

## LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO CON FECHA 12 DE JULIO 2024 HA EMITIDO CIRCULAR N° 05 QUE IMPARTE INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS SOBRE FISCALIZACIÓN ORDINARIA DE MATERIA RELACIONADAS CON DENUNCIAS LA LEY KARIN (N° 21.643) Y ABORDA DENUNCIAS REALIZADAS POR TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y RESPECTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

La ley 21.643 (Ley Karin) establece diversas disposiciones que modifican el Código del Trabajo e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Complementariamente se aprobó el Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante el Reglamento), se establecieron las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Las modificaciones legales señaladas imponen una serie de nuevas obligaciones a la Dirección del Trabajo, razón por la cual la presente entidad imparte instrucciones referidas a:

- La forma de tramitación de denuncias
- Metodología de investigación
- La forma en que el servicio se pronunciará sobre las investigaciones efectuadas por los empleadores.

En particular, aborda en sus títulos II y III denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios, y consideraciones asociadas a la tramitación de denuncias por acoso sexual en el denunciante se encuentre sin relación laboral vigente, respectivamente.

En virtud del nuevo marco instruccional se deja sin efecto la instrucción complementaria de acoso sexual del Manual de Procedimiento de Fiscalización vigente, ya que el nuevo procedimiento dictado por la Dirección del Trabajo imparte instrucciones específicas sobre la investigación de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y sobre el pronunciamiento de investigación interna de la empresa conforme a los criterios de la Ley Karin.

### TITULO I: DERIVACIÓN DE DENUNCIAS INGRESADAS POR MATERIAS DE LA LEY 21643 (LEY KARIN) QUE CORRESPONDEN A FISCALIZACIÓN ORDINARIA.

En este breve apartado, se filtran las denuncias ingresadas por los canales de la Dirección del Trabajo, indicándose que serán tramitadas a través de **fiscalización ordinaria** las denuncias (i) que no correspondan a materias de acoso sexual, laboral ni violencia en el trabajo, pero que sí puedan ser objeto de un procedimiento ordinario de fiscalización, (ii) las denuncias por acoso sexual en la que el denunciante no cuente con relación laboral vigente y (iii) cuando la unidad jurídica de la Dirección del Trabajo determine que la denuncia derivada por el asistente laboral no corresponde a materias e acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, pero sí puede enmarcarse en una fiscalización ordinaria relacionada con las materias de la denuncia.

### TITULO II: DENUNCIAS REALIZADAS POR TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y RESPECTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

En este apartado, la circular distingue los distintos casos en que una empresa principal (régimen de subcontratación) o usuaria (régimen de servicios transitorios) recibe una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, las cuales serán tramitadas conforme al procedimiento general de fiscalización.

#### a) Cuando las personas involucradas en los hechos son de la misma empresa.

En este caso, si la denuncia corresponde a materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo la empresa principal o usuaria debe (i) informar que la persona trabajadora puede hacer por escrito o de manera verbal, ante esta misma o la Inspección del Trabajo que corresponda. Y, por otro lado, (ii) la empresa principal tiene 3 días para remitir la denuncia respectiva, ante el empleador de los trabajadores involucrados o la Dirección del Trabajo, **“una vez que la persona haya señalado quien desea que realice la investigación de su denuncia”**.

La persona trabajadora podrá denunciar ante la Dirección del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones (i) y (ii) señalados en el párrafo anterior, los cuales serán fiscalizados conforme al tipificador infraccional.

#### **b) Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas.**

En estos casos las personas trabajadoras afectadas podrán denunciar bien ante la empresa principal o usuaria, su empleador (contratista o subcontratista) o ante la Dirección del Trabajo.

Si la referida denuncia se presenta ante su empleador, éste deberá (i) informar a la empresa principal o usuaria dentro de 3 días desde su recepción, **la cual siempre deberá realizar la respectiva investigación**. Además, el empleador deberá (ii) adoptar las medidas de resguardo y sustanciar un procedimiento sancionatorio de conformidad al artículo 19 del Reglamento<sup>1</sup>, aplicando las sanciones correspondientes cuando ello sea procedente.

La persona trabajadora podrá denunciar ante la Dirección del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones (i) y (ii) señalados en el párrafo anterior —tanto de la empresa principal/usuaria como la de la empresa empleadora—, los cuales serán fiscalizados conforme al tipificador infraccional.

#### **TITULO III: CONSIDERACIONES ASOCIADAS A LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIA DERIVADAS POR LEY 21.643.**

En este apartado se establecen instrucciones específicas para las denuncias por acoso sexual en la que la persona denunciante no mantenga relación laboral vigente.

