



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.203173 (1288) 2022

Juridico

1301

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Acoso sexual. Acoso laboral. Deber de protección.

RESUMEN:

- 1) Conforme a lo señalado por esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2284/93, de 17.04.1996, el empleador es el primer responsable de la "prevención" en materia laboral, toda vez que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.
- 2) Según señalan el Dictamen N°2516, de 25.04.1997 y el Ordinario N°3047, de 03.06.2016, si bien el legislador ha descrito detalladamente el contenido del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas exigidas, de manera que nada obsta a que el empleador incorpore otras disposiciones a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, esto es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- 3) Atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, nada impide que el empleador desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.
- 4) El procedimiento de investigación y eventual sanción del acoso sexual debe cumplir los requisitos mínimos exigidos en nuestro ordenamiento, sin que exista inconveniente en que el empleador incorpore al reglamento interno de higiene y seguridad otros aspectos o etapas del procedimiento, o la intervención técnica de un tercero especializado, debiendo siempre resguardar el debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de adoptar, además, en forma inmediata, todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 16.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Instrucciones, de 23.09.2022 y 08.08.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación, de 12.09.2022, de don Ignacio Montero Orphanopoulos y don Maximiliano Fontanet Labbé, por Centro de Prevención, Asesoría y Resolución, CEPAR.

SANTIAGO, 17 OCT 2023

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. IGNACIO MONTERO ORPHANOPOULOS
SR. MAXIMILIANO FONTANET LABBÉ
CENTRO DE PREVENCIÓN, ASESORÍA Y RESOLUCIÓN
imontero@cepar.cl**

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°3) del rubro, mediante el cual solicitan precisar el alcance del deber de protección señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo, indicando, además, los principios que lo informan, en el contexto de situaciones de acoso laboral y sexual.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a abundante doctrina institucional contenida en los Ordinarios N°s 1.755, de 09.05.2015, 3.268, de 17.07.2017 y 1.402, de 08.04.2020, entre otros, esta Dirección debe abstenerse de emitir pronunciamientos a priori o de manera genérica toda vez que las consultas que se le formulen deben señalar en forma precisa los hechos concretos que motivan la solicitud.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso señalar que el artículo 2 del Código del Trabajo establece en forma categórica en su inciso segundo que:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.”

Como se indica en el Ordinario N°850, de 08.02.2016, la norma transcrita exige una disposición activa del empleador, según prescribe, además, el artículo 153 del Código del Trabajo, referido a las disposiciones de todo reglamento interno, al indicar que se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

En este contexto, es de relevancia el artículo 184 del Código del Trabajo, prescribe en su inciso primero 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 riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. “

En virtud de este deber de protección, el empleador es el primer responsable de la “prevención”, conforme ha señalado esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2284/93, de 17.04.1996, al indicar que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.

Asimismo, el Dictamen N°5469/292, de 12.09.1997, estableció que “La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador”.

En el mismo sentido, el Dictamen N°4334/69, de 05.11.2014, ha señalado que “(...) no es necesario, para que haya incumplimiento (del deber de protección), que exista daño a la salud. Lo importante es haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona”, esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose la máxima protección”.

A mayor abundamiento, la doctrina contenida en el Dictamen N°4870/281, de 21.09.1999, ha determinado que “El empleador, pues, es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores y, en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, “de la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.

En relación a lo anterior, cumple anotar que el Dictamen N°970/47, de 06.02.1996, señala que el sistema de prevención de riesgos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales existente en nuestro país le asigna una importancia sustantiva a las medidas de prevención implantadas a partir de los comités paritarios de higiene y seguridad, los reglamentos internos, los departamentos de prevención de riesgos y el “derecho a saber” de los trabajadores, instrumentos de prevención que presentan la característica de estar radicados al interior de la empresa, correspondiéndole al Estado únicamente la labor de fiscalizar el adecuado funcionamiento de los mismos.

Al respecto, es del caso indicar que conforme a la jurisprudencia contenida en el Dictamen N°2516, de 25.04.1997 y el Ordinario N°3047, de 03.06.2016, teniendo presente que el artículo 153 del Código del Trabajo y otras disposiciones relativas a la higiene, seguridad y salud en el trabajo han establecido detalladamente el contenido

del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas exigidas, de manera que nada obsta a que el empleador incorpore otras disposiciones a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, esto es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Establecido lo anterior, respecto al acoso laboral, este Servicio, en el Dictamen N°3519/34, de 09.08.2012, precisó que este debe entenderse en términos amplios, de manera que permita considerar como constitutivas de acoso laboral todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos, ocasionando menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra, fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o dignidad, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Asimismo, el referido pronunciamiento ha señalado que la conducta de acoso se configura tanto cuando la acción del empleador o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo, como por la creación de un ambiente hostil y ofensivo en el trabajo, poniendo en riesgo la situación laboral o las oportunidades en el empleo.

