



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

28 DE AGOSTO DE 2025

Se publica dictamen de la Dirección del Trabajo sobre acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

—

La Dirección del Trabajo se pronunció sobre diferentes materias vinculadas a la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”).

ACTUALIDAD LABORAL

Se publica dictamen de la DT sobre acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Con fecha 4 de agosto de 2025 el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo emitió un dictamen sobre algunas materias relacionadas al Decreto 21 publicado el 26 de agosto de 2024 en que se aprobó el reglamento y estableció directrices sobre el procedimiento de la investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

_ ¿Qué es el Dictamen N°515/21 y cuando se emitió?

Es un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre la aplicación de la Ley N°21.643 ("Ley Karin") en materias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Fue publicado el 4 de agosto de 2025.

_ ¿Qué temas aborda específicamente?

Se pronuncia sobre quién puede investigar denuncias (perfil del investigador), la inexistencia de "sellos" o beneficios asociados a buen trato, el estándar de análisis de la prueba en investigaciones internas, la proporcionalidad de las medidas que afecten a trabajadores, la imposibilidad de fijar medidas de resguardo de forma genérica, la posibilidad de desistirse de una denuncia, el alcance del plazo de 60 días de tutela laboral y la forma de pedir información a la DT.

_ ¿Qué requisitos debe cumplir quien investigue denuncias bajo la Ley Karin?

El dictamen establece que el empleador debe designar *preferentemente* a una persona con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, acreditada mediante certificaciones de entidades reconocidas por el Estado. La expresión "*preferentemente*" implica que, siempre que exista alguien con esta preparación, debe ser elegido por sobre quien no la tenga. El dictamen también recuerda que el empleador puede apoyarse en asesores externos, siempre que ello esté regulado en el Reglamento Interno, pero la responsabilidad final de asegurar una investigación imparcial, objetiva y conforme al debido proceso recae siempre en el empleador.

_ ¿Existen incentivos, beneficios o "sellos" de buen trato frente a multas?

No. A la fecha no existe norma especial que establezca beneficios por multas ni sellos oficiales de "buen trato".

ACTUALIDAD LABORAL

Se publica dictamen de la DT sobre acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

_ ¿Cuál es el estándar probatorio que debe aplicarse en las investigaciones internas?

El dictamen aclara que la Ley N°21.643 no establece un estándar probatorio específico. Sin embargo, el Reglamento dispone que el informe de investigación debe contener indicios y razonamientos coherentes y congruentes en los que se funden sus conclusiones.

_ ¿La Dirección del Trabajo puede indicar cuáles son las medidas de resguardo adecuadas y proporcionales?

No. El dictamen fue claro en señalar que no es posible pronunciarse en abstracto, ya que las medidas de resguardo deben definirse caso a caso. Para ello se debe considerar la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las condiciones específicas del lugar de trabajo.

_ ¿Puede un trabajador o trabajadora desistirse de una denuncia?

Sí. La DT confirmó que el denunciante puede desistirse, pero este desistimiento debe constar por escrito -en papel o formato electrónico- de forma clara y fehaciente.

_ ¿El plazo de 60 días del artículo 486 exige al empleador de investigar?

Dicho plazo se refiere únicamente a la interposición de la acción de tutela ante tribunales. El deber del empleador de investigar, proteger a sus trabajadores y garantizar ambientes libres de acoso o violencia se mantiene incluso si la denuncia se presenta una vez vencido ese plazo.

_ ¿Cómo se accede a información sobre denuncias y aplicación de la Ley Karin?

Según la DT, las solicitudes deben tramitarse a través del procedimiento previsto en la Ley de Transparencia, no por otra vía.

Comentario Final

El Dictamen N°515/21 reafirma que la aplicación de la Ley Karin exige a las empresas mucho más que un cumplimiento meramente formal. La Dirección del Trabajo fue clara al señalar que las investigaciones deben llevarse a cabo con imparcialidad, objetividad y proporcionalidad, y que la adopción de medidas requiere una justificación seria y documentada. Este pronunciamiento eleva el estándar de actuación esperado, recordando que los procedimientos internos no pueden ser

ACTUALIDAD LABORAL

Se publica dictamen de la DT sobre acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

entendidos como simples formalidades, sino como mecanismos efectivos para dar seriedad y legitimidad a la respuesta del empleador frente a denuncias de acoso o violencia en el trabajo.



Ignacio Cepeda C.
Asociado