

ACTUALIDAD LEY KARIN

Dictamen DT N°515/21 de 4 de agosto 2025

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

Mediante el Dictamen Ordinario N° 515/21 de fecha 4 de agosto de 2025, la Dirección del Trabajo aclaró algunas dudas vinculadas con la Ley 21.643 o “Ley Karin”:

¿Qué características o calidad debe tener el investigador?

El artículo 211-C del Código del Trabajo establece que cuando la investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo sea realizada por el empleador, se debe designar “preferentemente” a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales.



A partir de esta disposición, surgieron dudas respecto a si era o no una exigencia que el investigador designado tuviera conocimientos acreditables en la materia. Incluso, se ofrecieron muchos cursos o programas de perfeccionamiento sobre la base de este supuesto requisito.

Al pronunciarse sobre el tema la Dirección del Trabajo precisa que la ley utiliza la expresión “preferentemente”, lo que en su sentido natural y obvio implica “dar la preferencia”, “optar”, “elegir”, concluyendo que **no se exige un grado académico o estudios en particular del investigador.**

En consecuencia, al elegir la persona que lleve a cabo el procedimiento de investigación el empleador debe preferir a quien tenga formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales, debiendo además cumplir con los principios de imparcialidad, celeridad y debido proceso que establece el Código del Trabajo.

¿Existen incentivos por el cumplimiento de Ley?

Se consultó si existe la posibilidad de generar incentivos o de morigerar eventuales multas a las empresas diligentes en el cumplimiento de la Ley Karin. La Dirección del Trabajo indica que no existe normativa al respecto, lo que no impide su implementación a futuro.

¿Cuál es el estándar probatorio en las investigaciones interna?

La Dirección del Trabajo precisa que la Ley Karin no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin perjuicio de lo cual, en su artículo 16, el reglamento de la ley establece que dentro del contenido del informe debe incluirse la formulación de los indicios o razonamientos coherentes en que se fundan las conclusiones. A partir de ello concluye que la investigación debe ajustarse a los principios del procedimiento y no es razonable sostener

que el estándar probatorio de la investigación realizada al interior de la empresa sea superior al considerado por un tribunal.

Al respecto se agrega otra conclusión importante referida a que **cualquier medida que adopte el empleador sobre la base de la investigación, debe ser “proporcionada” y tener “una justificación suficiente”,** de forma que no se vean afectados sus derechos fundamentales. Esta mención es relevante, debido a que ratifica que toda medida -sobre todo tratándose de sanciones- debe cumplir estos criterios, por lo que no necesariamente los casos de acoso implican el despido disciplinario. Así, sobre la base de la proporcionalidad, es necesario examinar otros factores, vinculados tanto con la gravedad o intensidad de la conducta, así como con las características particulares del trabajador.

¿Qué medidas de resguardo puede adoptar el empleador en el marco de una investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo?

La Dirección del Trabajo reafirma que no le corresponde pronunciarse al respecto, al ser una cuestión que debe analizarse y determinarse caso a caso, atendiendo a las circunstancias o contexto particular.

¿Puede desistirse el denunciante?

Si bien esto había sido previamente aclarado, se ratifica que es posible que el trabajador opte por desistirse del procedimiento iniciado en su beneficio. Lo que se agrega es que **el desistimiento debe constar por escrito y ser realizado de forma tal que refleje con claridad la voluntad de la persona afectada.**

¿Si la denuncia interna se presenta fuera del plazo de 60 días hábiles, está el empleador obligado a llevar a cabo la investigación, y en las conclusiones deberá señalar que la acción está caduca?

Esta duda surge a partir de lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo que, a propósito de la vulneración de derechos, establece un plazo de 60 días hábiles para interponer una denuncia de tutela en sede judicial. A ello se suma que la propia Dirección del Trabajo se ha abstenido de llevar a cabo investigaciones en casos en que la ocurrencia de los hechos expuestos supera dicho plazo.

La Dirección del Trabajo concluye que, **debido al deber de protección, el empleador está obligado a llevar a cabo la investigación, con independencia de los plazos de caducidad y,** más aún, contradiciendo lo que ha señalado en algunos casos en los que la investigación

fue llevada por la Inspección del Trabajo.

Si bien es claro el deber de investigar, **lamentablemente la Dirección del Trabajo no se pronuncia respecto a la segunda parte de la consulta, esto es, si es factible en las conclusiones señalar que la acción está caduca.**

Este punto es de gran importancia, debido a que, cumpliendo con el deber de investigar, **no queda claro si el investigador designado por el empleador puede o no concluir que los hechos denunciados están caducos.**

Esta interrogante es válida y se superponen dos ideas: el deber de seguridad del empleador y la caducidad que permite dar certeza a los involucrados. Así, por ejemplo, cabe preguntarse si es razonable una investigación por hechos aislados ocurridos hace años (sin continuidad). En principio, la conclusión de la Dirección del Trabajo es clara: hay que investigar de todas formas.

La clave, a nuestro juicio, estará en **la labor del investigador quien, más allá de la caducidad, tendrá que considerar esta distancia temporal al elaborar sus conclusiones y, sobre todo, al proponer las medidas o sanciones.**

En definitiva, si bien es discutible que la caducidad pueda ser el único elemento para concluir si existen o no conductas de acoso o violencia en el trabajo, estimamos que debe ser un aspecto relevante al momento de elaborar las conclusiones.