



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

PROBLEMAS Y COMPLEJIDADES DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EN
EL MARCO DE LA LEY KARIN

POR: MARCELA PAULA RETAMAL FAÚNDEZ

Tesina presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo
para optar al Grado Académico de Magíster en Derecho de la Empresa.

PROFESOR GUÍA:

SR. KARL SIEVERS JASCHAN.

Noviembre 2025

CONCEPCIÓN

Abogada y estudiante de Magíster en Derecho de la Empresa, Universidad del Desarrollo.

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

© Se autoriza la reproducción de fragmentos de esta obra para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

AGRADECIMIENTOS:

A mi profesor Guía, don Karl Sievers Jaschan, y en especial mi más sincero agradecimiento al director del programa, don Jorge Ogalde Muñoz, por la calidad del cuerpo académico y del equipo de coordinación que conformaron el Magíster, quienes contribuyeron de manera significativa a mi crecimiento académico y profesional.

INDICE

RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN.....	v
1. ALCANCES GENERALES.....	ix
2. INFORME DE INVESTIGACIÓN, OBJETIVO Y SU IMPORTANCIA EN EL PROCEDIMIENTO.....	xiii
2.1 El Informe: ¿Un problema o una herramienta infravalorada?.....	xvi
2.2 Ponderación de la prueba y valor probatorio.....	xx
3. ROL Y CALIDAD DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN ..	xxii
3.1 Rol del investigador.....	xxii
3.2 Calidad del investigador: Profesional y técnica.	xxiii
3.3 Calidad del investigador: Un Problema para el informe de investigación y sus conclusiones.....	xxvi
4. INFORME DE INVESTIGACIÓN: UNA MIRADA DESDE LA JURISPRUDENCIA.	xxix
5. PROPUESTA DE MEJORAS PARA EL INFORME DE INVESTIGACIÓN EN EL MARCO DE LA LEY KARIN.....	xlii
CONCLUSIÓN.....	xlviii
BIBLIOGRAFÍA.....	lii
NORMAS.....	lii
INSTRUCTIVOS ADMINISTRATIVOS	lii
JURISPRUDENCIA.....	liii
INFORMES Y ARTÍCULOS	liv

RESUMEN

La Ley 21.643 marca un hito para el derecho del trabajo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que significó cambios significativos tanto en materia de prevención como investigación. Habiendo transcurrido más de un año desde su entrada en vigencia, comenzamos a observar su impacto, así como problemas prácticos, dentro de los cuales encontramos el informe de investigación, herramienta esencial para un posterior juicio por vulneración de derechos y/o despido injustificado. A través del análisis del marco normativo, dictámenes y jurisprudencia se evidencian los conflictos que se genera respecto de su elaboración, falta de estandarización, capacitación y definición de lineamientos, lo que eventualmente pudiese ser dar lugar a una vulneración de derechos, razón por la cual se examina críticamente estos aspectos, para luego proponer mejoras que permitan fortalecer el cumplimiento y objetivo perseguido por la Ley Karin.

Esta ley cambia el paradigma de las relaciones del trabajo, siendo su punto de partida, pero que requiere de una cierta maduración para observar el cambio cultural y perfeccionamiento de la investigación, lo cual dependerá de los criterios jurisprudenciales que se desarrollen en el transcurso del tiempo.

Palabras clave: Ley Karin, informe de investigación, acoso laboral, procedimiento interno, debido proceso, relaciones laborales, vulneración de derechos.

INTRODUCCIÓN

La Ley N°21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, en adelante, indistinta o simplemente, “Ley Karin” sin lugar a duda significó un hito en el derecho laboral chileno, convirtiéndose en materia de interés nacional, al visibilizar y regular de manera integral la violencia y el acoso en los ambientes laborales, razón por la cual, se incorporan nuevas obligaciones y herramientas para mejorar las relaciones dentro del entorno laboral.

Esta ley tiene su génesis como consecuencia de un hecho trágico ocurrido en nuestro país que resultó en la muerte de Karin Salgado, quien se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo, situación que visibilizó la ausencia de herramientas eficaces, debilidades de la normativa existente y necesidad de legislar sobre estas materias de forma integral para hacer frente a las situaciones de violencia, acoso laboral y sexual, con énfasis en la prevención, para así garantizar ambientes laborales más seguros, integrándolos como parte de la cultura organizacional.

Como respuesta a este escenario, el 15 de enero 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, materializando el cumplimiento de cambios normativos que el Estado de Chile debía implementar en razón del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumento internacional ratificado por Chile en el año 2023, el cual reconoce por primera vez el Derecho Universal de toda persona a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, incluyendo expresamente la violencia de género, estableciendo obligaciones para los Estados de generar marcos legales y eficaces de prevención, investigación y sanción¹.

¹ D N°21 (03-07-2024), cons. 4.

Esta normativa al establecer estándares nuevos a nivel mundial generó expectativas y a la vez muchas interrogantes, que poco a poco han ido resolviéndose mediante escasos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, en adelante la “DT”, por lo que siguen existiendo dudas y zonas grises entorno a esta ley.

El 01 de agosto de 2025, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dio a conocer el balance de la implementación de la Ley N°21.643, el cual da cuenta del número de denuncias presentadas por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, además de las medidas de resguardo adoptadas por los empleadores entre agosto de 2024 y junio de 2025. En el balance se indica que la DT, registró 44.212 denuncias entre agosto de 2024 y junio de 2025, en el mismo documento se indica que la DT realizó 2.117 fiscalizaciones y cursó 993 multas por incumplimientos. En el 21,3% de las fiscalizaciones cerradas clasificadas bajo Ley Karin se constató alguna vulneración².

La nueva normativa, fue objeto de estudio durante gran parte del año 2024, en que diversos expertos efectuaban análisis, proyecciones y críticas a esta norma desde una perspectiva eminentemente teórica, pero las materias reguladas por esta ley, son nuevas, por lo que constituye “letra viva”, esto quiere decir que, cuya eficacia y eventuales dificultades solo podrán ser evaluados a partir de la experiencia concreta y resultados que se produzcan en la realidad, es por ello que considerar estudios entorno a factores como el número de denuncias, no resulta ser suficiente, debido a que con anterioridad a la dictación de la norma, estas conducta ya existían, así como también se tenía conciencia de que el número de denuncias sería considerable, dado que a partir de esta ley, se exigen canales formales de denuncias, lo que naturalmente incentiva a utilizar estos

² Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo, *Informe considerando los periodos de agosto de 2024 y junio de 2025*, disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-recibe-informe-de-implementacion-de-la-ley-karin-a-un-ano-de-su-entrada-en-vigencia/>. Fecha de consulta: 05 de agosto de 2025.

mecanismos, por lo que las cifras no constituyen la aparición de un problema nuevo, sino que visibilizan una realidad preexistente.

Por esta razón, resulta necesario ir más allá del mero análisis estadístico, considerando que, habiendo transcurrido más de un año desde su entrada en vigencia e implementación de la Ley N° 21.643, ya es posible observar con mayor claridad sus distintas aristas y su impacto transversal en el derecho laboral. Si bien dicho impacto ha sido significativo, debe precisarse que es la propia Ley la que genera esta transformación, y no específicamente el informe de investigación. Este último, pese a ser una pieza clave del procedimiento, ha sido escasamente abordado en la discusión jurídica, por lo tanto, el presente trabajo abordará este punto específico del procedimiento.

Conforme a lo expuesto, la presente tesina, tiene por objeto analizar desde una perspectiva jurídica y práctica, los problemas que presenta el informe de investigación en el marco de la Ley Karin a un año de su entrada en vigencia. Se examinarán las principales dificultades que afectan su eficacia y cómo estas pueden comprometer derechos fundamentales. El análisis considerará el marco normativo vigente, el rol y capacidad del investigador, así como el impacto del informe en sede administrativa y judicial. Se revisarán pronunciamientos de la DT y jurisprudencia reciente, evidenciando algunos efectos como tutelas, despidos o recursos de protección. A partir de ello, se proponen medidas de mejoras para fortalecer su utilización como herramienta efectiva. El trabajo se estructura en cinco secciones temáticas, desde los aspectos generales hasta propuestas concretas de perfeccionamiento.

1. ALCANCES GENERALES

A) Modificaciones al Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo en virtud de la Ley N° 21.643.

Antes de adentrarnos en materia objeto del presente trabajo, debemos comprender la normativa que regula el informe de investigación, para lo cual debemos analizar su marco normativo.

El escenario previo a esta ley en materia de investigación se encontraba regulado en el Código del Trabajo, específicamente en los artículos 211-A al 211-E, los que contemplaban un marco normativo de mínima regulación, en el que, si bien, hacía referencia a ciertos principios generales, fijaba algunos plazos, medidas de resguardo y referencias a la denuncia y su presentación, carecía de definiciones claras sobre el contenido mínimo de tales actuaciones, así como también sobre la estructura o contenido del informe de investigación, por lo que su falta de especificación, daba lugar a un amplio margen de actuación sin directrices normativas precisas para el empleador, lo que conlleva a implementar procedimientos que carecían de estándares mínimos en relación a garantías del debido proceso, aplicación de principios rectores, formas de notificación, contenidos del informe, requisitos del investigador o plazos razonables para las distintas etapas del procedimiento, lo que, en la práctica, podía derivar en vulneraciones de derechos fundamentales. Así mismo, el tratamiento del acoso laboral y sexual en nuestro país era ex – post, regulando de forma genérica la investigación, pero dejando de lado la prevención.

Así las cosas, la Ley Karin surge como una respuesta legislativa ante la realidad de nuestro país respecto de las relaciones que se generan en los ambientes laborales y que al carecer de una regulación ex–ante, es que el énfasis de esta norma está en la prevención, estableciendo la exigencia de contar con protocolos de prevención con el propósito de que las relaciones laborales se den en un

entorno de respeto, sana convivencia, igualdad y no discriminación, para así desnaturalizar prácticas que vulneren derechos fundamentales e incorporar una cultura organizacional sobre estas temáticas.

