

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	21
<i>Capítulo I. Comprendiendo el acoso desde la conducta humana</i>	23
I. LA NATURALEZA SOCIAL DEL SER HUMANO	23
II. LA RELACIÓN ENTRE COMUNICACIÓN Y COMPORTAMIENTO DE ACOSO.....	24
2.1. <i>Estilo Pasivo y la Vulnerabilidad al Acoso</i>	25
2.2. <i>Estilo Asertivo y la Prevención del Acoso</i>	26
2.3. <i>Estilo Agresivo y la Manifestación del Acoso</i>	28
2.4. <i>Impacto de los Estilos de Comunicación en la Dinámica del Acoso</i>	29
III. EL ROL DE LA CONDUCTA HUMANA EN EL ACOSO	30
IV. EL FACTOR HUMANO	34
4.1. <i>Relación del factor humano con el acoso laboral</i>	35
4.2. <i>Los sesgos cognitivos en la toma de decisiones jurisdiccionales</i>	37
V. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO	42
5.1. <i>El Ser Humano en su Contexto Social</i>	43
5.2. <i>Factores Psicológicos Implicados</i>	45
5.3. <i>El Rol del Poder y el Control</i>	49
5.4. <i>El Impacto Cultural y Social</i>	49
5.5. <i>Consecuencias Psicológicas y Sociales para la Víctima</i>	50
5.6. <i>Estrategias de Prevención y Rehabilitación</i>	50
<i>Capítulo II. Del convenio 190 a la Ley n° 21.643 (Ley Karin):</i> <i>arquitectura normativa, preventiva y procedimental del sistema chileno</i>	53
I. ESTÁNDAR INTERNACIONAL Y MARCO CONCEPTUAL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (C190 Y R206)	53
1.1. <i>Introducción</i>	53
1.2. <i>Estándar internacional. Convenio 190 y Recomendación 206</i>	54
1.2.1. <i>Naturaleza jurídica, finalidad y posición sistemática del Convenio 190 y la Recomendación 206</i>	55
1.2.2. <i>Recepción formal en Chile del Convenio 190</i>	57
1.3. <i>Definiciones y categorías centrales</i>	59
1.3.1. <i>Violencia y acoso en el mundo del trabajo</i>	59
1.3.2. <i>Violencia y acoso por razón de género</i>	61
1.3.3. <i>Técnica de definición. Concepto único y conceptos separados</i>	64

1.4. Alcance del mundo del trabajo	66
1.4.1. Ámbito subjetivo	67
1.4.2. Ámbito material y espacial.....	68
1.5. Principios y ejes normativos del Convenio 190.....	70
1.5.1. Enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género	70
1.5.2. Igualdad y no discriminación. Dignidad y respeto	74
1.5.3. Deber de prevención y gestión del riesgo	77
1.6. Protección y prevención	81
1.6.1. Prohibición legal y políticas pertinentes	81
1.6.2. Política del lugar de trabajo, seguridad y salud, ries- gos psicosociales, evaluación de riesgos y capacitación	83
1.7. Control de aplicación, vías de recurso y reparación.....	86
1.7.1. Mecanismos seguros, equitativos y eficaces	87
1.7.2. Privacidad, confidencialidad y prohibición de uso indebido.	89
1.7.3. Violencia doméstica y mitigación de su impacto laboral .	90
1.8. Orientación, formación y sensibilización.....	91
1.9. Métodos de aplicación y articulación con fuentes internas.....	94
1.10. Aporte operativo de la Recomendación 206	96
1.10.1. Lineamientos para prevención, respuesta y reparación.	97
1.10.2. Medidas sugeridas y criterios de implementación.....	100
II. RECEPCIÓN, TRÁNSITO REGULATORIO Y ARQUITECTURA IN- TERNA DE LA LEY 21.643 EN CHILE	102
2. Contexto chileno y tránsito regulatorio hacia la Ley 21.643	102
2.1. Régimen previo sobre acoso sexual y acoso laboral.....	102
2.1.1. Evolución y límites del régimen previo en el Código del Trabajo	102
2.1.1.1. Déficit de diseño. Fragmentación conceptual y debilidades preventivas y procedimentales...	106
2.1.2. El caso Karin Salgado y la racionalidad político-legisla- tiva de la reforma	107
2.1.3. Historia legislativa. Diagnóstico y contexto del fenóme- no de violencia y acoso	110
2.1.4. Implementación del estándar del Convenio 190 en la Ley 21.643.....	113
2.1.4.1. Concepto y alcance. Del mundo del trabajo a la relación laboral	114
2.1.4.2. Perspectiva de género como criterio normativo	115
2.1.4.3. Integración con deberes de seguridad y salud en el trabajo.....	116
2.2. Finalidad y objetivos de la Ley N° 21.643 (Ley Karin).....	117
2.3. Definiciones internas y tipología legal de la Ley 21.643	118
2.3.1. Marco general. Trato libre de violencia y categorías rectoras	120
2.3.1.1. Dignidad, integridad y garantías mínimas	121