Conforme a lo anterior, y como se indica en el Ordinario N°1689, de 28.09.2022, "(...) el trabajador afectado, deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja, con el objeto de que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección que tiene respecto de sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por su parte, si luego de poner en conocimiento de la empresa, esta no adopta ninguna medida para dar solución a los hechos que le afectan, correspondería interponer una denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo".

Sin perjuicio de lo expuesto, conforme a lo expuesto en este ordinario y al criterio contenido en el Ordinario N°884, de 10.03.2021, atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, nada impide que el empleador desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.

A continuación, acerca del acoso sexual, se reitera que según dispone el artículo 153 del Código del Trabajo, los empleadores se encuentran obligados a contar con normas sobre acoso sexual en los reglamentos de orden, higiene y seguridad. Asimismo, conforme al numeral 12 del artículo 154 del citado Código, el referido reglamento deberá contener "El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de acoso sexual".

Es así que deberán establecerse reglas mínimas que señalen un procedimiento, de naturaleza investigativo y sancionador, que otorgue garantías básicas de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de garantizar ambientes laborales

dignos y de mutuo respeto, reguardando siempre la dignidad de los trabajadores, contemplando el siguiente mínimo procedimental:

1. La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.
2. Deberá constar por escrito.
3. Debe ser llevada en estricta reserva.
4. Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
5. Debe arribar a conclusiones, las que deberán remitirse a la Inspección del Trabajo.

Luego, se hace presente que la doctrina de este Servicio contenida en los Ordinarios N°3049, de 03.06.2016 y N°884, de 10.03.2021, establece que el procedimiento debe contener los requisitos mínimos exigidos en nuestro ordenamiento, sin que exista inconveniente en que el empleador incorpore al reglamento interno de higiene y seguridad, otros aspectos o etapas del procedimiento a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el debido proceso.

Además, el empleador deberá adoptar en forma inmediata todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.

En este sentido, cumple anotar que conforme al criterio contenido en el Ordinario N°6437, de 19.12.2018, no se excluye la intervención técnica de un tercero especializado en la medida que dicha asistencia permita dar cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que se imponen al empleador.

Al efecto, es del caso advertir que deberán garantizarse los presupuestos que conforman un justo y racional procedimiento, resguardando especialmente la objetividad que debe imperar en las actuaciones del procedimiento realizado por el tercero especializado, el que deberá procurar la adopción de decisiones justas y coherentes con el objetivo perseguido por la normativa en análisis, esto es el debido respeto y resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados y la mantención de un ambiente laboral de respeto entre los involucrados.

Asimismo, es dable anotar que la intervención de un tercero deberá señalarse en forma expresa en el reglamento de orden, higiene y seguridad, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones de los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted lo que sigue:

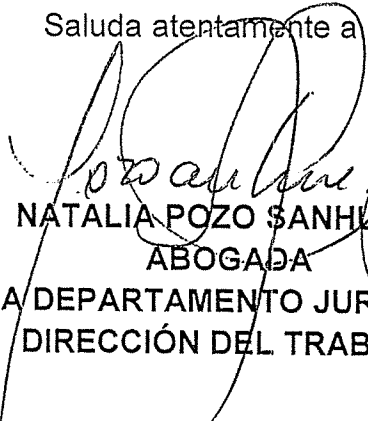
1) Conforme a lo señalado por esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2284/93, de 17.04.1996, el empleador es el primer responsable de la "prevención" en materia laboral, toda vez que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.


2) Según señalan el Dictamen N°2516, de 25.04.1997 y el Ordinario N°3047, de 03.06.2016, si bien el legislador ha descrito detalladamente el contenido del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas exigidas, de manera que nada obsta a que el empleador incorpore otras disposiciones a fin de obtener de manera más efectiva el objetivo buscado, esto es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

3) Atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, nada impide que el empleador desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.

4) El procedimiento de investigación y eventual sanción del acoso sexual debe cumplir los requisitos mínimos exigidos en nuestro ordenamiento, sin que exista inconveniente en que el empleador incorpore al reglamento interno de higiene y seguridad otros aspectos o etapas del procedimiento, o la intervención técnica de un tercero especializado, debiendo siempre resguardar el debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de adoptar, además, en forma inmediata, todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

¹ Conforme al Ordinario N°4949, de 27.09.2018, "(...) la prevención, por definición, consiste en la preparación que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su actuar en un momento anterior a su propia existencia, a la posibilidad de que el riesgo desaparezca como elemento potencialmente lesivo; solo en su defecto, cuando no hay medios que puedan impedirlo, se ubica la protección en el espacio en el que dicho riesgo existe, debiendo evitar que se pueda manifestar a modo de lesión".