También, una de las modificaciones significativas que trajo aparejada esta ley, es la eliminación de la exigencia de reiteración respecto de las conductas constitutivas de acoso laboral, introduce la perspectiva de género y la nueva figura de violencia en el trabajo.

En materia de investigación, esta ley viene a subsanar la falta de regulación respecto del procedimiento, el cual debe sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo establece las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones³.

Este reglamento, establece estándares mínimos que deben contener los procedimientos de investigación por denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo⁴, de esta manera, las modificaciones que introduce la Ley N°21.643 al Código del Trabajo respecto de la investigación, se relacionan con la descripción de principios, establecimiento de obligaciones para el empleador, canales claros de denuncias, designación de la persona a cargo de la investigación, diligencias mínimas que deberá efectuar el investigador, contenido del informe, conclusiones, adopción de medidas o sanciones y plazos que deberán cumplirse para cada una de las diligencias del procedimiento.

Como podemos observar, con esta normativa se establecen procedimientos claros, lo cual permite que todas las investigaciones sobre estas materias se deben ajustar al reglamento, evitando de esta forma la regulación por parte de

³ C del T, art. 211-B.

⁴ D N°21 (03-07-2024).

los empleadores de procedimiento que daban lugar a vulneración de derechos y al debido proceso, subiendo el estándar del procedimiento y ajustándolo a los derechos y garantías constitucionales.

B) Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo. Nuevas Directrices, Reglamento del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social.

Para entender como llegamos al informe de investigación, es importante dar a conocer someramente el procedimiento de investigación, el cual debe observar principios básicos como la perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, el debido proceso y la colaboración⁵. Estos principios permiten que la investigación respete derechos fundamentales, evitando perjuicios indebidos a las partes y garantizando la objetividad y transparencia en el desarrollo del proceso, de tal manera que este procedimiento toma curso ante la presentación de una denuncia, la cual puede efectuarse de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la DT de forma presencial o electrónica. La denuncia debe incluir la identificación de la persona afectada, del denunciado, el vínculo laboral, los hechos denunciados y, si corresponde, los antecedentes de la empresa. Si la denuncia es verbal, se levanta un acta firmada y timbrada⁶. El empleador, al recibir una denuncia, debe optar entre realizar una investigación interna o derivarla a la DT, informando siempre de ello a la persona denunciante. En todos los casos, se prohíbe un control de admisibilidad que limite el avance del procedimiento.

⁵ D. N°21 (03-jul-2024), art. 2.

⁶ D. N°21 (03-jul-2024), art. 11

Ya presentada la denuncia, el empleador debe adoptar de inmediato medidas de resguardo proporcionales a la gravedad de los hechos⁷ y dar curso a la investigación, para lo cual el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora con formación en acoso, género o derechos fundamentales. La persona denunciante o denunciada puede objetar su imparcialidad y solicitar cambio de ésta, decisión que debe quedar registrada en el informe final⁸.

Para el correcto esclarecimiento de los hechos, el procedimiento exige ciertas diligencias mínimas que permitan recabar antecedentes suficientes, incluyendo declaraciones de las partes y testigos, reglamentos internos, contratos de trabajo, registros de asistencia y otros documentos relevantes, todo lo cual debe constar por escrito y estar firmado⁹.

La persona a cargo de la investigación debe llevar un registro de todas las actuaciones y elaborar un informe, el cual debe contener al menos, la identificación de la empresa, las partes involucradas y la persona a cargo de la investigación, las medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas, relación de hechos, antecedentes, declaraciones y alegaciones, el análisis de indicios para determinar si los hechos configuran acoso laboral, sexual o violencia, propuesta de medidas correctivas o sanciones según corresponda¹⁰.

El plazo en el cual se debe concluir la investigación es de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la DT. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la DT deberá emitir un certificado de recepción¹¹.

⁷ D. N°21 (03-jul-2024), art. 13.

⁸ D. N°21 (03-jul-2024), art. 14.

⁹ D. N°21 (03-jul-2024), art.15.

¹⁰ D. N°21 (03-jul-2024), art.16.

¹¹ D. N°21 (03-jul-2024), art.17.

El empleador debe remitir el informe y sus conclusiones a la DT dentro de 2 días de finalizada la investigación interna. Este organismo tiene un plazo de 30 días para pronunciarse. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a las persona afectada, denunciante y denunciada. Posteriormente, el empleador cuenta con un plazo de 15 días para aplicar las medidas o sanciones derivadas¹².

Como podemos ver, el procedimiento de investigación incorporado en esta normativa constituye un marco normativo detallado que asegura las garantías del procedimiento con la finalidad de esclarecer hechos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, asegurando la protección de las partes involucradas en el proceso.

Habiendo indicado los lineamientos del procedimiento y contextualizado su marco normativo, corresponde abocarse en el análisis de la materia objeto del presente trabajo.

2. INFORME DE INVESTIGACIÓN, OBJETIVO Y SU IMPORTANCIA EN EL PROCEDIMIENTO.

Al revisar el marco normativo del procedimiento de investigación, nos damos cuenta de que, su regulación garantiza un procedimiento eficaz, transparente y respetuoso de derechos fundamentales, el cual conlleva a la debida investigación ante la presentación de una denuncia por hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Frente a esta situación, el empleador se encuentra obligado a investigar para determinar la concurrencia o no de estas conductas, ya que la omisión de esta obligación, así como para aquellos casos en que se proceda al despido directo, sin efectuar una investigación de forma previa, el empleador se expone a ser demandado por despido injustificado con el

¹² D. N°21 (03-jul-2024), arts.18 a 19.

correspondiente recargo del 100% sobre las indemnizaciones legales¹³, asimismo, puede ser objeto de demanda por vulneración de derechos fundamentales por no haber tomado todas las medidas de resguardo de la integridad psíquica de los trabajadores, esto para el caso que sea la persona denunciante la que vea vulnerados sus derechos por la inactividad del empleador, así como también puede ser sujeto de eventuales multas cursadas por la DT.

Ahora bien, la ley N°21.643 fija la base para la regulación del procedimiento de investigación, en que, al revisar diversos reglamentos internos y políticas institucionales del sector privado, se desprende claramente de ellos que, el procedimiento se encuentra regulado de manera aislada, es decir, sólo para estas conductas, no haciéndolo extensivo a otras conductas como por ejemplo la discriminación. Esto resulta del todo curioso, ya que los procesos investigativos en materia laboral, desde antes de la entrada en vigencia de esta ley, se configuran como elemento imprescindible y necesario para acreditar también otras causales disciplinarias, tanto es así que, ciertos jueces extendían sus conclusiones sobre estos procesos para aquellos casos en que el empleador imputaba conductas al trabajador que revisten la aptitud necesaria para configurar la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Lo anterior, podemos verlo reflejado en lo indicado en la sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el cual señala: *“No consta en autos según ha exigido la jurisprudencia en forma unánime para la procedencia de los despidos disciplinarios que efectivamente se haya efectuado una investigación de los hechos atribuidos al actor con las debidas formalidades, y otorgando al trabajador el derecho a ser oído y formular descargos, apareciendo los testigos también en contradicción en cuanto a la forma que tomaron conocimiento y la manera en que tuvieron por acreditados los hechos atribuidos al actor y fundantes del despido,*

¹³ C del T, art. 168.

máxime si en la contestación de la demanda se alude a comentarios al interior de la tienda”¹⁴.

Así las cosas, un trabajador no puede ser sancionado por la mera presentación de la denuncia, sino que se debe efectuar una investigación, la que resulta necesaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados, por lo que se deberá recopilar antecedentes de manera objetiva, tomar declaraciones a las partes intervinientes, testigos y revisar toda documentación que sea pertinente, dejando constancia por escrito. Todas estas diligencias se materializan en el denominado “informe de investigación”.

Siguiendo con lo expuesto, podemos ver que este informe no es un mero trámite administrativo, ya que su importancia radica en que es la pieza central del proceso por constituir la etapa conclusiva, pues, mediante este documento se materializa todo el procedimiento, debiendo indicarse la individualización de las partes, antecedentes de la denuncia, metodología para la recopilación de antecedentes, hechos acreditados y no acreditados, formulación de los indicios o razonamientos coherente y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados son o no constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y propuestas de medidas y/o sanciones según corresponda. De esta manera, podemos apreciar que el informe de investigación no solo cumple una función descriptiva o probatoria como podría pensarse, sino que además es el fundamento para las decisiones posteriores, siendo este instrumento la concentración de los mayores desafíos que se vislumbran en la práctica, el que se refleja tanto en su elaboración, objetividad, contenido obligatorio, especialmente en su incidencia para la determinación de sanciones y eventuales controversias judiciales, ya que en el consta las decisiones adoptadas como resultado de la investigación, por lo que una decisión no respaldada en un informe con estructura y con fundamentos

¹⁴ 1° J.L.T de Santiago, Despido injustificado y cobro prestaciones, rol O-7399-2019 (19-05-2021).

contundentes, constituye una decisión arbitraria que podría derivar en la vulneración de derechos o despidos injustificados.

Conforme a lo anterior, podemos concluir que, el informe de investigación es la herramienta que contempla una “prueba preconstituida” para el eventual juicio que pudiese dar lugar, por lo que este documento se convierte en la principal prueba para el empleador, permitiéndole justificar la sanción o medida adoptada ante una demanda laboral, respecto de la cual se deberá probar no solo los hechos discutidos, sino que también el cumplimiento de los estándares mínimos de la investigación ajustados a derechos y con respeto a las garantías constitucionales.

2.1 El Informe: ¿Un problema o una herramienta infravalorada?

Al despejar el objetivo e importancia del informe de investigación, estamos en condiciones de entender la complejidad que este presenta por ser un instrumento que requiere de un trabajo minucioso, técnico y de alta precisión, lo que no ha sido entendido en estos términos.