2.3.1.2. Bienes jurídicos protegidos y proyección constitucional.....	122
2.3.2. Acoso sexual.....	124
2.3.2.1. Elementos estructurales del tipo legal.....	124
2.3.2.2. Carácter pluriofensivo. Fundamentos y consecuencias jurídicas.....	126
2.3.2.3. Derechos fundamentales potencialmente comprometidos.....	128
2.3.3. Acoso laboral.....	129
2.3.3.1. Configuración típica. Unidad o reiteración y resultados lesivos.....	129
2.3.3.2. Diferenciación con el ejercicio legítimo del poder de dirección.....	131
2.3.3.3. Intensidad, contexto y trazabilidad del menoscabo.....	132
2.3.4. Violencia en el trabajo ejercida por terceros.....	133
2.3.4.1. Concepto legal y elementos estructurales.....	133
2.3.4.2. Decisión de política legislativa y contraste con el Convenio 190.....	135
2.3.4.3. Deberes del empleador frente a violencia de terceros: prevención, control y respuesta.....	136
2.3.4.4. Subcontratación/suministro: "terceridad relativa" y regla procedimental decisiva.....	138
2.4. Formas emergentes y categorías conexas.....	141
2.4.1. Ciberacoso o acoso digital como modalidad de violencia y acoso en el trabajo.....	143
a) Delimitación conceptual y rasgos dogmáticamente relevantes.....	143
b) Subsumibilidad normativa en el derecho chileno: el medio digital como "cualquier medio".....	144
c) Consecuencias institucionales: prevención, prueba y resguardo.....	146
2.4.2. Acoso discriminatorio y acoso sexista: violencia y acoso "por razón" de categorías protegidas.....	147
a) El acoso discriminatorio como categoría dogmática transversal.....	147
b) Sexismo y acoso sexista: precisión conceptual para evitar confusiones con acoso sexual.....	148
2.4.3.1. Umbral preventivo e integración al deber de prevención.....	149
2.4.3.2. Utilidad dogmática, prevención y consistencia con estándares internacionales.....	150
2.4.4. Criterios de encuadre: cómo tratar dogmáticamente modalidades emergentes sin "crear" tipos extralegales.....	151
III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	156

IV. POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	160
V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL)	161
VI. PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	164
6.1. <i>Perspectiva de género como eje de identificación y gestión de riesgos (arts. 2, 211-A y 211-B CT; DS N.º 21/2024)</i>	168
6.1.1. Introducción: de la consigna al estándar operativo.....	168
6.1.2. Marco normativo mínimo: dónde está y qué exige.....	168
6.1.3. El contenido jurídico de la “perspectiva de género”: definición funcional	169
6.1.4. La Ley 21.643: tres “anclajes” de la perspectiva de género.....	170
6.1.5. El Reglamento (DS N.º 21/2024): la operativización del estándar.....	171
6.1.6. Del papel a la práctica: integración en el sistema de cumplimiento laboral.....	172
6.1.7. Sector público: enfoque inclusivo e integrado	172
6.2. <i>Contenidos mínimos del protocolo y el estándar técnico de la SUSESO</i>	173
6.2.1. Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos Psicosociales	174
6.2.2. Riesgos Psicosociales en Entornos de Trabajo (trato digno y perspectiva de género)	175
6.2.3. Factores Psicosociales en la Organización del Trabajo.....	177
6.2.4. Medidas Preventivas y Correctivas.....	178
6.2.5. Capacitación y Sensibilización	179
6.2.6. Difusión, acceso y periodicidad de las acciones formativas (mínimo legal)	179
6.2.7. Medidas específicas según la naturaleza del servicio y metodologías participativas (mínimo legal)	180
6.2.8. Resguardo de la privacidad y honra; prohibición de represalias; denuncias inconsistentes (mínimo legal)	180
VII. PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD Y LA INTEGRIDAD DE LOS INVOLUCRADOS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....	181
7.1. <i>¿Cómo se protege la privacidad e integridad a lo largo del procedimiento?</i>	182
7.2. <i>Articulación con la normativa de datos personales</i>	183
7.3. <i>Estándares prácticos (alineados con la ley y el decreto)</i>	183
7.4. <i>Deber de prevención: responsabilidad del empleador</i>	184
7.5. <i>Régimen de investigación y garantías procedimentales en denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo</i>	187
7.5.1. Procedimiento de investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros....	187

