



IPT TEMUCO
UNIDAD JURIDICA
E226551/2026

OFICIO ORDINARIO N°: 901-60065/2026

- ANT.:**
- 1) Denuncia de acoso laboral interpuesta por **SILVIA DAYANNA FUENTES CID**, de fecha 08.07.2026, trabajadora de la empresa **ASOCIACION DE MUNICIPIOS COSTA ARAUCANIA**.
 - 2) Informe de Fiscalización **901.2026.6269** de fecha 31.08.2026.
 - 3) Circular N°04 de fecha 12.06.2024 que "Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N°21.643 (Ley Karin)."
 - 4) Lo dispuesto en Ley N° 21.643 de fecha 15.01.2024.

MAT.: INFORMA RESULTADO DE INVESTIGACIÓN SOBRE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL. NO CONSTATADO.

TEMUCO, 28/09/2026

DE : VICTOR MARCELO GARCIA - INSPECTOR/A JEFE/A DEL TRABAJO - INSPECCION - IPT TEMUCO

**A : ASOCIACION DE MUNICIPIOS COSTA ARAUCANIA - COSTARAUCANIA.SECRETARIA@GMAIL.COM
SILVIA DAYANNA FUENTES CID - FUENTESCIDSYLVIA@GMAIL.COM**

En atención a investigación efectuada a raíz de denuncia de acoso laboral, interpuesta por **SILVIA DAYANNA FUENTES CID**, R.U.N. 14.161.594-7, en contra de Ricardo Herrera Floody, trabajadores de la empresa **ASOCIACION DE MUNICIPIOS COSTA ARAUCANIA**. R.U.T. 65.097.891-9, y en relación a lo establecido en Circular N° 04 de fecha 12 de junio de 2024 que "Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N°21.643 (Ley Karin) en relación al artículo 211-D del Código del Trabajo, me permito informar, que de acuerdo con los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, en la investigación realizada, no ha sido posible constatar el acoso laboral denunciado, atendido lo que en adelante se pasa a exponer:

Primero, en efecto, una conducta para ser estimada como constitutiva de acoso laboral, de conformidad al artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo, norma que conceptualiza y establece la figura como un atentado en contra de la dignidad de los trabajadores, requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1.- Que consista una agresión física o de ser de aquellas que afecten moralmente a la persona trabajadora;
- 2.- Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- 3.- Ser realizada por cualquier medio;

4.- Debe tener como resultado menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Segundo, según consta en el respectivo informe de fiscalización, de conformidad a los antecedentes que se lograron reunir en torno a la denuncia, y de acuerdo a los elementos probatorios recogidos en la investigación efectuada y en cumplimiento de los principios rectores del procedimiento de investigación de acoso laboral, se ha determinado que no existen suficientes antecedentes que permitan dar por establecidos los hechos que han sido denunciados como acoso laboral, así en dicho informe ha quedado constatado lo siguiente:

- Que, un testigo refiere que la denunciante le habló por teléfono el día 12 de agosto de 2026, llorando le contó que don Ricardo Herrera en el segundo piso del museo le dijo que, si le podía medir la cadera, ella le dijo que no, que se sentía mal, y que quería retirarse del trabajo. El testigo le aconseja que manifieste por escrito su molestia a don Ricardo por medio de un correo; agrega que le sorprende haber sido contactada por doña Sylvia Fuentes para contarle estos hechos, ya que no la conoce mayormente, que solo la vio un par de veces, que le llama la atención que no haya recurrido a alguien más cercano.
- Que, el segundo testigo indica que no ha presenciado ningún hecho acontecido entre la denunciante y don Ricardo, que el 13 de agosto fue contactada por la denunciante para almorzar, ahí le contó que don Ricardo intentó medirle la cintura, ella le dijo que lo sentía pero que al no constarle el hecho no podía atestiguar al respecto. Agrega que la relación que tiene con don Ricardo ha sido gentil, cordial y respetuosa.
- Que, el tercer testigo indica que tuvo contacto con la denunciante unas tres o cuatro veces por temas laborales. El 12 de agosto de 2026 por mensajería de WhatsApp la denunciante le contó “me agarre con don Ricardo”, “estoy chata”, que había enviado un mensaje y un correo electrónico a don Ricardo, que se retiró a su casa indicándole “va a quedar la cagada”, le pidió que no le cuente nada a nadie. Luego le cuenta el episodio ocurrido en el segundo piso del museo en donde don Ricardo le dice que le medirá la cintura y cadera, a lo que ella se habría negado, y lo del viaje a Tolten en donde le dice que podría usar falta o minifalda, y que le gustaban las extranjeras porque ellas no tendrían problema en vestirse así.
- Que, un último testigo señala que no ha tenido ninguna dificultad con don Ricardo, que no lo conoce mayormente, que ha apoyado un par de ocasiones las labores de secretaria de la Asociación de Municipios Costa Araucanía. Que fue informada por el propio Ricardo Herrera que existía una denuncia en su contra por parte de doña Sylvia Fuentes.
- Que, se solicitó a la denunciante aporte los diálogos con sus testigos, en el evento que consten por escrito, ya sea por mensajería de texto, chat, WhatsApp, u otros, en donde idealmente consten fechas; dicha solicitud no fue respondida.
- Que, el denunciado rechaza los hechos que se le imputan, dice que jamás mantuvo una conversación de tipo sexual con la denunciante ni de ida ni de regreso, en el viaje de Carahue a la Barra del día 26 de junio de 2026. Niega haber subido al segundo piso a tomar medidas, que solo subió por las delegaciones que visitaron el lugar el día 13 de agosto. Reconoce que el 12 del mismo mes la denunciante le envía un correo electrónico, que al hablarlo con ella al día siguiente le dice que fue una tontera, que no sabe qué le pasó por la cabeza, que lo borraría, más tarde la invita a tomar un café en retribución a un regalo que ella le había hecho, que todo se desarrolló con normalidad.
- Que, entrevistada la dueña de la cafetería que se ubica a la vuelta de la Asociación de Municipios Costa Araucanía, declara que el día 13 de agosto de 2026 concurren a su local la trabajadora denunciante y el denunciado don Ricardo Herrera, que su local es pequeño, por lo que pudo observar que ellos conversaron e interactuaron de forma normal, tomaron un café, nada llamó su atención, que la trabajadora “no se vio nerviosa ni desagradada, tampoco don Ricardo”
- Que, consta impresión de correo electrónico de fecha 12 de agosto de 2026, enviado por la denunciante a don Ricardo Herrera cuyo asunto es “informo mi malestar”, por el que hace referencia a la situación que la hizo pasar en el segundo piso del museo, solicitándole que ello no vuelva a ocurrir, que él no le había pedido disculpas, que ella se siente muy mal y pasada a llevar. Dicho correo no tiene respuesta del destinatario.
- Consta impresiones de mensajes de WhatsApp entre denunciante y denunciado de fecha 13 de agosto, que da cuenta de conversaciones de trabajo y de permisos que la trabajadora necesita; en mensaje de 14 de agosto la trabajadora le informa al denunciado que no paso buena noche, que no podrá asistir, a lo que éste responde “OK”, “cuídese”.
- Consta que el 17 de agosto de 2026, la denunciante envió correo electrónico a los alcaldes de Tolten, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Carahue y Puerto Saavedra, cuyo asunto es “notificación acoso sexual y laboral”, también lo envía a 20 concejales de las comunas que forman parte de la Asociación de Municipios.

