



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 136423 (909) 2022

1689

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato de Trabajo; Acoso laboral.

**RESUMEN:**

Atiende consulta.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 21.09.2022 de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación digital de fecha 24.06.2022 de Sra. Johanna Beatriz Estolaza Fuentes.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)

28 SEP 2022

A: SRA. JOHANNA BEATRIZ ESTOLAZA FUENTES  
PASAJE VID N°1196  
PUENTE ALTO  
[jestolaza@gmail.com](mailto:jestolaza@gmail.com)

Mediante presentación citada en el Ant. 2), solicita orientación con respecto al procedimiento a seguir, acerca del cambio de funciones que habría aceptado luego de su regreso de una ausencia de siete meses por razones de salud y los hostigamientos reiterados que sufriría en su nuevo puesto de trabajo donde, le asignarían responsabilidades de otras áreas, le solicitarían constantemente requerimientos de informes sobre sus actividades diarias, no le hablarían, entre otros malos tratos.

Al respecto, cumple aclarar que el artículo 7 del Código del Trabajo, establece:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

Del precepto legal anotado fluye que el contrato individual de trabajo y, por ende, sus cláusulas, derivan del acuerdo de voluntades del empleador y del trabajador por lo que, por regla general, cualquier modificación de sus estipulaciones, debe efectuarse por consentimiento mutuo de los contratantes.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que, en forma excepcional, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha contemplado la posibilidad de que el empleador, unilateralmente, introduzca alteraciones al contrato de trabajo, pero exclusivamente dentro

de los márgenes y en las condiciones previstas por el legislador en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Ahora bien, según se desprende en su presentación, usted habría aceptado las nuevas funciones, situación que, en todo caso, no habilita permitir actos de hostigamiento reiterados ejercidos por su jefatura directa o por uno o más trabajadores.

Al respecto, el inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo dispone:

"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".

El análisis del precepto antes transcrito permite inferir que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas, como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes, destacándose, entre estas últimas, por ser directamente aplicable en la especie, la del Título III del Libro I del Código del Trabajo, del Reglamento Interno, que en su artículo 153, inciso 2º, prescribe: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

En el mismo sentido, cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, que establece el deber de protección en el ámbito laboral, en los siguientes términos: "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".

Sobre el particular, cabe señalar que la Dirección del Trabajo, en dictamen N°3519/34, de 9.08.2012, estableció la doctrina en relación a las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales 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. Además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Agrega el mismo dictamen que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo, sino que también cuando, por la creación de un ambiente hostil y ofensivo en el trabajo, se pone en riesgo la situación laboral o las oportunidades en el empleo.

En ese contexto, 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 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 directamente o a través de la página web, Portal Mi-DT, con su clave única, accediendo al perfil de "Trabajador" e ingresando al trámite "Denuncia por Vulneración de DFFF" completando el formulario con los datos y la información requerida.

Saluda atentamente a Ud.



**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**LBP/MECB**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control