7.5.2. Principios rectores del proceso de investigación.....	189
7.5.2.1. Dónde están regulados.....	190
7.5.2.2. Qué principios rigen y cómo se definen (según DS N° 21/2024, art. 2).....	190
7.5.2.3. Cómo se concretan estos principios en el procedimiento (deberes y derechos).....	192
7.5.2.4. Efectos prácticos por principio (operativa resumida).....	193
7.5.3. Etapas del proceso de investigación.....	194
7.5.3.1. Inicio: recepción de la denuncia (verbal o escrita).....	194
7.5.3.2. Denuncia ante la Dirección del Trabajo e identificación del empleador:.....	198
7.5.3.3. Recepción de la denuncia ante el empleador: ¿quién debe recibirla?.....	199
7.5.3.4. Denuncias dirigidas a aquellas personas señaladas en el art. 4° inc. 1° del CT.....	201
7.5.3.5. Distintos tipos de denuncia.....	203
7.5.3.6. Orientaciones operativas para RR.HH. y Compliance en la gestión de denuncias.....	219
7.5.3.7. Aplicación inmediata de medidas de resguardo.....	226
7.5.4. Determinación de la vía investigativa (interna o a través de la Inspección del Trabajo).....	231
7.5.4.1. Investigación interna por el Empleador.....	233
7.5.4.2. La investigación de la Dirección del Trabajo en el sistema de la Ley Karin.....	237
7.5.5. Sin revictimizar: estrategias de entrevista para investigaciones laborales de acoso con Enfoque Trauma-Informed (ETI).....	247
7.5.5.1. Principios del DS N° 21/2024 y su traducción operativa mediante ETI.....	255
7.5.5.2. Recepción de denuncia, medidas de resguardo y condiciones mínimas de entrevista compatibles con ETI.....	257
7.5.5.3. Micro-protocolo de entrevista ETI alineado al DS N° 21/2024 (no sugerente, no confrontacional y con resguardo de garantías).....	258
7.5.5.4. No revictimización y debido proceso: cómo se armonizan desde el ETI (sin sacrificar imparcialidad).....	260
7.5.5.5. Modelo de entrevista sugerido para casos de acoso y violencia en el trabajo.....	261
7.5.6. Obligaciones del empleador, de la persona investigadora y de las partes.....	276