La escasa jurisprudencia en relación el informe de investigación¹⁵ en el marco de la Ley Karin, sigue siendo incipiente, de cuyo examen se han identificado algunos pronunciamientos judiciales recientes en que dicho informe ha sido objeto de controversia, particularmente respecto a eventuales vulneraciones de derechos fundamentales, despidos injustificados o reclamaciones de multas administrativas. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario advertir que de las

¹⁵ J.L.T de Talca, Despido injustificado, rol O-588-2024 (28-02-2025), J.L.T de Talca, Tutela de derechos fundamentales, rol T-59-2025 (02-06-2025), J.L.T de Mariquina, Tutela de derechos fundamentales, rol T-45-2024 (03-05-2025), J.T.L de Los Ángeles, Tutela laboral, rol T-114-2024 (02-06-2025), J.T.L de Temuco, Despido injustificado, rol O-593-2024 (21-11-2024), J.L.T de Arica, Despido carente de causal o injustificado, rol M-290-2024 (17-02-2025), J.L.T de San Bernardo, Tutela por vulneración de garantía de indemnidad con ocasión del despido, rol T-70-2025 (14-05-2025), J.L.T de Arica, Tutela vulneración derechos fundamentales, rol O-66-2025 (02-06-2025), J.L.T de Talca, Tutela laboral con ocasión del despido, rol T-161-2024 (26-02-2025).

sentencias revisadas no todas se encuentran firmes ni ejecutoriadas, lo que debe tenerse en cuenta para su consideración como precedente.

De la revisión jurisprudencial, podemos apreciar que las acciones y herramienta empleadas, no dicen relación con el ataque al informe de investigación, siendo que éste al ser la pieza central del proceso, lo convierte al mismo tiempo en el punto más vulnerable por ser un blanco fácil de impugnaciones, pues es el instrumento en donde resulta más sencillo cometer errores tanto de forma como de fondo, debido a las exigencia respecto de su contenido, así como el análisis respecto de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en que se fundan las conclusiones de la investigación para la determinación de si lo hechos son o no constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Resulta curioso que las alegaciones no se centren en el informe de investigación, que no se utilice como la herramienta principal para demandar, siendo el elemento más sencillo de desvirtuar por requerir un alto conocimiento técnico, convirtiéndose por tanto en una herramienta infravalorada.

Lo anterior, se traduce en el simple ejercicio de realizar un check list del informe, haciéndose, por ejemplo, alguna de las siguientes preguntas:

- ¿La denuncia fue presentada conforme a los requisitos del artículo 16 del Reglamento que fija las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, o bien la investigación se inició de oficio por el empleador?
- ¿La investigación fue realizada en el plazo de 30 días?
- ¿Se da íntegro cumplimiento a los principios establecido en especial al debido proceso?
- ¿Se garantizó el acceso al expediente?
- ¿La persona a cargo de la investigación es imparcial?
- ¿El informe se funda en hechos probados y no meras presunciones?

Este pequeño listado permita apreciar a simple vista que muchos de los informes que se presentan en la práctica, no cumplen con requisitos sencillos respecto de forma y más complejos respecto del fondo, lo que se transforma en herramientas para formular la defensa del trabajador y sustentar que la investigación, que se materializa en el informe, vulnera derechos fundamentales o no justifica el despido, ya que el informe es el único documento en el que se plasma la investigación y que explica el fundamento y razonamiento al que se arribó para llegar a determinar si los hechos denunciados son o no constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Por lo anterior, la construcción del informe es fundamental y determinante para las acciones que ocurran en el futuro de la relación laboral, siendo la herramienta decisiva en un juicio.

Ahora bien, el informe de investigación puede ser considerado como la mejor carta en una batalla o el instrumento estratégico de superior eficacia, pero al mismo tiempo es posible advertir algunas complejidades que hemos ido presenciando en la práctica, como lo es la incompatibilidad entre los tiempos de la investigación interna realizados por el empleador, mayoritariamente en las empresas y aquellas investigaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo, así lo demuestra por ejemplo la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso que se pronunció respecto del recurso de protección interpuesto por hechos que dicen relación con la demora en la investigación por parte de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso y, asimismo, con la omisión de pronunciamiento respecto de la petición formulada por la recurrente, en un procedimiento bajo el amparo de la Ley N°21.643, relativa a la vigencia de las medidas de resguardo adoptadas por ese organismo¹⁶, en donde la recurrida se excusa en que *“con la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, aumentó la cantidad de materias que pueden denunciarse, lo que incrementó en forma exponencial las denuncias interpuestas*

¹⁶ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025, cons. 2 (12-06-2025).

por trabajadores, sin que la legislación contemplara mayores recursos para su implementación”, agregando que “los plazos contemplados para las actuaciones de la administración no son fatales y su incumplimiento solo genera responsabilidades administrativas para el funcionario que lo incumple, no siendo procedente el silencio positivo respecto de funciones fiscalizadoras”¹⁷.

La Corte acoge el recurso de protección indicando “*Que, para resolver el presente arbitrio, debemos tener presente que la Ley N°21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, incorporó el artículo 211-B al Código del Trabajo, en el que expresamente se estableció que los procedimientos de investigación deberán sujetarse, entre otros, al principio de celeridad y perspectiva de género*”¹⁸. Asimismo, determinó que “*se contempló en forma expresa, en su artículo 211-C, que la investigación deberá tener una duración máxima de 30 días, lo que encuentra su fundamento en la gravedad de las conductas denunciadas*”¹⁹.

Lo anterior, demuestra que considerando la gran cantidad de denuncias que son presentadas ante la DT y cuya investigación es asumido por este organismo, se ha provocado el colapso del sistema, dando lugar a vulneraciones de derechos, teniendo que recurrir como en la sentencia en comento a la Corte de Apelaciones para que ordene que la investigación sea llevada a cabo en el plazo de 30 días como señala la ley, no siendo excusa para la Dirección cumplir con la obligación referente a los plazos por el hecho de tener una mayor carga laboral producto del número de denuncia²⁰, sumado a que el informe es un documento técnico que requiere de trabajo minucioso que conlleva tiempo en su elaboración.

¹⁷ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025 (12-06-2025).

¹⁸ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025, cons. 4 (12-06-2025).

¹⁹ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025, cons. 5 (12-06-2025).

²⁰ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025, folio 14 (12-06-2025).

2.2 Ponderación de la prueba y valor probatorio

Tal como hemos mencionado, el informe debe contemplar una serie de diligencias, entre ellas, las pruebas, respecto de las cuales se debe realizar un análisis en relación con los hechos denunciados, lo que no es una labor sencilla por requerir de un conocimiento técnico y del debido razonamiento para su ponderación y valor, todo lo cual se materializa en el informe de investigación, el que debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, siendo así la radiografía del razonamiento del investigador, en el cual transparenta la ruta argumentativa que lo llevó a la convicción sobre los hechos denunciados.

El cuestionamiento surge con relación a cómo debe analizarse la prueba, ya que la Ley N°21.643 no lo incorpora de forma expresa, por lo que dicha situación tiene directa incidencia con el informe de investigación y los problemas que genera, así como la ambigüedad de su valor probatorio, por no señalarse en la norma si éste tiene presunción de veracidad, valor indiciario o un carácter meramente informativo.

En consecuencia, la problemática se presenta en cuanto a la existencia de uniformidad respecto del criterio de ponderación de la prueba, ya que esto genera que la persona que investiga tenga amplia libertad de interpretación, lo que puede derivar en decisiones arbitrarias e inconsistentes, así como también carecer de conocimientos suficientes en relación a la valoración de la prueba, pudiendo dar excesivo valor algunas pruebas y descartar otras, que pudiesen ser relevante para el proceso, lo que finalmente afecta la validez de la investigación, desigualdad ante hechos similares en donde los investigadores podrían llegar a conclusiones opuestas aplicando distintos criterios en su ponderación, dando lugar a cuestionamientos y desconfianza del proceso.

La falta de criterios probatorios y estándares establecidos de forma clara da lugar a la formulación de alegatos en consideración a sesgos y falta de objetividad de

la investigación, poniendo en riesgo no solo la institucionalidad, sino que la vulneración de derechos, lo que puede derivar en acciones judiciales.

La Dirección del Trabajo, mediante Dictamen 515/ 21 del 04 de agosto de 2025, se pronunció sobre la ponderación de la prueba, señalando que el informe de investigación debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, debiendo ponderarse la prueba considerándose los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 211-B del Código del Trabajo y artículo 2 del Reglamento. Lo anterior no obsta a que se debe considerar que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, debe ser proporcionada y tener justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales y, dentro de estos, sus derechos fundamentales.

Si bien tenemos un pronunciamiento al respecto, este resulta ser bastante amplio, no resolviendo del todo las problemáticas señaladas anteriormente, en que además, no aporta nada nuevo, ya que la incorporación de la perspectiva de género como principio básico del procedimiento, es materia reciente de nuestra legislación, por lo que claramente lo diferencia de otros procedimientos, no pudiendo analizar la prueba de manera tradicional, ya que se deberá considerar las desigualdades estructurales, identificación de estereotipos, evitar la revictimización, entre otros aspectos, lo que son propio de este principio.

Como vemos la Ley Karin, es un avance al establecer un marco regulatorio respecto de los procedimientos para investigar estas conductas, pero al mismo tiempo deja interrogantes en materia procedimental, las cuales se están apreciando en la práctica y por tanto requieren de un seguimiento y pronunciamiento ad hoc a las situaciones que se van generando.

3. ROL Y CALIDAD DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Rol del investigador

Presentada una denuncia por hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, conforme al artículo 211-C del Código del Trabajo señala que “*el empleador dispondrá la realización de una investigación*”, por tanto, ante una denuncia se debe investigar, entendiéndose este concepto, de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española, “*indagar para descubrir algo*”. Esta labor deberá ser realizada por la persona designada a cargo de la investigación, a la que se le suele denominar “investigador”, “fiscal” o “inspector”, pero independiente del nombre que se le asigne, para el desempeño de su labor debe contar con una preparación adecuada, técnica y con habilidades de investigación, ya que sobre éste descansa la legitimidad de todo el procedimiento, por lo que su rol es activo, clave, estratégico y fundamental en el esclarecimiento de los hechos, no es meramente formal, sino que es sustantivo, siendo su calidad profesional determinante para el desempeño de su cargo, debiendo garantizar el debido proceso, ser imparcial y objetivo, evitando sesgos o prejuicios, ya que su criterio y razonamiento determinará eventuales responsabilidades, medidas y sanciones que deban adoptarse.

