

16 de Febrero 2026

Dirección del Trabajo complementa doctrina sobre aplicación de la Ley Karín (Ley N° 21.643)

Con fecha 26 de enero de 2026, a través del Dictamen N° 57/04 acerca de varios puntos relativos a materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, resolviendo algunos temas relativos a plazos en materia de investigación, aplicación de la ley N° 21.643 en el tiempo, criterios de tramitación en caso de denuncias que involucran a personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas y/o de servicios transitorios.

1. Plazo de Investigación en el Procedimiento de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

De acuerdo con el Dictamen N° 57/04, se señala que los plazos que a los cuales deberán ajustarse los procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo son de días hábiles, entendiéndose como inhábiles los días sábados, domingo y festivos, a menos que expresamente se establezca otra forma y sin otra precisión que permita concluir que el plazo deba ser contabilizado de forma distinta a lo dispuesto en el artículo 1 del Reglamento contenido en el Decreto N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. ¿El empleador está obligado a iniciar una investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, frente a la presentación de una denuncia que exceda el plazo de caducidad establecido por la Dirección del Trabajo?

La interpretación administrativa de la Dirección del Trabajo establece que, ante la presentación de una denuncia por acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, independientemente de la fecha de los hechos denunciados, el empleador debe dar cumplimiento con la normativa pertinente, procediendo a efectuar la investigación respectiva.

3. ¿Cuál es la definición de acoso laboral que corresponde utilizar en una investigación interna en que el hecho denunciado es anterior a la entrada en vigor de la Ley N° 21.643 en el escenario de que la denuncia sea posterior?

La Dirección del Trabajo ha establecido que, en las investigaciones internas relativas a hechos denunciados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, deberá aplicarse la definición de acoso laboral vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos que pudieren constituir tales conductas.

Sin perjuicio de lo anterior, y con independencia del concepto aplicable al momento de su ocurrencia, ello no exime al empleador del cumplimiento de su deber de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las personas trabajadoras, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4. Oportunidad para la remisión de antecedentes y alcance de la revisión de la Dirección del Trabajo en procedimientos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

De conformidad con el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo y con lo señalado por la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo en el Dictamen N° 362/19, de 7 de junio de 2024, la única oportunidad con que cuenta el empleador para remitir antecedentes relativos al procedimiento de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo es al momento de informar a dicho organismo el término de la investigación.

Asimismo, el citado dictamen precisa que las revisiones efectuadas por la Dirección del Trabajo se circunscriben exclusivamente a verificar el cumplimiento de las exigencias procedimentales establecidas en el Reglamento de la Ley N° 21.643. Si la Dirección del Trabajo no formula observaciones dentro del plazo de 30 días, las conclusiones de la investigación se entienden válidas. Por el contrario, si el órgano administrativo realiza observaciones, el empleador deberá introducir las modificaciones necesarias para ajustarse a derecho y, posteriormente, proceder a la aplicación de las sanciones o medidas correctivas que resulten procedentes.

5. Interpretación de la Dirección del Trabajo en relación con denuncias que involucran trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y/o de servicios transitorios

La Dirección del Trabajo ha resuelto diversos aspectos vinculados al cómputo del plazo de investigación y a las reglas procedimentales aplicables cuando la persona denunciante y la denunciada pertenecen a empresas distintas.

5.1. Plazo de investigación de denuncia

Respecto del plazo de 30 días hábiles administrativos establecidos para sustanciar la investigación por acoso laboral, el cómputo de los treinta días para investigar deberá realizarse desde que es recibida formalmente por la empresa a cargo de efectuar la investigación.

5.2. Responsabilidad de la empresa principal en la investigación y coordinación interempresarial en régimen de subcontratación y servicios transitorios

La Dirección del Trabajo ha sido categórica en establecer que, tratándose de hechos ocurridos en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, la empresa principal o usuaria es siempre la obligada a instruir y conducir la investigación, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 21.643. Esta regla no es meramente formal: fija con claridad el sujeto responsable de garantizar la correcta tramitación del procedimiento y de resguardar su regularidad.

Con todo, las medidas de resguardo y las eventuales sanciones deberán ser adoptadas por la empresa que cuente con potestad disciplinaria respecto de la persona involucrada. Así, por ejemplo, si la persona denunciada depende laboralmente de una empresa contratista, será esta última la llamada a aplicar una

medida de resguardo respecto de dicho trabajador, mientras que la empresa principal deberá asegurar la adecuada conducción de la investigación y la implementación de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

Asimismo, el dictamen enfatiza que, en todas las etapas del procedimiento, debe existir una coordinación adecuada, efectiva y oportuna entre las empresas involucradas. Dicha coordinación no solo implica intercambio de información pertinente, sino también el estricto respeto del principio de confidencialidad que rige el procedimiento, garantizando la protección de la identidad y antecedentes de las partes, en conformidad con los principios que informan la Ley N° 21.643.

Marcelo Pablo Pereda Araya

Abogado del Área Judicial

Lizama Abogados