7.5.7. Informe de investigación y sus conclusiones: contenido y estándar de motivación	283
7.5.8. Plazos clave tras el informe: remisión a DT, pronunciamiento y ejecución de medidas (corrección y respaldo normativo).....	290
7.5.9. Adopción de medidas o sanciones y derechos de impugnación.....	291
7.5.10. Notificaciones y cómputo.....	291
7.5.11. Línea de tiempo práctica (sólo plazos legales/reglamentarios)	292
7.5.12. ¿Quién investiga cuando hay más de una empresa involucrada?	299
7.5.12.1. Flujo procedimental y plazos (con foco en subcontratación/EST).....	300
7.5.12.2. Quién investiga y plazos	301
7.5.12.3. Estándar, principios y resguardos clave en investigaciones interempresa.....	301
7.5.12.4. Medidas correctivas y sanciones cuando hay varias empresas.....	302
7.5.12.5. Mapa de decisión rápido (subcontratación/EST).....	302
7.5.12.6. Coordinación con el deber de seguridad y con el régimen de subcontratación	302
7.6. <i>Tratamiento de la prueba en casos de acoso y violencia en el trabajo: sana crítica, licitud y estándar de convicción en investigaciones internas....</i>	305
7.6.1. Sana crítica en investigación interna: exigencia de racionalidad y control.....	307
7.6.2. Qué exige la norma como estándar y como forma de motivación.....	308
7.6.3. Construcción del expediente probatorio: diligencia, contradictorio y resguardos.....	309
7.6.4. Criterios de valoración: de los “indicios” a la conclusión.	312
7.6.5. Legalidad, licitud y confidencialidad de la prueba: condición de validez del expediente	313
7.6.6. Estándar de prueba en la investigación interna: justificación de la preponderancia y sus modulaciones	314
7.6.6.1. Taxonomía básica de estándares.....	314
7.6.6.2. El estándar preponderante como opción coherente con el DS N° 21/2024.....	315
7.6.6.3. Modulaciones prácticas: mayor robustez probatoria en decisiones de alto impacto	317
7.6.6.4. Estándar de motivación del informe: contenido mínimo y estructura recomendada	318

7.7. Sanciones y medidas disciplinarias: estructura normativa y exigencias de proporcionalidad	319
7.7.1. Medidas correctivas: finalidad preventiva y deber de revisión del protocolo	319
7.7.2. Sanciones disciplinarias: base normativa, debido proceso y posibilidad de impugnación	320
7.7.3. Reglas de forma y motivación (para blindar la decisión)	321
7.8. Violencia ejercida por terceros: obligación empresarial	321
7.8.1. Deberes inmediatos del empleador frente a una denuncia por terceros	321
7.8.2. Investigación cuando el agresor es un tercero.....	322
7.8.3. Deber de seguridad como "suelo mínimo" (art. 184 CT)	322
7.8.4. ¿Qué medidas correctivas "con foco en el tercero" son defendibles?	322
7.8.5. Lo que no puede hacer el empleador	323
7.9. Valoración crítica de la Ley Karin.....	324
7.9.1. Panorama general y alcance.....	324
7.9.2. Aciertos normativos.....	324
7.9.3. Tensiones y riesgos de diseño.....	325
7.9.4. Recomendaciones para su implementación efectiva.....	327
DISCUSIÓN.....	331
<i>La brecha retórica-realidad: Desconexiones estructurales en la implementación de la gestión de la Ley Karin</i>	331
CONCLUSIÓN.....	348
Capítulo III La ley karin en el sector público: ajustes estatutarios, rol del fiscal y guía operativa.....	349
I. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO TRANSVERSAL.....	349
II. EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN: ESTÁNDARES Y OBLIGATORIEDAD	351
III. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN EL SECTOR PÚBLICO: EL PASO A PASO.....	354
3.1. <i>Recepción, Admisibilidad y el Deber de Instruir</i>	355
3.2. <i>Medidas de Resguardo Inmediatas y Atención Psicológica</i>	359
3.2.1. Momento de la Denuncia (Autoridad Institucional)	360
3.2.2. Durante el Sumario (Fiscal instructor)	361
3.3. <i>La Etapa Indagatoria: Instrucción, Plazos y Diligencias</i>	362
3.3.1. Inicio de la instrucción y designación del fiscal.....	362
3.3.2. Etapa Indagatoria	366
3.3.3. Facultades del fiscal, deber de colaboración y medidas precautorias.....	371
3.3.4. Notificación al denunciado, apercibimiento y domicilio	372
3.3.4.1. ¿Denunciado o persona inculpada/inculpado?	373