Su rol se centra en realizar diversas diligencias, siendo el reglamento que establece las directrices del procedimiento²¹ la que se encarga de establecer deberes específicos que refuerzan su imparcialidad, objetividad y profesionalismo. Para su labor deberá llevar la conducción de proceso mediante gestiones de investigación que debe realizar con imparcialidad, objetividad, diligencia y perspectiva de género, asegurando el respeto a los derechos fundamentales, recopilar antecedentes y documentos necesarios, citar a declarar a las personas involucradas, llevando un registro por escrito de todas las

²¹ D N°21 (03-07-2024), arts.7, 14 a 16.

diligencia para el esclarecimiento de los hechos, todo lo cual se debe realizar en estricto cumplimiento con los plazos legales, garantizando la celeridad del proceso, además, está obligado a resguardar la reserva de la información a la que acceda durante la investigación y asegurar el respeto a los derechos de todas las partes involucradas en el proceso, de tal manera que el investigador es el encargado de la dirección del procedimiento interno, desde su designación hasta la elaboración del informe final, mediante el cual se materializa toda su labor, representando el eje vertebral del procedimiento, por tanto, debe contar con una organización, planificación y ejecución de todas las diligencias de investigación, teniendo en sus manos el éxito o fracaso de la investigación.

3.2 Calidad del investigador: Profesional y técnica.

En párrafos anteriores se analizó el objetivo e importancia del informe de investigación, ya que es importante entender que éste es la pieza central y fundamental sobre el cual descansa la validez del procedimiento y el resultado ante la denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.

En relación con este documento, resulta importante determinar la calidad de la persona a cargo de la investigación, el cual tiene un rol activo dentro del proceso y en el que descansa la elaboración del informe de investigación, el que no solo comprende elementos de forma, sino que de fondo, por lo que el rol del investigador es complejo y una tarea difícil de asumir, dada la responsabilidad que reviste, ya que un trabajo mal ejecutado puede derivar en vulneraciones de derechos fundamentales, generando un impacto significativo no solo en la confianza de la institucionalidad sino que también en la relaciones laborales.

Por esta razón y dado la complejidad de la labor de investigar, surge la interrogante respecto a qué calidad debe tener el investigador, qué conocimiento y características debe tener esta persona en el marco de la Ley Karin.

El artículo 14 del reglamento que establece las directrices del procedimiento, señala que la investigación deberá ser llevada a cabo por una persona que debe ser designada, siendo el empleador quien deberá designar “*preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales*” para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La utilización del concepto “*preferentemente*” se desprende que no es obligatorio designar a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, planteando así, la interrogante acerca del nivel de conocimiento que debe exigirse a quien asuma dicha función. En efecto, podría considerarse cumplido el requisito si la persona únicamente acredita haber asistido a una capacitación y obtenido un certificado de participación, lo cual resulta insuficiente para garantizar una preparación sólida en estas materias. Sumado a lo anterior, la norma no exige conocimientos en técnicas de investigación tales como, la conducción de entrevistas, la recolección de evidencia o la elaboración de informes claros y fundados, competencias que resultan esenciales en este tipo de procedimientos.

Tal como se ha expuesto en párrafos anteriores, la labor investigativa y la redacción del informe final requieren de un grado elevado de preparación técnica, rigurosidad y seriedad, por lo que la carencia de dicho conocimiento compromete la eficacia y legitimidad del proceso.

Estas interrogantes fueron objeto de consulta a la DT, la que se pronunció mediante Dictamen 515/ 21 del 04 de agosto de 2025, para determinar el tenor de esta obligación y su alcance, indicando que para esto, resulta útil recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° del artículo 20, según el cual “*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*”. En este sentido la reiterada y uniforme

jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras, es aquel que les otorga el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, según el cual la expresión “preferir” indica que se refiere a “dar la preferencia”, indicándose entre sus sinónimos los conceptos “escoger”, “elegir”, “optar”²². Es así como, en el dictamen, este Servicio establece que “de ser posible, el empleador deberá optar por quien tenga formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales por sobre otra que no lo tenga”.

Ahora bien, el propio Servicio reconoce que la norma no exige un grado académico o estudios en particular, razón por lo cual interpreta que “en caso de existir personas que al interior de la empresa tengan la debida formación, tales como diplomados o cursos relativos a la materia, el empleador deberá preferir designarlas para el desarrollo de las investigaciones versus otras que no cuenten con conocimiento en el área, los que podrán acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado”²³.

Si bien nuevamente la DT se pronuncia al respecto, no aportado nada nuevo respecto del grado de conocimiento que deba tener el investigador, sino que solo a la forma de acreditación de conocimientos en materia de acoso, género o derechos fundamentales y a la explicación del vocablo preferentemente. De acuerdo con lo anterior, surge la interrogante si es suficiente la redacción de la norma en los términos actuales, ya que un procedimiento puede ser llevado a cabo por un investigador con estudios y experiencia y otra por una persona que realizó un curso para cumplir con el requisito, por lo que es cuestionable la falta de estandarización y determinación explícita de requisitos técnico y profesionales del investigador.

²² DT, Dictamen N° 515/ 21 (04-08-2025), p.4.

²³ DT, Dictamen N° 362/19 (07-06-2025), p.19.

3.3 Calidad del investigador: Un Problema para el informe de investigación y sus conclusiones.

Atendiendo a la realidad de las relaciones laborales y del poder adquisitivo del empleador, podemos ver algunos de los problemas que trae aparejado la falta de exigencias para la persona a cargo de la investigación, ya que el carecer de conocimientos ad hoc y de técnicas de investigación puede dar lugar a eventuales vulneraciones de derechos fundamentales, como por ejemplo, que las preguntas sean fuera de lugar, así como también que el investigador busque la prueba perfecta, no obstante que puedan existir indicios suficientes para la acreditación del hecho, razonamiento que es de cargo del investigador y es fundamental para el proceso, todo lo cual arribará en un informe final y conclusiones que no reflejen la realidad de las cosas.

Esta situación podemos verla reflejada y nos plantea cuestionamientos respecto de la cifra elevada de denuncias que no resultan ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, ya que de acuerdo con los datos proporcionados por la DT y la Superintendencia de Seguridad Social, durante agosto 2024 y junio 2025 se registraron 44.212 denuncias, de las cuales un 42% (18.367) corresponden a denuncias relacionadas con la Ley Karin, un 40% a otras materias y un 18% aún está pendiente de clasificación. Del 42% de las denuncias, solo el 21,3% de las fiscalizaciones cerradas clasificadas bajo Ley Karin se constató alguna vulneración²⁴.

Estas cifras no deben mirarse como datos neutros, aislados o meramente para fines estadísticos, sino que requieren de un análisis crítico respecto del rol del investigador y de la falta de exigencias en relación a la función y responsabilidades de la persona a cargo de la investigación, ya que debe mirarse

²⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *balance de la implementación de la Ley N°21.643* (01-08-2025), disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-761437.html>. Fecha de consulta: 05 de agosto de 2025.

el fondo para comprender los factores que inciden en la obtención del resultado de las denuncias que se presentan, de las cuales el 78,3% no constituyen acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo. En consecuencia, esto plantea la interrogante respecto de si estas cifras responden o no a una realidad estructural, considerando que solo un 21,3% corresponde a vulneraciones efectivamente constatadas, lo que puede dar lugar a dos posibles interpretaciones, por una parte, pudiese ser que la mayoría de las denuncias carecen de fundamento; o bien, que las investigaciones no cuenten con el rigor necesario para acreditar los hechos. Este último aspecto, se vincula directamente con la calidad del investigador, pues la falta de rigor en el proceso y metodología de la investigación carece de estandarización, dando como resultado un bajo porcentaje de casos en que se logre constatar las vulneraciones.

Ahora bien, la ley no exige que el investigador tenga una profesión en específico, sino que hace alusión a que preferentemente la persona que se designe, cuente con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales, lo cual permite la construcción de un perfil que abarque a profesionales de diversas disciplinas, lo que sin lugar a duda es una fortaleza, pero al mismo tiempo plantea desafíos, puesto que al existir una diversidad de perfiles de investigadores, dan lugar a la aplicación de metodologías heterogéneas que conllevan a la construcción de cimientos procesales frágiles que en la práctica se traducen en informe de investigaciones carentes de coherencia interna, ausencia de fundamentos y razonamiento en las conclusiones, así como también adopción de medidas que en la práctica resultan ilusorias.

Desde esa perspectiva y ya transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, se comienzan a manifestar estas problemáticas en los informes de investigación, en que se reflejan la comisión de errores como falta de fundamentación, revictimización, la no indicación de los cargos de las personas citadas a declarar en calidad de testigos, incumplimiento del principio de

confidencialidad, entre otros que, por su naturaleza elemental, podrían evitarse con una revisión básica o un conocimiento mínimo y estandarizado, por lo que, al establecer el requisito para la persona a cargo de la investigación que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales en un sentido tan amplio, da lugar a que personas con escasa experiencia y con falta de conocimientos técnicos, asuman el rol fundamental dentro del proceso, ya que basta con la realización de un curso en que se otorgue una certificación para satisfacer el requisito exigido por la norma.

Dicha situación plantea la interrogante entorno a si contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar a cabo una investigación interna sobre acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo resulta ser suficiente, dadas las dificultades que presentan estas conductas a diferencias de otros hechos, por lo que el investigador con conocimientos tan generales, podrá enfrentarse a las dificultades probatorias que presentan las investigaciones en el marco de la Ley Karin, en que respecto de estas conductas suelen no existir pruebas directas, son conductas que generalmente ocurren en interacciones privadas o en que la denuncia suele no realizarse de inmediato, todo lo cual dificulta la recopilación de pruebas.