En el acápite N°2 se establecen las materias a investigar:

2.1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad<sup>2</sup>. En particular el Protocolo de prevención y el Procedimiento de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. El referido protocolo de prevención debe ser igualmente informado, ya sea durante la vigencia de la relación laboral o al inicio de la misma en el caso de los trabajadores nuevos, aun cuando el empleador no se encuentre legalmente obligado a la elaboración de un RIOHS.

2.2. Obligación de informar a las personas trabajadoras: (i) el protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo<sup>3</sup> y (ii) los canales de denuncias en caso de incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento a la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones de seguridad social.

2.3. Identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con el acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo en el respectivo Protocolo de Prevención.

2.4. Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el cual tiene alcance en todas las empresas e instituciones que se encuentren legal y formalmente constituidas. En el caso de las empresas con menos de 10 personas, la evaluación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales será instruida por el Organismo Administrador de la Ley solo cuando exista una denuncia individual de enfermedad profesional, DIEP de salud mental o por una medición voluntaria de la empresa.

En este punto, la circular procede a detallar de la letra a) a la m) los aspectos relevantes del referido protocolo, desde su evaluación, constitución y funcionamiento del Comité de Aplicación, revisión de la bitácora, así como el diseño y ejecución de la campaña de difusión y sensibilización para la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, por parte del referido comité. Se revisará así mismo que dicho cuestionario se haya realizado en los plazos establecidos, que se haya resguardado el anonimato y confidencialidad de los trabajadores y que se hayan entregado los resultados a estos. Finalmente, se revisará la implementación de las medidas prescritas por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, distinguiendo nivel de riesgo bajo, medio y alto, con independencia de que el trabajador denunciante se encuentre sin relación laboral vigente con la empresa, así como que se haya cumplido con la reevaluación en los plazos correspondientes.

<sup>1</sup> "Artículo 19.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo". (Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

<sup>2</sup> "RIOHS" en lo sucesivo.

<sup>3</sup> "Protocolo de Prevención" en adelante.

2.5. Sobre el Protocolo de Prevención, el circular señala que deberá contener, por lo menos:

(i) 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**.

(ii) 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.

(iii) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los/as trabajadores/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban levantarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras y los de la propia empresa.

(iv) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

(v) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación del acoso sexual o laboral y las medidas frente a las denuncias inconsistentes en esta materia.

A continuación, en los números 3 a 5 de este apartado, la circular establece que esta fiscalización se llevará según las disposiciones generales establecidas en el Manual de Procedimiento de Fiscalización vigente, teniendo un valor de ponderación 2 y que se deberá entrevistar a las personas miembros del Comité de Aplicación y a una muestra representativa y, dentro de lo posible, paritaria para “conocer con mayor certeza la realidad frente a estos temas”.

#### **TITULO IV: PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN PARA FISCALIZACIONES DE OFICIO INDIVIDUAL REALIZADAS POR INSPECTOR/A DE TERRENO DE UNIDAD ESPECIALIZADA EN DERECHOS FUNDAMENTALES O INSPECTOR/A DE TERRENO QUE REALIZA FUNCIONES EN JURISDICCIÓN DISTINTA A LA HABITUAL, EN RELACIÓN A LAS INSTRUCCIONES DE PUNTO N°11 CIRCULAR DEPARTAMENTO JURÍDICO.**

En este título, la circular establece instrucciones específicas de carácter interno para el uso del informático DTPlus para efectos de consignar los hechos constatados y cursar las multas correspondientes en un proceso de fiscalización ordinaria.

Se rescata del punto n°7 que la reconsideración administrativa será realizada en la oficina correspondiente a la empresa/establecimiento/faena según instrucciones vigentes en dicha materia.

#### **TITULO V: FISCALIZACIÓN SOBRE INVESTIGACIONES Y CONCLUSIONES DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO TRAMITADOS POR EL EMPLEADOR Y REMITIDOS A LA LÍNEA INSPECTIVA.**

En este título final, la circular refiere que las investigaciones realizadas por el empleador sobre denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo serán recepcionados por el/la abogado/a de la oficina correspondiente, quien previa revisión de los antecedentes, elaborará un pronunciamiento que será visado por el/la Jefe/a de oficina y en el caso que se hayan detectado infracciones laborales, deberá activar dicha denuncia.

Si la Dirección del Trabajo no se pronuncia o no formula observaciones en el plazo de 30 días desde que se recibió la denuncia, el empleador deberá aplicar las medidas y sanciones que correspondan según su informe de investigación en el plazo de los 15 días corridos siguientes. En caso de incumplimiento de este último plazo, la persona trabajadora podrá hacer la denuncia correspondiente ante la dirección del Trabajo, la cual fiscalizará conforme al tipificador infraccional.

**Sergio Navarro Galleguillos.**  
Abogado Área Judicial  
Lizama Abogados