3.3.5. Imparcialidad: Implicancias y recusaciones	379
3.3.6. Diligencias indagatorias: objetivo y medios probatorios ..	380
3.3.6.1. Admisibilidad de la prueba indiciaria y límites de la prueba ilícita	385
3.3.8. Término de la etapa indagatoria: Conclusión de la in- vestigación	390
3.4. <i>La fase acusatoria: formulación de cargos, descargos y garantías del debido proceso</i>	390
3.4.1. Formulación de cargos: contenido, precisión y relación normativa.....	391
3.4.2. Notificación, descargos, solicitud de prueba y prórroga..	392
3.5. <i>Fase resolutive y potestad de graduación de sanciones</i>	392
3.5.1. Vista fiscal: propuesta técnica del fiscal.....	393
3.5.2. Resolución de la autoridad: alternativas y reapertura excepcional	395
3.5.3. Sobreseimiento y control de Contraloría.....	396
3.6. <i>Cierre y comunicaciones a intervinientes</i>	397
3.6.1. Decisiones finales: absolución o sanción y notificación a denunciante	397
3.6.2. Graduación de sanciones y gravedad por probidad ad- ministrativa.....	397
3.6.3. Recursos administrativos y cierre del procedimiento.....	399
3.7. <i>Síntesis por etapas del procedimiento (Ley Karin en el sector público).</i> ...	401
IV. EL ESTATUTO DE PROTECCIÓN Y DERECHOS DE LOS INTER- VINIENTES	402
4.1. <i>Derechos de la Persona Denunciante</i>	403
4.2. <i>Derechos de la Persona Inculpada (Afectado)</i>	405
4.3. <i>Derechos de los Testigos</i>	406
4.4. <i>Regla Especial: Superior Jerárquico y Precalificación</i>	406
4.5. <i>Diferencias Clave entre Estatutos</i>	407
V. CONDUCCIÓN TÉCNICA DEL FISCAL: METODOLOGÍA Y EN- FOQUE DE GÉNERO	408
VI. GESTIÓN DE CONTINGENCIAS: DENUNCIAS FALSAS VS. FAL- TA DE PRUEBA	411
6.1. <i>Denuncias inconsistentes o no acreditadas: déficit de soporte no es mala fe</i>	412
6.2. <i>Denuncias falsas con ánimo de perjudicar: estándar y consecuencias disciplinarias</i>	413
6.2.1. Elementos que deben acreditarse.....	414
6.2.2. Regla equivalente en municipalidades	414
6.3. <i>Distinción decisiva: falta de prueba ≠ falsedad</i>	414
6.4. <i>Régimen concurrente: responsabilidad estatutaria y contravención a la probidad</i>	415
6.5. <i>Procedimiento para perseguir la responsabilidad del denunciante</i>	416
6.6. <i>Tensión con el deber de denuncia y criterio de interpretación restrictiva..</i>	416

VII. IMPUGNACIÓN Y ACCIONES EXTERNAS.....	417
7.1. Reclamo de ilegalidad ante la Contraloría General de la República (art. 160 de la Ley N° 18.834 y 156 de la Ley N° 18.883).....	417
7.2. Recurso de protección ante la Corte de Apelaciones (art. 20 CPR y Auto Acordado N.° 94-2015).....	418

Capítulo IV. Consecuencias posteriores a la investigación: medidas correctivas, sanciones y reparación integral	419
--	-----