En definitiva, la ausencia de exigencias normativas proporcionales a la relevancia de la labor investigativa en el marco de esta ley ha dado lugar a que el rol del investigador sea asumido por personas que no cuentan necesariamente con competencias técnicas adecuadas, no considerando la importancia de la calidad del investigador, por lo que el tratamiento actual no se condice con la gravedad del impacto que genera dentro del proceso, ocasionando problemas prácticos y jurídicos, debido a que la norma no contempla sanciones directas para el investigador que actúe de manera deficiente, sino que atribuye la responsabilidad al empleador, en su calidad de obligado principal a garantizar que la investigación

se lleve a cabo con el rigor y la calidad exigidos por la obligación general de protección y seguridad.

Por lo expuesto, resulta necesario que la persona a cargo de la investigación y dada la función que realiza, cuente con conocimiento técnico y suficientes para el desempeño de esta labor, la cual impacta directamente en el informe final y las conclusiones del procedimiento, por lo que la falta de diligencia, así como un análisis racional deficiente, carente de sentido y fundamentos, puede dar lugar a vulneraciones de derechos fundamentales, ocasionando problemas para el empleador, los que eventualmente derivarán en acciones judiciales, reflejando resultados viciados y colapso de todo el sistema. Es por ello que, vemos necesario que el investigador asuma la responsabilidad derivada de su actuación, razón por la cual, es pertinente considerar la implementación de sanciones o multas en caso de incumplimientos en el ejercicio de su cargo, lo que permitiría reforzar la idea de que su rol no puede tomarse a la ligera, ni sea ejecutado por personas carentes de formación o idoneidad necesarias, dado que implica una función que exige plena conciencia sobre la trascendencia e importancia de su rol dentro del procedimiento.

4. INFORME DE INVESTIGACIÓN: UNA MIRADA DESDE LA JURISPRUDENCIA.

Desde la entrada en vigencia de la Ley Karin han surgido diversas interrogantes en cuanto a su aplicación práctica y al impacto en las relaciones laborales, por lo que habiendo transcurrido más de un año desde su aplicación hemos comenzado a dilucidar las complejidades y problemas desde el ámbito de las investigaciones internas, materializadas en el informe de investigación y que se reflejan en sede administrativa y judicial, mediante demandas de tutela judicial por vulneración de derechos y despidos injustificados, reclamos judicial por la aplicación de multa establecidas por la DT, las que resultan ser excesivas o simplemente para obtener la rebaja de éstas, así como también, un número significativo de recursos

de protección por vulneración de derechos ante el incumplimiento de los plazos y normas de procedimiento de la investigación, lo que ha generado un problema no solo a las relaciones laborales sino que también a nuestro sistema judicial, el cual debe conocer y pronunciarse sobre las reclamaciones que ha dado lugar la Ley Karin.

Por lo anterior, resulta necesario examinar algunas sentencias recientes dictadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, permitiendo así identificar su influencia en la solución de casos concretos, impacto y su recepción en la jurisprudencia nacional, respecto de la cual, desde ya advertimos que la Ley N°21.643 al ser “letra viva” y relativamente nueva no existe un gran número de jurisprudencia al respecto, ya que muchas causas actualmente se encuentran en tramitación, razón por la cual, para efectos del presente trabajo, se analizaron las que a la fecha se encuentran concluidas y que exponen temas en relación al informe de investigación en el marco de esta ley.

a) Dirección del trabajo y el cumplimiento de los plazos de investigación.

Es de conocimiento que la Dirección del Trabajo ha sido objeto de una gran demanda respecto de las investigaciones por denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, provocando un colapso y ejecución deficiente en su labor, ya que, en el marco de la Ley Karin, no solo debe cumplir el rol de investigar cuando le corresponda, sino que además pronunciarse en el plazo de 30 días sobre el informe final y sus conclusiones de acuerdo con lo indicado en el reglamento²⁵. Lo anterior ha provocado problemas en dos sentidos, por un lado, las investigaciones llevadas a cabo por la DT no se realizan dentro del plazo de 30 días que debe durar la investigación, dando lugar a vulneraciones de derechos, así lo vemos en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°Protección-2134-2025 de fecha 12 de junio de 2025, consistente en un

²⁵ D N°21 (03-07-2024), art.18.

recurso de protección interpuesto por una empresa en contra la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, por la demora en una investigación de acoso laboral y la falta de respuesta sobre la vigencia de medidas cautelares, ya que transcurrido el plazo legal de 30 días para la investigación, la empresa no obtuvo respuesta sobre la vigencia de estas medidas, por lo que Corte contempló que la omisión de la Dirección del Trabajo es ilegal, al incumplir el plazo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, enfatizando que la Ley Karin establece los principios de celeridad y perspectiva de género en estos procedimientos.

Por su parte la DT solicitó el rechazo del recurso, esgrimiendo que *“con la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, aumentó la cantidad de materias que pueden denunciarse, lo que incrementó en forma exponencial las denuncias interpuestas por trabajadores, sin que la legislación contemplara mayores recursos para su implementación. Refiere que los plazos contemplados para las actuaciones de la administración no son fatales y su incumplimiento solo genera responsabilidades administrativas para el funcionario que lo incumple, no siendo procedente el silencio positivo respecto de funciones fiscalizadoras²⁶”*.

Finalmente, el tribunal señaló que la demora *“mantiene la incertidumbre acerca del tiempo en que las medidas cautelares adoptadas al inicio de este procedimiento deberán estar vigentes”*, por lo que se acogió el recurso interpuesto, ordenándose cerrar la investigación dentro del plazo legal y pronunciarse sobre la vigencia de las medidas cautelares.

Esta sentencia demuestra el atochamiento de carga laboral por parte de la DT, no dando abasto para el cumplimiento de las funciones establecidas en el marco de la Ley Karin, por lo que la alta demanda de denuncias que investiga ha dado lugar a la demora en los procedimientos y al incumpliendo de los plazos de la investigación, lo que claramente genera vulneraciones de derechos. Por otro

²⁶ CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025, cons. 2 (12-06-2025).

lado, el conocimiento público de esta situación ha dado lugar a que en la práctica, la gran demanda y carga laboral de la DT, sea utilizado como una herramienta por parte del empleador, el que a sabiendas de la demora por parte del servicio en las investigaciones, deciden no llevarlas a cabo y dejarlas a cargo de la Dirección, para así evitar conflictos, desincentivar las denuncias o simplemente que la persona se desista, lo cual genera la desconfianza en la institucionalidad y la eficacia propia de esta ley. Lo descrito, nos lleva a cuestionar a la norma sobre las obligaciones designadas a la DT, en el sentido de si este servicio es el adecuado para cumplir con las obligaciones en esta ley, si es que se requiere de un organismo especializado para las temáticas de la Ley Karin o la contratación de más personal y técnico.

Ahora bien, resulta curioso si comparamos la obligación que pesa sobre el empleador, ya que mientras la DT dispone del plazo de 30 días hábiles para emitir su pronunciamiento²⁷, el empleador una vez notificado de este pronunciamiento, debe disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro del plazo de 15 corridos²⁸, lo que refleja una diferencia significativa en la extensión y cómputo de los plazos, que opera claramente en desmedro del empleador. Esta asimetría expone un desequilibrio regulatorio difícil de justificar, puesto que contraviene el principio de celeridad y genera consecuencias prácticas adversas, ya que, si bien entendemos que la fijación de plazos breves y corridos para el empleador persigue la finalidad de otorgar una respuesta pronta y efectiva a las denuncias, no siempre se consideran las particularidades organizacionales ni la complejidad que implica analizar, resolver e implementar medidas disciplinarias fundadas, de manera que esta situación se agrava ante un eventual incumplimiento, debido a que el empleador se expone a sanciones

²⁷ D N°21 (03-07-2024), art.18.

²⁸ D N°21 (03-07-2024), art.19.

administrativas, mientras que el organismo fiscalizador no asume responsabilidad alguna por eventuales demoras en su propio pronunciamiento.

En consecuencia, no se advierte un fundamento normativo claro ni una lógica legislativa coherente que justifique esta diferencia en el tratamiento de los plazos, resultando injusta y desproporcionada, evidenciando una formulación más teórica que operativa, por lo que más que ser una herramienta eficaz de protección, podría transformarse en un factor de rigidez procedimental en desmedro del empleador.

b) Informe de Investigación: Fundamento para el despido.

En apartados previos, mencionamos la importancia del informe de investigación por ser el documento en el que se materializa la investigación y la herramienta utilizada para la fundamentación de las decisiones que se deban adoptar como consecuencia del resultado de la investigación, por lo que el informe debe cumplir con estándares mínimo y cumplimiento irrestricto al debido proceso, ya que esta es su piedra angular y así lo ha entendido la jurisprudencia, la que ha determinado que las investigaciones sobre acoso sexual y laboral son un verdadero procedimiento sancionatorio, pero que no debe ser arbitrario, sino que dar cumplimiento a garantías mínimas como el derechos a ser oído, presentar descargos, para lo cual se debe tener acceso al expediente, para así conocer los cargos y pruebas en su contra y que la investigación sea imparcial y objetiva.

Una creencia que primó desde la entrada en vigencia de la Ley Karin fue que los trabajadores ahora podrían ser despedidos con la sola existencia de una denuncia o un informe del investigar producto de una investigación interna realizada por el propio empleador, por lo que dicha creencia ocasionaba más incertidumbre que protección y garantías para las relaciones laborales, lo que hoy en día los Tribunales de Justicia han demostrado lo contrario ya que éstos realizan un doble control, el cual consiste en que por una parte se realiza un control sustantivo, en el que se verifica si los hechos imputados ocurrieron

realmente y si se configura la causal de acoso; y por otro lado, se realiza un control formal, en el cual se examina si la investigación que sirvió de base para el despido se respetaron las garantías del debido proceso, para cuyo examen se recurre al informe de investigación. Ambos controles reflejan la importancia del informe de investigación en el marco de la Ley Karin, ya que en ambos se debe recurrir a este documento emitido por el investigador y que se encuentre conforme a derecho, ya que de lo contrario la decisión del despido, llevará a que sea calificada de injustificada.