- Que, el representante de la Asociación de Municipalidades, señala que el 18 de agosto tomaron conocimiento formal de la denuncia por notificación de la Inspección del Trabajo, sin perjuicio que doña Sylvia Fuentes el día anterior les habría enviado correo electrónico a todos los alcaldes informando los hechos. Que tomaran las medidas de resguardo que sean necesarias para la protección de la trabajadora.
- Que, la denunciante estuvo 11 días con licencia médica por enfermedad común, consta comprobante de cita al Centro de Psicología Aplicada por Convenio ISL. Además, consta correo electrónico de la denunciante por el que el ISL le informa que, tras la evaluación técnica, ha determinado que el origen de su dolencia es común y no laboral.

Las conclusiones jurídicas se adjuntan al presente oficio.

Tercero, se hace necesario destacar que en atención a lo manifestado la Dirección del Trabajo a través del análisis del inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo nos permite inferir que la intención del legislador ha sido sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa 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. De esta forma, el fundamento de su sanción es el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes. (Dictamen N° 3519/034, de fecha 9 de agosto de 2012).

Cuarto, se debe precisar que el concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas muy diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo o por el hecho que la situación aislada que se denuncia a tenido tal impacto en el trabajador ,su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del dependiente. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso "vertical descendente" o "institucional".

Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso "perverso"), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente o de resaltar el poder de mando dentro de la organización.

La jurisprudencia de este Servicio al analizar el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo señala que: *“permite inferir que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa 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".* (Dictamen Ord. N°3519/34 de 09.08.20212).

De lo expuesto se puede concluir que las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado, afectan la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes.

Quinto, dado que las relaciones laborales siempre deben fundarse en un trato compatible con la dignidad que merecen los trabajadores en su condición de persona humana, se solicita velar porque los trabajadores que prestan servicios en su empresa, se desenvuelvan en un ambiente laboral que garantice la dignidad de todos sus dependientes, por lo cual, se le ha instruido adoptar todas la medidas que sean pertinentes para dichos efectos, conforme a lo establecido en los artículo 5º, 153 y 184, del Código del Trabajo y que perfecciona la Ley N°21.643 en orden que se establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso laboral en el lugar de trabajo, lo que se refleja en el inciso primero del artículo 211-A del Código del Trabajo.

Este último articulado estatuye: *“Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo”, obligando al empleador entre otras medidas, a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género y; b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.”*

Sexto, este Servicio a través de dictamen N°5469/292, de 12/09/1997 y Ord. 1301 de 17.10.2023 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.”*

También se debe resaltar 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 la salud del trabajador, garantizándose la máxima protección”.* (Dictamen N°4334/96, de 05.11.2024 Dirección del Trabajo).

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 definitiva, ante cualquier atisbo de conductas de acoso laboral, el empleador debe tomar todas las medidas que sean conducentes y necesarias en protección de los derechos antes enunciados a favor de sus trabajadores y ciertamente de instruirlos respecto de los pasos a seguir en el caso de efectuar una denuncia de acoso laboral.

En mérito de lo expresado, y habiéndose cumplido lo dispuesto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, queda terminada la investigación por acoso laboral indicada en el antecedente 1), con el resultado de haberse no constatado el acoso laboral denunciado.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 211-D del Código del Trabajo, notifíquese a la denunciante, al denunciado, al domicilio de la empresa, haciéndola a ésta responsable de la recepción y notificación a dichos trabajadores.

Saluda atte. a Usted



VICTOR MARCELO GARCIA GUINEZ
INSPECTOR/A JEFE/A DEL TRABAJO
INSPECCION

VGG / ccs

Distribución:



VICTOR MARCELO GARCIA GUINEZ
INSPECTOR/A JEFE/A DEL TRABAJO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
28/09/2026 11:26:38



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento debe escanear el código QR de verificación.