I. MEDIDAS CORRECTIVAS Y DE GESTIÓN DEL RIESGO EN EL MARCO DE LA LEY N° 21.643.....	420
1.1. El Mandato de No Repetición y la Gestión del Riesgo.....	422
1.2. Arquitectura Preventiva en el Sector Público.....	424
1.3. Distinción Conceptual: Medidas de Gestión vs. Sanciones Disciplinarias	425
II. RÉGIMEN SANCIONATORIO Y POTESTAD DISCIPLINARIA.....	428
2.1. Régimen en el Sector Privado: Sanciones conservativas y estándar de gravedad "per se".....	428
2.2. Estándar estricto en acoso sexual: Unificación de jurisprudencia (Corte Suprema, 2025).....	432
2.3. Régimen en el Sector Público: Principio de Proporcionalidad y Discrecio- nalidad Motivada.	434
2.4. Garantías del Debido Proceso Administrativo y Perspectiva de Género. ..	436
III. MARCO REPARATORIO INTEGRAL: UNA OBLIGACIÓN UNI- VERSAL PÚBLICO-PRIVADA.....	438
3.1. Universalidad del deber de protección: equivalencia funcional entre art. 184 CT y estándar administrativo.....	440
3.2. Seguridad social como garante de contención y recuperación temprana: rol de Ley 16.744 y APT.....	441
3.3. Estándar de reparación integral: diálogo entre Convenio 190 OIT y Ley 21.675.....	443
3.4. Medidas de resguardo inmediato y salud mental: condición de posibili- dad de la reparación.....	444
3.5. Reparación del daño y prevención de la revictimización.....	447
3.6. Violencia de género en el trabajo: estándar reforzado de protección y reparación (Ley N° 21.675).....	448
IV. REINTEGRACIÓN LABORAL Y TRANSFORMACIÓN DEL EN- TORNO.....	449
V. RECURSOS LEGALES Y ASISTENCIA ESPECIALIZADA.....	450
5.1. Recuadro técnico; ejemplo referencial de plan de seguimiento psicosocial	454
VI. DIMENSIÓN PSICOSOCIAL Y LÍMITES JURÍDICOS DE LAS ME- DIDAS CORRECTIVAS.....	457
6.1. Límites legales y subordinación al deber de seguridad (Art. 184 CT).....	457

<i>Capítulo V. Seguimiento, evaluación y cultura organizacional.....</i>	461
I. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	461
1. <i>La cultura organizacional como factor de riesgo o protección</i>	462
2. <i>Implementación del manejo de contingencias (FCC) en la organización...</i>	463
II. PLAN DE SEGUIMIENTO A CASOS RESUELTOS	466
1. <i>Objetivos del seguimiento</i>	466
2. <i>Evaluación del Impacto y del Cambio Conductual.....</i>	467
3. <i>Incorporación a la Cultura Organizacional.....</i>	468
III. EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL POST INTERVENCIÓN ...	470
IV. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL COMO EJE ORGANIZA- CIONAL	471
a) <i>Integración de la salud mental en la política institucional.....</i>	471
b) <i>Redefinición del liderazgo.....</i>	472
c) <i>Entrenamiento en habilidades blandas</i>	472
V. CULTURA DEL RESPETO Y LA EMPATÍA EN EL EQUIPO	472
a) <i>Respeto como marco relacional.....</i>	472
b) <i>Empatía como práctica cotidiana</i>	473
c) <i>Transformación cultural sostenida.....</i>	473
<i>Capítulo VI. Recomendaciones psicológicas prácticas y medidas de protección en salud mental.....</i>	475
I. DINÁMICA SUBJETIVA Y PSICOLÓGICA DE LA DENUNCIA.....	475
II. CÓMO ACTUAR ANTE EL ESTRÉS O ANSIEDAD POR UNA SI- TUACIÓN LABORAL HOSTIL.....	479
III. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO SALUDABLE Y EL ROL DE LA ATENCIÓN TEMPRANA.....	490
IV. ¿CUÁNDO ACUDIR A TERAPIA PSICOLÓGICA?.....	496
V. ¿CÓMO APOYAR EMOCIONALMENTE A UN COMPAÑERO AFECTADO?	497
VI. PRÁCTICAS DE AUTOCUIDADO PARA EMPLEADORES Y TRA- BAJADORES.....	498
VII. ¿CUÁNDO ACUDIR A TERAPIA Y EL PROGRAMA DE ATEN- CIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA (APT)?.....	499
<i>Capítulo VII. Casos prácticos y cuestionario</i>	501
I. CASO PRÁCTICO 1: GESTIÓN DE LA DENUNCIA Y DEBER DE PROTECCIÓN (PLAZOS Y MEDIDAS DE RESGUARDO).....	501
II. CASO PRÁCTICO 2: ACOSO LABORAL Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA (Estándar Probatorio y Sana Crítica)	503
III. CUESTIONARIO	506

<i>Índice</i>	19
<i>Anexos</i>	517
ANEXO 1: DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO (CUESTIONARIO CEAL-SM/ SUSESO).....	517
ANEXO 2: MODELO BÁSICO DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SEGÚN "LEY KARIN".....	531
<i>Referencias bibliográficas</i>	589

www.librotecnia.cl

www.librotecnia.cl