Lo expuesto, nuevamente nos lleva a mencionar la importancia de la figura del investigador, el que debe ser una persona con capacidades suficientes para llevar a cabo esta labor, ya que su investigación se reflejará en el informe final, por lo que un despido basado en una investigación viciada será un argumento razonable y consistente para declararlo injustificado, así lo podemos ver en la sentencia de fecha 24 de abril de 2025 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, Rol T-129-2024, en donde este tribunal consideró el despido injustificado y vulneratorio de derechos, ya se logró acreditar que la investigación interna adoleció de graves irregularidades, como no notificar correctamente a la persona denunciada y no realizar las correspondientes entrevistas y tomar declaraciones a todas las partes involucradas, vulnerando el derecho a defensa de la trabajadora investigada.

Por el contrario, si el informe refleja que la investigación se realizó de forma rigurosa, ordenada, documentada sin observaciones de la DT, este documento será una base sólida para justificar la sanción impuesta y por ende los Tribunales validarán el despido, como en el caso de la sentencia de fecha 26 de mayo de 2025 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rol N° T-232-2024, en que el Tribunal rechazó la demanda de tutela, ya que consideró que la investigación interna se realizó conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y

Seguridad, se recabaron testimonios que corroboraron el acoso laboral y que la demandante tuvo la oportunidad de defensa.

Lo anterior nos demuestra, que un informe elaborado correctamente que cumple con los requisitos del procedimiento establecido en la ley y en que se refleje de forma clara sus conclusiones, será un fundamento sólido y una herramienta eficaz para fundamentar el despido.

c) Acceso al Expediente

Siguiendo este mismo orden de ideas y en estrecha relación con el informe de investigación que ha dado lugar a despidos injustificados, así como también a la presentación de recursos ante Tribunales de Justicia, dice relación con el acceso al expediente de la investigación como fundamento del derecho a la defensa, ya que un problema observado en la práctica es que el investigador se excusa en el principio de confidencialidad y reserva para no compartir antecedentes fundamentales a la persona denunciada para su correspondiente defensa, tanto es así que la propia Corte Suprema en Sentencia de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 58097-2024 de fecha 19 de mayo de 2025, estableció que *“Un procedimiento sancionatorio debe ser racional y justo, lo que implica garantizar al investigado el acceso a los antecedentes para su defensa. Sostuvo que el trabajador denunciado tiene derecho a conocer el contenido íntegro del proceso seguido en su contra, no solo las conclusiones. La negativa a entregar el expediente, aun bajo el pretexto de la reserva, constituye un acto ilegal que vulnera el derecho fundamental a la defensa y el debido proceso. El tribunal ordenó la entrega del expediente previa anonimización de datos sensibles de la denunciante y otros intervinientes²⁹”*.

Lo señalado por la Corte es un precedente crucial al garantizar el acceso de la persona investigada a todo el expediente, limitando la discrecionalidad del

²⁹ C. Sup., Sentencia de Unificación de Jurisprudencia, rol 58097-2024, cons. 8 (19-05-2025).

empleador en el manejo de la información bajo el pretexto de la confidencialidad, por lo que, este pronunciamiento conlleva a que el investigador deberá ser cuidadoso en la redacción del informe de investigación para que la información que contenga no exponga a personas ni revele datos innecesarios, permitiendo así revisar la metodología, contradicciones y razonamiento empleado.

Lo anterior conlleva que el investigador deberá ser cuidadoso en la elaboración de su informe, siempre velando por el principio de confidencialidad, pero que en ningún caso puede ser utilizado como excusa para que el denunciado no tenga acceso a este.

d) Reclamos Judiciales

Al revisar sentencias en relación a la Ley Karin, podemos observar un número significativo de sentencias que han acogido reclamos de multas por error de hecho en la constatación de la infracción, al demostrar que la fiscalización se basó en hechos incorrectos o en una cronología errada de éstos, así como también por la objetividad en las fiscalizaciones, las que deben considerar el estado real de las cosas, por lo que no se debe sancionar un incumplimiento si la obligación está en vías de ser cumplida en el momento de la inspección.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, con fecha 31 de marzo de 2025, dicta sentencia Rol I-14-2025, la cual deja sin efecto una multa por no adoptar medidas de resguardo inmediatas, acreditándose un “error de hecho” fundamental que llevó a la Inspección del Trabajo a sancionar a una empresa por no actuar a partir del 24 de agosto de 2024, cuando la notificación formal al empleador ocurrió recién el 12 de septiembre de 2024. La sentencia sienta el precedente que desde la notificación efectiva surge la obligación de actuar, por lo que la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo se fundamenta en antecedentes erróneos.

En este mismo sentido podemos ver algunos casos en que la Inspección del Trabajo ha cursado multa por falta de antecedentes, así lo determinó mediante sentencia de fecha 25 de abril de 2025 Rol I-3-2025 el Primer Juzgado de Letras de San Fernando, dejando sin efecto la multa impuesta al empleador por no otorgar atención psicológica temprana a la denunciante, cuyo sanción se fundó en una circunstancia incorrecta dando lugar a un error de hecho por falta de antecedentes, en donde el tribunal finalmente al analizar todos los hechos, constató que el empleador ante la denuncia, había activado el protocolo y por tanto derivado a la denunciante a la mutual correspondiente.

e) Debido proceso el eje central de la investigación

La Corte de Apelaciones de Chillán en sentencia Rol Protección N°598-2025 de fecha 10 de septiembre de 2025, recordó el especial énfasis del principio del debido proceso al dejar sin efecto una investigación de la Inspección del Trabajo de Ñuble, la que sirvió de fundamento para el despido de una trabajadora, por la investigación de acoso laboral, en donde la denunciada no fue notificada, ni entrevistada, ni se le permitió presentar pruebas o testigos, ni ser oída, vulnerando así su derecho a defensa, así lo podemos ver en el Considerando 11°, en el cual la Corte indica *“Que, de lo razonado en los considerandos precedentes, resulta indubitado que en todo procedimiento de investigación por denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo —ya sea instruido por el empleador o directamente por la Inspección del Trabajo— la parte denunciada debe ser oída y contar con la oportunidad de fundamentar sus dichos. Esta exigencia no solo se desprende de una interpretación sistemática de los artículos 211-B, 211-C y 211-D del Código del Trabajo, sino que se encuentra expresamente consagrada en el Reglamento aprobado por Decreto N 21 del Ministerio del Trabajo ° y Previsión Social, particularmente en sus artículos 1°; 2° letra e) y h); 4°; 7° letra c); 15 y 20, los cuales establecen como garantías mínimas la imparcialidad, el respeto al debido proceso, el derecho a ser informado, oído y*

notificado de las decisiones que emanen del procedimiento”. Lo anterior se refuerza además por lo indicando en el Considerando 12°, en el cual deja clara la importancia del debido proceso, al indicar que “En este contexto, el principio del debido proceso —en su dimensión constitucional y legal— constituye una columna vertebral del Estado de Derecho, y no puede ser soslayado por esta Corte, menos aun cuando se trata de actuaciones administrativas que pueden tener consecuencias jurídicas graves para los involucrados. Tal garantía se proyecta también como “debido procedimiento administrativo”, conforme a los artículos 4°, 10 , 11 y 16 de la Ley N°19.880 entre otros, –aplicable a lo menos supletoriamente a todo procedimiento administrativo regido por leyes especiales según autoriza su artículo 1° inciso tercero— el que establece que los procedimientos administrativos deben sujetarse a los principios de transparencia, imparcialidad y contradictoriedad, lo que impone a la Administración el deber de oír a todas las partes interesadas, en especial a aquella que podría verse afectada por el resultado del procedimiento. La omisión de estas garantías vulnera no solo derechos fundamentales, sino también el estándar mínimo de legalidad que debe regir toda actuación de los órganos del Estado”.

Es curioso que la presente materia sea alegado mediante un recurso de protección, ya que la omisión de oír a la parte denunciada en el procedimiento de investigación instruido por la Inspección del Trabajo constituye una infracción al principio del debido proceso, el cual, si bien no se encuentra entre las garantías directamente protegidas por el recurso de protección conforme al artículo 20 de la Constitución Política, puede ser reconducido a la garantía del artículo 19 N°3 inciso quinto, que prohíbe ser juzgado por comisiones especiales. En este caso, la actuación de la Inspección, sin oír al afectado, ni permitirle ejercer defensa, configura en la práctica una forma de comisión especial, al adoptar un juicio que incide directamente en derechos fundamentales de una persona, sin que fuera oída o pudiera fundamentar sus descargos, es por ello que la Corte no puede validar una actuación que, sin respetar garantías mínimas, produce efectos

jurídicos graves sobre una persona, vulnerando el principio de legalidad y el Estado de Derecho³⁰.

Es así como la Corte estima que dicha vulneración resulta suficiente para concluir que el informe emitido por la Inspección del Trabajo, en el cual se determinan indicios de acoso laboral respecto de una trabajadora que no fue oída ni tuvo oportunidad de fundamentar sus dichos, adolece de ilegalidad y arbitrariedad, por cuanto toda conclusión que afecte derechos de una persona debe necesariamente considerar su versión de los hechos, como manifestación mínima del principio de contradicción y del debido procedimiento administrativo³¹.

Esto nos demuestra que toda investigación, sea interna o administrativa, debe regirse por un principio común e intransable el cual se traduce en el respeto irrestricto al debido proceso, por lo que este fallo resulta relevante porque viene a reafirma una verdad que no admite matices, ya que sin debido proceso no existe investigación válida.

f) Despido y graduación de la conducta

En relación a las conductas constitutivas de acoso sexual, surgía la interrogante de si la configuración de la causal de despido del artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo exige una “graduación de la sanción” o basta con la sola acreditación de la conducta para justificar el despido. La graduación de la sanción conlleva a la posibilidad de evaluar si la conducta atribuida a la persona respecto de la cual se ha acreditado la conducta constitutiva de acoso sexual permite, en consideración a su gravedad y contexto, la aplicación de sanciones distintas y menos gravosas que el despido, considerando que dicha conducta podría no revestir la entidad suficiente para justificar la extinción del vínculo laboral. Para ello, deberán ponderarse diversos antecedentes relevantes, tales como su

³⁰ C.A Chillán, Rec. de Protección, rol N°598-2025, cons. 14 (10-11-2025).

