



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

**ORD.:** N° 3127/86

**MAT.:** Reglamento Interno. Modificaciones. Acoso Sexual.

**RDIC.:** La obligación del empleador de establecer en el reglamento interno de orden higiene y seguridad las disposiciones sobre acoso sexual introducidas al Código del Trabajo por la ley N° 20.005, debe entenderse cumplida si éstas se consignan en un documento modificatorio de dicho instrumento, incorporado a éste y publicitado en la forma que establece la ley, cuya copia debe ser entregada a los trabajadores, como también, al delegado del personal y demás entidades a que alude el inciso 1° del artículo 156 del Código del Trabajo, si correspondiere, no siendo necesario, por ende, que para tal efecto se proceda a confeccionar un nuevo texto de dicho reglamento. Deja sin efecto lo resuelto en Ord. Nos. 615 y 622, ambos de 29.04.05, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

**ANT.:** 1) Pase N° 82, de 30.06.05, Inspección Comunal del Trabajo Maipú.

2) Presentación de 31.05.05, de Abogado Sr. Valentín Pimentel Alvarado, por empresas Hipermercado Maipú Ltda. e Hipermercado Lonquén Ltda.

**FUENTES.:** Código del Trabajo, artículos 2°, inciso 2°, 153, incisos 1° y 2°, 154 N° 12, 156, 168, inciso 3° y 211A- a 211E .

**SANTIAGO, 21.07.2005**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SR. VALENTIN PIMENTEL ALVARADO**

**ABOGADO**

**AVDA. ANDRES BELLO 2777, OFICINA 601 / LAS CONDES**

**SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente impugna las observaciones formuladas por la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú a los reglamentos internos de las empresas Hipermercado Maipú Ltda. e Hipermercados Lonquén Ltda., en relación con las nuevas normas sobre acoso sexual incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.005, publicada en el Diario Oficial de 18 de marzo del presente año.

Fundamenta tales impugnaciones, entre otras consideraciones, en que sus representadas, en cumplimiento de la citada ley, que establece la obligación de contemplar tal normativa en los respectivos reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, procedió a complementar los actualmente existentes, insertándoles un párrafo específico sobre la materia y cumpliendo con las medidas de publicidad que establece el artículo 184 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2°, del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.005, 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."

A su vez, el artículo 153 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, el último de los cuales fue introducido por la citada ley, prescriben:

"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligados a confeccionar un

**Página | 1**

**DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL SUTE CHILE**

**FONO CONTACTO +56 9 99013776**

**NUEVA AMUNÁTEGUI 1405 OFICINA 602 - SANTIAGO CENTRO**

**sutechile.contacto@gmail.com**

**VÍCTOR F. MARDONES S. - ABOGADO**

**FONO CONTACTO +56 9 84391574**

**victormardones@gmail.com**



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento."

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

Por su parte, el artículo 154 del mismo Código, que establece las disposiciones que debe contener el reglamento interno, en su N° 12, agregado por la ley N° 20.005, dispone:

"El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

"En el caso de las denuncias por acoso sexual, el empleador, que ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del Artículo 168°."

Finalmente, el nuevo inciso 3° del artículo 168 del Código del Trabajo, previene:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el Artículo 153°, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

Del análisis armónico de las normas legales precitadas, se infiere, en primer término, que nuestra legislación laboral reconoce como conductas incompatibles con la dignidad de la persona, entre otras, aquellas que constituyen acoso sexual de acuerdo al concepto fijado en Artículo 2°, Inciso 2° del Código del Trabajo, precedentemente transcrito.

Se infiere asimismo, que la nueva normativa sobre la materia, establece la obligación del empleador de incorporar en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, disposiciones que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, como también, las normas de procedimiento a que deberán someterse las denuncias por acoso sexual que eventualmente pudieren formularse y las medidas de resguardo y sanciones correspondientes.

Finalmente, de las normas precitadas se desprende que si ante una de dichas denuncias el empleador cumple íntegramente con el procedimiento previsto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, incorporado por la referida ley N° 20.005 - procedimiento éste que se contempla en los artículos 211°- A a 211°-E de dicho Código- no regirá a su respecto lo dispuesto en la letra c) del Artículo 168° del mismo cuerpo legal y, por ende, no estará afecto a la obligación de incrementar la indemnización legal por años de servicio en el porcentaje allí establecido, vale decir, en un 80%, cuando habiéndose reclamado judicialmente del despido producido por aplicación de la causal establecida en la Letra b) del Artículo 160°, esto es, "conductas de acoso sexual", éste sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto en el Artículo 156° del Código del Trabajo, el cual prescribe:

"Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

"Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa."

De la norma legal precitada se infiere que el legislador ha establecido que los reglamentos internos, como también, las modificaciones que se les introduzcan deben ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir y que deberán fijarse en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación, haciendo entrega de la copia respectiva a los trabajadores, como asimismo, a los sindicatos, delegado del personal y Comités Paritarios, si correspondiere.

Como es dable apreciar, la propia ley reconoce al empleador la facultad de modificar los reglamentos internos, previo cumplimiento de las medidas de publicidad que la misma establece.

De este modo entonces, este Servicio no ve impedimento legal alguno para que las nuevas disposiciones que, conforme a las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.005, debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se inserten en éste a través de un documento modificadorio de dicho instrumento, cumpliendo las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los trabajadores, como también, al delegado de personal y demás entidades a que se refiere el Inciso 1° del Artículo 156°, ya citado, si correspondiere, no siendo necesario en tal caso, elaborar un nuevo reglamento interno.

En mérito de todo lo expuesto no cabe sino concluir que los Ordinarios N°s 615 y 622, ambos de 29.04.05 no se ajustan a derecho en cuanto ordena a las empresas recurrentes confeccionar un nuevo reglamento interno que contenga las nuevas disposiciones sobre acoso sexual incorporadas al texto del Código del Trabajo por la tantas veces citada, Ley N° 20.005.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la obligación del empleador de establecer en el reglamento interno de orden higiene y seguridad las disposiciones sobre acoso sexual incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.005, debe entenderse cumplida si éstas se consignan en un documento modificadorio de dicho instrumento, incorporado a éste y publicitado en la forma que establece la ley, cuya copia debe ser entregada a los trabajadores, como también, al delegado del personal y demás entidades a que alude el inciso 1° del artículo 156 del Código del Trabajo, si correspondiere, no siendo necesario, por ende, que para tal efecto se proceda a confeccionar un nuevo texto de dicho reglamento. Deja sin efecto lo resuelto en Ord. Nos. 615 y 622, ambos de 29.04.05, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

Saluda a Ud.

**MARCELO ALBORNOZ SERRANO**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

