



12 de agosto 2025

## **DICTAMEN N°515/21 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. ACLARA MATERIAS VINCULADAS A LA LEY N° 21.643.**

A un año de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, denominada “Ley Karin”, que busca prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la Dirección del Trabajo emite con fecha 04 de agosto, el Dictamen N°515/21 en el que introduce algunas precisiones relacionadas con la implementación de la ley. En particular, el pronunciamiento aborda aspectos vinculados con las características y calidad del investigador de las denuncias de Ley Karin, sobre el estándar probatorio en el proceso de investigación, desistimiento entre otras materias.

En este contexto, las principales precisiones entregadas por la Dirección del Trabajo son las siguientes:

**1. Características y calidad del investigador:** El dictamen aclara, que si bien el Reglamento que establece las directrices a las cuales se deben ajustar los procedimientos de investigación de acosos sexual, laboral o violencia en el trabajo, no exige un grado académico o estudios en particular, lo cierto es que la Dirección del Trabajo ha interpretado que en caso de existir personas al interior de la empresa que tengan la debida formación, tales como diplomados o cursos relativos a materias de acoso, genero o derecho fundamentales, se deberá preferir su designación para el desarrollo de estas investigaciones versus quienes no cuenten con conocimiento en el área, lo que se puede acreditar a través de los certificados emitidos por la entidad educativa reconocida por el Estado. Lo anterior, ya había sido aclarada por este Servicio A través del Dictamen N°362/19 de fecha 07 de junio de 2024.

Sobre este punto es importante precisar, que la Dirección del Trabajo, ya se había pronunciado sobre la posibilidad de que las empresas cuentan con una asesoría técnica por terceros externos especializados en el área, lo que debe estar incorporado en el Reglamento Interno de la empresa.

**2. Sobre el estándar probatorio:** El referido dictamen indica que la Ley N°21.643 no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin perjuicio de que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, el informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación,



debiéndose ponderar la prueba considerando los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 2 del Reglamento. En este sentido, el Dictamen refiere que no es razonable establecer un estándar probatorio al interior de la empresa superior al de un tribunal laboral, el que conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, permite que el demandante acredite la existencia de “indicios suficientes”.

**3.** Reconoce la posibilidad del **desistimiento de la denuncia**, siempre que lo anterior, conste por escrito y refleje con claridad la voluntad manifestada por la persona afectada.

**4.** Reafirma la **imposibilidad del empleador de realizar un examen de admisibilidad**, si los hechos han ocurrido con anterioridad a los 60 días hábiles contados desde la fecha en que se realiza la denuncia, pues el empleador siempre debe velar por el cumplimiento de su deber de protección y garantizar un ambiente libre de violencia y acoso, y por ende ante una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajado ejercida por terceros, debe realizar la investigación respectiva con independencia de la época en que han acaecido los hechos denunciados.

El presente pronunciamiento, aclara y refuerza algunos aspectos relevantes de la ley, relacionadas principalmente con el cumplimiento por parte de los empleadores de su deber preventivo y de la importancia de realizar un proceso de investigación frente a una denuncia por acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Sin embargo, no se pronuncia salvo meras generalidades en torno a un elemento clave de este proceso como lo es, la aplicación y extensión de las medidas de resguardo, teniendo presente que una de las principales críticas que se ha realizado a un año de la entrada en vigencia de esta ley, es precisamente la extensión del procesos de investigación por parte de la Dirección del Trabajo.

**Macarena Parada Díaz**

Directora Litigios