³¹ C.A Chillán, Rec. de Protección, rol 598-2025, cons. 16 (10-11-2025).

trayectoria laboral, el comportamiento mantenido durante la relación de trabajo y otros elementos que permitan una apreciación proporcional y fundada de la sanción aplicable.

La cuestión no era sencilla de determinar, no existiendo un conceso doctrinario sobre la materia, donde algunos autores señalan que es posible aplicar sanciones menores que el despido, como una suspensión o amonestación, dependiendo del caso y otros creen que, por la gravedad de esta conducta, solo procede el despido sin considerar otras circunstancias, ya que diferencia de la mayoría de las causales disciplinarias, existe una definición conceptual que determina los márgenes del acoso sexual laboral en materia disciplinaria, constituyéndose como una garantía para el sujeto pasivo del despido, imponiéndose el principio de tipicidad como límite al ejercicio del poder disciplinario. En tal supuesto, la selección del comportamiento reprochable es definida por una fuente heterónoma de integración del poder disciplinario, que no solo predetermina la conducta punible y su castigo, sino que también encauza sus efectos, graduando la correspondencia entre la infracción y su sanción. De esta forma, la conducta de acoso sexual solamente puede ser encauzada por ese supuesto, impidiendo la posibilidad de disponer una sanción mediante vías disciplinarias conservativas de menor intensidad. También, y desde otra perspectiva, aquellas conductas que no logran configurarse en los términos predeterminados por el legislador para constituir una hipótesis de acoso no pueden ser sancionadas mediante otros canales disciplinarios extintivos, ya que, en estricto rigor, lo sancionado es un resultado y no una actividad³².”

Esta interrogante fue resuelta por la Excelentísima Corte Suprema con fecha 08 de agosto de 2025, dictando sentencia en autos Rol N°4075-2024, en que acogió el Recurso de Unificación de Jurisprudencia que buscaba el pronunciamiento de

³² DOMÍNGUEZ M. Álvaro, *Las causales de despido disciplinario en Chile*, Editorial Thomson Reuters, primera edición, año 2021, p. 401.

nuestro Máximo Tribunal para determinar si, en casos de acoso sexual, la configuración de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo exige una graduación de la sanción o si basta la sola acreditación de la conducta para justificar el despido, el que tuvo lugar por el recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la sentencia definitiva dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago pronunciada en los autos de recurso de nulidad Rol N°3812-2022 que a su vez anulaba la sentencia dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en RIT T-379-2022, que desestimó la demanda de tutela laboral, despido injustificado e indemnizaciones correspondientes, acogiendo la excepción de finiquito deducida por el demandado. Los fundamentos de este recurso de nulidad radicaban en que la sentencia omitió el análisis de diversa prueba documental y testimonial en orden a calificar la gravedad de la conducta, siendo causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo; lo que habría permitido determinar que la conducta de acoso sexual acreditada, no era lo suficientemente grave y, en consecuencia, el despido se transformaba en injustificado, debiendo pagar el empleador la indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva del aviso previo y otras prestaciones. Es por lo anterior, que del análisis del máximo tribunal, señaló que *“la materia de derecho cuya unificación se propone se refiere a “si es posible efectuar una ponderación o calificación de gravedad respecto de las conductas constitutivas de acoso sexual o si, por el contrario, estas deben ser siempre consideradas como graves por la especial naturaleza y características de tales hechos”*.

Se rechaza el recurso de nulidad interpuesto y se confirma la sentencia del tribunal de instancia, puesto que, en casos de similar naturaleza, basta probar la conducta de acoso sexual, hecho asentado en la instancia, para configurar la causal de despido, pues se trata de un comportamiento eminentemente grave al

afectar derechos fundamentales de la persona víctima de este tipo de conductas y por lo tanto no procede la gradualidad de sanciones³³.

Por lo expuesto, el acoso sexual constituye una causal autónoma para que procesada el despido, no pudiendo efectuar un análisis adicional de “proporcionalidad o graduación” de la sanción, por lo que la sola acreditación de la conducta constitutiva de acoso sexual permite justificar el término de la relación laboral, ya que por su propia naturaleza afecta derechos fundamentales y vulnera la obligación de seguridad que todo empleador tiene hacia sus trabajadores conforme al artículo 184 del Código del Trabajo. Todo lo anterior asienta un criterio determinante que debe ser considerado en la elaboración del informe de investigación, ya que si el informe establece acreditada la conducta constitutiva de acoso sexual, este será sólido tanto en hechos como pruebas para que el despido se considere justificado, no pudiendo el trabajador despedido utilizar como argumento que la conducta fue leve y no hay proporcionalidad entre la conducta y sanción impuesta y que eventualmente al utilizar dicho argumento, los tribunales solo deberán solo determinar si los hechos constituyen o no acoso sexual y no sobre la gradualidad, lo cual despeja la línea de discusión simplificando lo que debe ser de conocimiento y especial consideración de los tribunales.

5. PROPUESTA DE MEJORAS PARA EL INFORME DE INVESTIGACIÓN EN EL MARCO DE LA LEY KARIN

Sin lugar a dudas la Ley N°21.643 es un avance para nuestro país que incentiva la prevención y refuerza la investigación de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, todo lo cual otorga mayor protección, creación de una cultura organizacional de buen trato en las relaciones laborales, pero que al tratarse de una regulación de reciente data, el cumplimiento de su objetivo y su

³³ C. Sup., Rec. unificación jurisprudencia, rol N°4075-2024, cons. 10 (08-08-2025).

real impacto se conocerá una vez transcurrido un lapso de tiempo que permita observar su ejecución práctica, trascendiendo de lo meramente declarativo, situación que ya comenzamos a percibir.

Del análisis efectuado en los acápites anteriores, la Ley Karin nos ha ilustrado de los problemas prácticos al cual nos hemos visto enfrentado en relación con el informe de investigación, por lo que la experiencia y el tiempo nos revelan estas deficiencias que comprometen la real efectividad de la ley N°21.643, su impacto en la protección de los trabajadores, así como su legitimidad institucional.

Como consecuencia del escenario actual, nos vemos en la necesidad de buscar mejoras a estas deficiencias, ya que, si algo nos ha demostrado la experiencia práctica, es que sin una regulación concreta, clara y con estándares mínimos empleados para la metodología, los informes de investigación pueden ser un arma de doble filo para el procedimiento de investigación, convirtiéndolo en un instrumento vulnerable y afectando la institucionalidad.

En base a nuestro estudio y práctica del derecho, planteamos algunas sugerencias con el objeto de que el informe de investigación sea suficientemente eficaz para la resolución de los conflictos sobre estas conductas, otorgando seriedad y certeza tanto para el empleador como trabajadores.

a) Exigencia de conocimientos y estudios específicos para la persona a cargo de la investigación.

Al entender la importancia del informe de investigación, resulta del todo preocupante que la persona que realice la labor investigativa sea una persona con los conocimientos, habilidad y estudios necesarios en consideración a la exigencia del cargo, por lo que no es suficiente la exigencia en los términos establecido en Reglamento³⁴, tampoco a lo indicado en el reciente pronunciamiento de la DT, en donde simplemente se refiere a la preferencia de

³⁴ D. N°21 (03-jul-2024), art. 14.

designar a una persona como investigadora que tenga diplomados o cursos relativos a la materia³⁵. Por esta razón se debe acotar el estándar de conocimientos del investigador, logrando la profesionalización de éste, en cuanto a materias de técnicas de entrevistas no revictimizantes, normativa probatoria y procesal.

b) Creación unidad especializada al interior de la Dirección del Trabajo.

Muy en relación con la profesionalización del investigador, también es necesario que la DT cuenta con una unidad específica y profesional que aborde todos los temas entorno a la Ley Karin, para lo cual es indispensable que esta unidad esté integrada por personal profesional, capacitados y con criterios jurídicos unificados. Esta unidad permitirá cumplir con el principio de celeridad de las investigaciones, dando términos a esta en el plazo de 30 días, pronunciarse sobre los informes enviados por los empleadores sometidos a su conocimiento, responder a consultas de órganos, trabajadores y empleadores, así como asentar doctrina administrativa en relación a esta ley.

c) Establecimiento de sanciones severas para la Dirección del Trabajo en el cumplimiento de los plazos indicado en la ley.

Como ya vimos, la carga laboral no es un fundamento legítimo para el incumplimiento del plazo legal, por lo que el proceder de este servicio ante el gran número de denuncias ha provocado demoras significativas en las investigaciones, observaciones a los informes de investigación y consultas de las partes involucradas, generando un impacto negativo y desilusión e inestabilidad en la institución. Por esta razón, surge necesario y justo establecer sanciones para este servicio, ya que, si se establecen exigencia y sanciones para las investigaciones internas, también es razonable y justo que se determinen

³⁵ DT, Dictamen 515/21 (04-08-2025), p.5.

sanciones para la DT, permitiendo de esta forma dar seriedad a las diligencias en el marco de esta ley.

d) Eliminación trámite envío de informe final de investigación y conclusiones Dirección del Trabajo

Este trámite busca garantizar un control administrativo y resguardar la objetividad de las investigaciones internas, no obstante, en la práctica ha demostrado una descoordinación e incumplimiento al principio de celeridad y objeto propio de la Ley Karin, todo lo cual como se advierte en acápites anteriores, ha dado lugar a su mal uso y aprovechamiento de las demoras por parte de la Dirección del Trabajo. Este trámite, cuyo plazo es de 30 días hábiles, extiende innecesariamente la duración total del proceso, ya que la DT puede o no pronunciarse dentro de dicho plazo. Por esta razón, la eliminación de este trámite permitiría que el empleador puede disponer y aplicar directamente las medidas o sanciones una vez concluida la investigación interna, notificando a las partes conforme a las reglas generales del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, para evitar disposiciones arbitrarias y mantener un control institucional y asegurar la imparcialidad, se mantendría la instancia de reclamo del trabajador en caso de estimarlo pertinente, ya sea por disconformidad con el contenido, la imparcialidad o el resultado del informe, permitiendo así, conservar la instancia de revisión y fiscalización, pero sin imponer una etapa obligatoria que demore el procedimiento.

e) Definición de estándar y estructura mínima probatoria.

