesté anteriormente, en el Puerto de Barquito. Presto servicios a la Empresa de Seguridad PROSECURITY CHILE SPA, la cual es Contratista de Empresa CODELCO, División El Salvador. Con respecto, a la Empresa mandante, envíe en su momento un correo al exgerente de la División don. Christian Toutin y conversé con don Ricardo Sobarzo, (abogado) a grandes líneas sobre el tema, comprometiéndose él personalmente a dialogar con el Sr. Toutin, y a la fecha aún no recibo respuesta de la Gerencia. A sí mismo, como Empresa Prosecurity Chile Spa. corresponde, a la Gerencia de de Seguridad, Salud Ocupacional de Empresa Codelco, en la Superintendencia del Departamento Protección Industrial Emergencia y Vulnerabilidad. En Protección Industrial de Empresa Codelco, y por turnos nos corresponde un Encargado de Protección Industrial. En el turno, en el que yo prestaba servicio, se encuentra don. Alan Castillo, él cual estaba al tanto de todas las anomalías, que sucedían con el Supervisor Rebolledo, en mi caso, y en los casos anteriores, sin tener respuestas de su parte.

Les adjuntaré parte de los documentos de mi caso, el cual en estos momentos después de dos Demandas, está en el proceso de Investigación hacia el Supervisor de Seguridad Sr. Mario Rebolledo Cisterna (ex suf oficial de Carabinero), bien conocido en la Inspección del Trabajo de Chañaral, por este mismo tema, pero sin llegar las Demandas a buen puerto, principalmente por miedo a la persona del Supervisor, antes mencionado y donde los Testigos temen declarar la verdad y otros por intereses personales de ascensos optan por guardar silencio. Un aspecto clave a mencionar es la importancia de la SALUD MENTAL, del Trabajador. el deterioro de esta es sinónimo de carencias de cuidados de parte de los Empleadores y más radical de las Instituciones, que carecen de profesionalismo al tener una escucha activa con sus pacientes. (Mutualidades), con el fin de evitar sumar cifras negativas, obviando una realidad latente en nuestro país.

Entendiéndose, que el próximo 28 de noviembre entrará en vigencia la nueva y esperada Ley de Seguridad. 21.659, me abocaré a mencionar el punto de los contenidos para optar a realizar el Curso OS-10, al mencionar la Legislación, D.D.H.H.. Primeros Auxilios y Perspectiva de Género. Me pregunto, este tipo de Supervisores Autoritarios, como el antes

mencionados que vulneran los derechos fundamentales y la dignidad del personal, se mantendrán en sus cargos.

Me quedó en mi retina lo expuesto en la Ley Karin, en las modificaciones incorporadas en La Ley N°21.643 en su artículo 1, numeral 1, modifica el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, contenido en su título preliminar, que señala: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Así mismo el Convenio 190 de la OIT, el cual fue ratificado por nuestro país.

Les agradezco profundamente su tiempo y compromiso con los trabajadores y trabajadoras de Chile, y confié plenamente en Uds. que esta carta, no quedará en un basurero, pues, he manifestado una cruel realidad que vivimos los y las **TRABAJADORAS DE CHILE**. Agradecer a las personas que han escuchado y gestionado su colaboración en mi situación actual. Gracias, por su empatía y sentido de servicio.

Srta. Daniela Cicardini. Diputada de la Nación

Srta. Marilú Valdez. Abogada

Srta. Carolina Mundaca. Jefa de CHILE ATIENDE Chañaral

Srta. Paola Castro. Funcionaria COMPIN Copiapó

Dra. Melissa Torres. CESFAM Chañaral

Psicólogo Francisco Robledo Antiquera. DAS Chañaral

Srta. Ema Arnello. Concejala de Chañaral

Sra. Eliana Ledezma. Funcionaria OIRS. CESFAM Chañaral

Atentamente.

María Muñoz Cortés

C/C:

Sr. Presidente de la República de Chile. Sr. Gabriel Boric F,

Sra. Ministra de la Mujer y Equidad de Género: Srta. Antonia Orellana G.

Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social: Sr. Giorgio Boccardo

Srta. Vicepresidenta de la CUT. Srta. Karen Palma

Comisión del Trabajo del Senado

Ministerio Secretaria General de Gobierno

Correo: [mariapatricia2077@gmail.com](mailto:mariapatricia2077@gmail.com)

Chañaral. Región de Atacama

celular: +569-998308787