



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.54640 (362) 2022

ORD N°: 1727

Jurídico

**MATERIA:**

En los casos donde exista una denuncia de acoso sexual, en el contexto de las relaciones laborales, siempre deberán aplicarse las normas y procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, por sobre otros procedimientos dispuestos en distintas leyes.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.09.2022 y 23.03.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación de 17.03.2022 de don Héctor Garrido Charme, Director de Administración y Relaciones Laborales Universidad de las Américas.

SANTIAGO, 04 OCT 2022

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**A : SR. HÉCTOR GARRIDO CHARME  
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES LABORALES  
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS  
MANUEL MONTT N°948  
PROVIDENCIA**

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Departamento Jurídico un pronunciamiento respecto al procedimiento que debe prevalecer en las instituciones de educación superior, en casos de denuncia de acoso sexual, con motivo de la publicación de la Ley N°21.369, que "*Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior*".

El requirente fundamenta su solicitud en que la Ley N°21.369, exige que las instituciones de educación superior establezcan políticas que contengan acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 2° del Código del Trabajo, ha estimado categóricamente que resulta contrario a la dignidad de la persona, entre otras conductas posibles, 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."**

Cabe indicar que, la doctrina vigente del Servicio, contenida en dictamen N°2210/035 de 10.06.2009, señala que las conductas de acoso sexual son, por su naturaleza, pluriofensivas de los derechos fundamentales de sus víctimas, implicando no solo un acto contrario a la dignidad de la persona, según los términos expresos del legislador, sino que además podrían significar vulneraciones a derechos constitucionales tales como la integridad física, psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación.

Ahora bien, la norma genérica y que sirve de sustento al reproche de toda conducta constitutiva de acoso sexual, es aquella contenida en la primera parte del inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo y según la cual **"las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona."** Esta norma exige de parte del empleador una disposición activa, tal como refleja la norma del inciso 2° del artículo 153 del Código del Trabajo, cuando, de frente a las disposiciones que debe contener todo reglamento Interno, establece que **"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."**

Asimismo, en relación al deber general de protección del empleador, el artículo 184 del Código del Trabajo señala que, **"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores..."**.

El carácter imperativo de este deber es claro y no cabe duda de que la responsabilidad primaria por la prevención recae en el empleador. Mediante dictamen N°4.336/262, de 25.08.1993, esta Dirección ya había resuelto al tratar la materia que es **"indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga por el contrato de trabajo debe efectuarse en condiciones materiales y técnicas que salvaguarden plenamente su integridad física y su salud."**

En efecto, al estar vinculados los trabajadores con su empleador por una relación de subordinación y dependencia, motivados por una necesidad económica de mantener su empleo y salario, nuestra legislación reconoce que el primer responsable por la prevención debe ser el empleador, por cuanto las obligaciones del contrato y el estado de necesidad pueden motivar a la exposición a riesgos, situación que la sociedad quiere evitar. (aplica Dictamen 2284/93 de 17.04.1996).

A mayor abundamiento, este Servicio a través de Dictamen N°5469/292, de 12.09.1997 sostuvo 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."**

Pues bien, aclarado lo anterior, corresponde referirse al procedimiento de acoso sexual establecido en el Título IV del Código del Trabajo. Al respecto, el artículo 211-A del Código del Trabajo señala:

**"En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo".**

De este modo, el procedimiento establecido en la ley se inicia con una denuncia presentada por la persona afectada, la que puede ser dirigida a su empleador directamente o a la Inspección del Trabajo correspondiente.

El empleador que ha recibido una denuncia sobre acoso sexual puede decidir efectuar un procedimiento interno de investigación y sanción o, en su defecto, remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta realice la investigación.

En cualquier caso, el empleador deberá inmediatamente después de recibida la denuncia de acoso sexual, adoptar las medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados.

El procedimiento de investigación efectuado por la empresa debe sujetarse a las condiciones mínimas establecidas en el artículo 211- C del Código del Trabajo, vale decir: **"deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva."**

Los resultados de esta investigación interna deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo, para que ésta realice las observaciones que correspondan las que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, ya sea por la persona afectada o por el empleador que la remite, esta Institución deberá, junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a las personas involucradas, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el empleador, o que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tendrá un plazo de quince días contados desde que reciba el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las

observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por aquél, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

Por su parte, la Ley N°21.369, que “*Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior*”, establece en su artículo 1° que su objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Agrega además que, es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Finalmente establece que, para los efectos de la Ley N°21.369 deberán entenderse por instituciones de educación superior las comprendidas en el artículo 52<sup>1</sup> del Decreto con Fuerza de Ley N°2, del Ministerio de Educación, promulgado el año 2009 y publicado el año 2010, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005.

Ahora bien, de los preceptos legales antes transcritos y comentados, se infiere, en primer término, que lo dispuesto en el Código del Trabajo en sus artículos 2 inciso 2°, 153 inciso 2°, 184, 211-A y siguientes, es que dicha normativa es aplicable exclusivamente a personas que posean entre ellas un vínculo laboral, dado que el acoso sexual, en esta materia laboral es el que una persona realiza 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.

Por su parte, la Ley N°21.369 dispone que su objetivo es promover políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, y tiene como finalidad establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se

---

<sup>1</sup> Artículo. 52. El Estado reconocerá oficialmente a las siguientes instituciones de educación superior:

a) Universidades;  
b) Institutos profesionales;  
c) Centros de formación técnica, y  
d) Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos; Academias de Guerra y Politécnicas; Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas; Escuela Técnica Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil; Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile; Escuelas Matrices de Oficiales de las Fuerzas Armadas; Escuela de Carabineros y Escuela de Suboficiales de Carabineros de Chile, la Escuela de Gendarmería de Chile; y Escuela de Investigaciones Policiales e Instituto Superior de la Policía de Investigaciones de Chile.

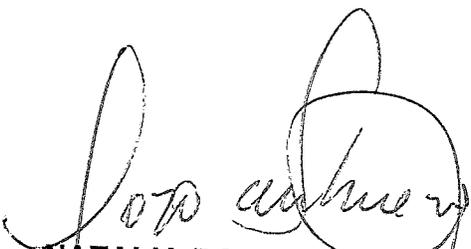
relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Atendidos los citados fundamentos, resulta viable sostener que los cuerpos normativos analizados, actúan en ámbitos distintos, uno en el ámbito de las relaciones laborales y el otro dentro de las relaciones que se den dentro de las comunidades académicas de la educación superior.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, en los casos donde exista una denuncia de acoso sexual, en el contexto de las relaciones laborales, siempre deberá aplicarse las normas y procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, por sobre otros procedimientos dispuestos en distintas leyes.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

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

