



SEPTIEMBRE 2025



ACTUALIDAD LABORAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA RESPECTO DE MATERIAS VINCULADAS AL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Dirección del Trabajo ("DT") publicó con fecha 4 de agosto de 2025 el dictamen N° 515/21 ("Dictamen") mediante el cual responde a una serie de preguntas relacionadas con la ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo ("Ley Karin") y su correspondiente reglamento. Los principales aspectos tratados por el Dictamen, son los siguientes:

1. Sobre el investigador de las denuncias por la Ley Karin.

1.1 Al respecto, el Dictamen precisa que al designar a la persona a cargo de la investigación, el empleador **debe optar por quien tenga conocimientos** sobre materias de acoso, género o derechos fundamentales por sobre quien no los tenga. Si bien la Ley y su reglamento no exigen un grado académico o estudios particulares, **en el caso de que en la empresa existan personas con la debida formación** (diplomados o cursos relativos a la materia), **el empleador deberá preferir designarlas para el desarrollo de las investigaciones** versus otras que no la tengan. La formación correspondiente podrá acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

1.2 Para las investigaciones el empleador puede contar con la asistencia técnica de terceros externos especializados en el área, pero **la utilización de esta asesoría debe estar debidamente regulada en el Reglamento Interno respectivo**. No obstante, tal asistencia no excluye ni reduce la responsabilidad del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, en cuanto a que es él el encargado directo y exclusivo de dar cumplimiento a la obligación de investigar.

2. Estándar probatorio que debe aplicarse en las investigaciones.

La Ley Karin no establece de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba. Sin embargo, el artículo 16 letra g) de su reglamento establece que el **informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se funden las conclusiones de la investigación**. Sobre la base de ello, la DT concluye que la ponderación de la prueba debe efectuarse considerando los obstáculos que se presentan en materias de afectación de derechos fundamentales ajustándose a los principios establecidos en la Ley Karin y su reglamento, no resultando razonable sostener que el estándar probatorio de la investigación realizada dentro de la empresa deba ser superior al considerado por un tribunal.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

Lo anterior, no obsta a que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, deba ser proporcionada y tener justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales ni sus derechos fundamentales.

3. Determinación de las medidas.

Las medidas de resguardo deben ser determinadas caso a caso, ponderando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Por ello, la DT no puede pronunciarse de forma genérica sobre las medidas de resguardo adecuadas ni dar indicaciones genéricas respecto a las mismas.

4. Posibilidad de que la persona denunciante se desista de su denuncia.

Si bien ello no se encuentra regulado, la DT estima que no habría impedimento para que una persona que presentó una denuncia por sí o por intermedio de un tercero en su representación, se desista del procedimiento iniciado en su beneficio. Atendido a que la persona a cargo de la investigación debe llevar registro escrito de toda la investigación, el desistimiento de la denuncia deberá constar por escrito y ser realizado de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada por la persona afectada.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

5. Obligación del empleador de investigar cualquiera sea la fecha de la ocurrencia de los hechos denunciados.

Ante la presentación de una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, el empleador debe efectuar la investigación respectiva en conformidad a la normativa vigente, independientemente de la fecha de los hechos denunciados. Lo anterior, debido a que el plazo de 60 días establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo para interponer una denuncia por vulneración de derechos fundamentales dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con su deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar un ambiente de trabajo libres de violencia o acoso o de llevar a cabo la investigación de una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.



CONSTANZA CONTRERAS
Socia
ccontreras@scr.cl



SOFÍA PÉREZ
Asociada
sperez@scr.cl

