

**INFORME N° 50/2023**

**DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA : 30 de octubre de 2023**  
**REF : Oficio N° 1301 de 17 de octubre de 2023, Dirección del Trabajo.**

**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 del 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 de 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.**

La Dirección del Trabajo del Trabajo con fecha 17 de octubre del año en curso, emitió el Oficio N° 1701, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia, texto que se acompaña.

1) En relación a la conclusión signada con el numeral 1) invocando el artículo 184 del Código del Trabajo y los diversos dictámenes sobre la materia, se sostiene...” *que la obligación de protección del empleador 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.*”

2) En lo que respecta a las conclusiones N°2 y N°3 en el pronunciamiento jurídico se establece, que con el objeto de garantizar un ambiente digno y de mutuo respeto entre los trabajadores y considerando el deber de protección consignado en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador, atendida la inexistencia de un procedimiento reglado para la investigación de denuncias de existencia de un acoso laboral, desarrolle o establezca en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad el respectivo procedimiento, por supuesto que respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y el debido proceso.

3) En lo que concierne a la conclusión N°5, invocando el numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, se señala que el reglamento interno debe contener reglas mínimas que señalen un procedimiento investigativo y sancionador, que otorgue garantías básicas de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de garantizar ambientes laborales de mutuo respeto, resguardando 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

**Comentario:**

El dictamen contiene una completa síntesis de las normas legales que regulan el acoso sexual y laboral estableciendo el procedimiento que debe considerarse en la investigación y tramitación del acoso sexual y el contenido que debiera tener este procedimiento respecto del acoso laboral, que no está regulado en el ordenamiento jurídico, pero que puede establecerse en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Al respecto preciso es señalar que no existe inconveniente jurídico que ambas conductas se establezcan en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad con normas de investigación y procedimiento iguales, sin perjuicio que las conclusiones del acoso laboral no se remiten a la Inspección del Trabajo, máxime que, actualmente, se tramita en el Congreso Nacional un proyecto de ley que iguala y hace aplicable las normas legales de la investigación y el procedimiento del acoso sexual, al acoso laboral.

# ASESORIAS PIMENTEL ABOGADOS

Lo anterior para conocimiento y cumplimiento.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.