Uno de los puntos difíciles de abordar y reflejar en el informe es la trazabilidad y razonamiento lógico de los hechos investigados en relación a la prueba, por lo que resulta indispensable establecer criterios y recomendaciones acerca de las metodologías utilizadas en relación con la toma de declaraciones, medios tecnológicos, consentimientos y establecimiento de indicios precisos y

concordantes que ya han sido acogidos conforme a nuestros tribunales de justicia, otorgando así un tratamiento serio, exhaustivo y bien estructurado, todo lo cual a su vez contribuye la seguridad jurídica.

f) Establecimiento de multa por mal uso del informe de investigación.

Tal como se mencionó en párrafos anteriores, se puede hacer un mal uso del informe de investigación al ser una pantalla para justificar un despido ya decidido de forma previa por el empleador, es por ello que para evitar la instrumentalización de mala fe, se recomienda el establecimiento de una prohibición expresa ante el uso abusivo con el objeto de encubrir la decisión preexistente, mediante la imposición de una multa como medida de protección de los trabajadores.

Así también, resulta procedente el establecimiento de multas para aquel trabajador que a sabiendas de la falsedad de los hechos o con intención maliciosa, interponga una denuncia falsa o distorsione los antecedentes con el objeto de dañar a otro trabajador o de instrumentalizar el procedimiento para fines personales, ya que estas conductas comprometen gravemente el prestigio de la institución, el ambiente laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores. La imposición de esta sanción fortalecería la legitimidad del sistema, preserva la seriedad del procedimiento y garantizaría la aplicación equilibrada de la Ley Karin, estableciendo obligaciones y deberes tanto para el empleador como para los trabajadores.

g) Creación de un registro de investigadores.

Con el objeto de mejorar, otorgar seriedad y profesionalizar el cargo de investigador, resulta importante contar con un registro de investigadores a cargo de la DT, lo que permitirá facilitar el cumplimiento de requisitos habilitantes para la designación del cargo de investigador, es decir si éste cuenta con competencias adecuadas, si cuenta con certificaciones, número de horas

cronológicas, capacitaciones de perfeccionamiento, conflicto de interés, entre otras. Además, permite realizar una trazabilidad de la información con el objeto de asegurar transparencia, facilitar eventuales responsabilidades en caso de errores o controversias, posibilidad de efectuar evaluaciones.

Lo anterior, pone fin a la designación de esta persona por conveniencia o al azar, evitando eventuales sesgos, inhabilidades, incompetencia o vulneraciones al debido proceso, reconociendo así la importancia del cargo al ser un elemento central dentro del proceso.

h) Sanciones para los investigadores

Tanto el Reglamento que establece las directrices del procedimiento como la propia Ley Karin, no establecen sanciones para el investigador, en consideración a la importancia del cargo, así como las atribuciones que se le otorgan dentro del procedimiento, siendo dueño del informe y responsable del éxito o fracaso de la investigación. Si la persona a cargo de la investigación asume el rol y actúa de manera deficiente, no existen actualmente consecuencias para él, quitándole importancia y desincentivando el buen desempeño del cargo, atribuyendo toda la responsabilidad al empleador, quien no participa del proceso ni en la elaboración del informe.

Frente a este panorama, es fundamental el establecimiento de sanciones, como multas pecuniarias o inhabilidad para el desempeño del cargo, ya que refuerza la seriedad, profesionalismo y responsabilidad del rol del investigador, el cual es esencial para el esclarecimiento de los hechos investigados, pudiendo arribar a conclusiones que conlleven a sanciones disciplinarias o incluso el despido de un trabajador, por lo que su actuar debe cumplir con un alto estándar de objetividad, imparcialidad y competencia técnica, evitando sesgos, prejuicios o improvisación, en donde además sirve de herramienta para otorgar garantía, legalidad, seguridad tanto a los trabajadores como empleadores.

CONCLUSIÓN

No caben dudas de que la Ley N°21.643 es un avance sin precedentes, necesario y fundamental para las relaciones laborales y una respuesta al escenario que enfrentaba nuestro país ante la escasa existencia de herramientas normativas eficaces que abordaran con seriedad, celeridad y justicia aquellos conflictos que derivaban en vulneraciones de derechos por conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia, razón por la cual se establece por primera vez una estructura legal específica y obligatoria para todas las organizaciones públicas y privadas, incentivando la creación de una cultura organizacional en cuanto a las formas y dinámicas de las relaciones laborales, con el objeto de eliminar aquellos comportamientos normalizados que se contradicen al respeto, buen trato, discriminación y entornos laborales seguros, así como también refuerza la normativa existente sobre la materia, estableciendo estándares mínimos a los procesos de investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Al ser una norma innovadora y nueva, se requería de reformas legales que provocarían efectos transversales, cuya implementación y ejecución de los procedimientos comenzaron a revelar nuevas complejidades, dificultades interpretativas y operativas a las que nunca nos habíamos visto enfrentados y cuyas respuestas no estaban previstas en la ley y que hasta la fecha no han sido dimensionadas sus consecuencias jurídicas.

En el presente trabajo analizamos los principales problemas y conflictos que se presentan una vez que se comienza aplicar las directrices y normativa respecto del informe de investigación en el marco de la Ley Karin, cuya experiencia del primer año de vigencia, nos demuestra que esta norma requiere de una revisión reglamentaria y técnica, en la que no solo se analice desde una mirada académica sino que se coloque especial énfasis en lo práctico para que estas herramientas sean eficaces y logren adecuarse a las distintas realidades que surgen en el marco de las relaciones laborales, ya que su regulación genérica y

amplia discrecionalidad pudiese entenderse como algo positivo al existir esta autonomía institucional en que cada empleador confeccionará el diseño del procedimiento, designación del investigador y estándares de valoración de la prueba. Sin perjuicio de aquello, la práctica nos ha reflejado una falta de estandarización que resulta preocupante a la luz de la existencia de procedimientos desiguales, informes de dudosa calidad técnica, lo que ha dado lugar a la creciente judicialización sobre estas materias que podrían resolverse de manera interna y sin dilaciones.

Si bien el principal enfoque de la Ley Karin está dado en el ámbito de la prevención, creemos que se restó importancia y que no se analizó correctamente la regulación e impacto en los procedimientos en relación con el informe de investigación y la persona designada para investigar, ya que en los términos en los que se encuentra actualmente regulado, tal como pudimos observar, la figura del “investigador” cuya designación, competencia, profesionalización e independencia no se encuentran reguladas con el estándar adecuado a la gravedad y complejidad de los hechos que se deben indagar, razón por la cual nos demuestra que el legislador no tuvo a la vista la importancia del informe de investigación, el que como dijimos en los acápites anteriores, es la columna vertebral del procedimiento investigativo, siendo este el motivo por el cual estamos observando informes elaborados por personas que carecen de conocimientos adecuados para la confección de dicho instrumento, convirtiendo esta herramienta en objeto de vulneraciones, errores procedimentales, mal uso por parte de los empleadores y sobre todo haciéndolo vulnerables a impugnaciones para ser utilizados como medio de defensa o eventuales ataques en litigios laborales, al no existir un debido control de calidad, ya que si bien la Dirección del Trabajo tiene un plazo de 30 días para pronunciarse sobre las conclusiones contenidas en los informes de investigación, al verse este organismos colapsado por la carga laboral asignada, no resulta ser competente para responder a los requerimientos en la ley y reglamento, ya que éste no

cumple con los plazos previsto para ello o simplemente no se pronuncia dentro del plazo señalado, ante lo cual, en conformidad a lo indicado en el reglamento, se consideran válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, por lo que esta situación ocasiona un problema al entregarle este “poder” al empleador, lo que en la práctica conlleva a convertirlo en amo y señor de la investigación.

Todo lo anterior, no se condice con la forma en la que está regulado el procedimiento de investigación, ya que para esclarecer un hecho, se debe investigar para obtener un resultado de este proceso, el que se plasma en el informe de investigación para dar cuenta del cumplimiento normativo, hechos acreditados, medios de prueba y conclusiones, siendo el instrumento más significativo y central, pero frágil jurídicamente, ya que la falta de exigencia y requisitos que debe cumplir el investigador hace que este sea más susceptible de cometer errores, los que eventualmente puede ser observado por la Dirección del Trabajo en la oportunidad que tiene para pronunciarse sobre la forma y no el fondo, ya que este organismo simplemente verifica que el empleador haya dado cumplimiento a las directrices indicadas en el reglamento, verificando la congruencia entre el informe y sus conclusiones, no discutiéndose sobre el fondo. Por esta razón, es que el investigador el momento de elaborar el informe, debe tener siempre presente que este documento es una herramienta que se utilizará en eventuales litigios, por lo que debe estar bien fundamentado con cada uno de los puntos y conclusiones adoptadas, así como cumplir con las normas procedimentales y respeto irrestricto de garantías y derechos fundamentales.

Hasta la fecha carecemos de jurisprudencia que nos nutra de criterios estandarizados para abordar estas problemáticas, ya que al ser una norma relativamente nueva, se requiere del transcurso del tiempo para su aplicación, conocimiento y pronunciamiento de nuestros tribunales. Sin embargo, no deja de ser llamativo constatar que, a pesar del impacto de estas problemáticas y

enfrentarnos ante estos conflictos, no se esté accionando formalmente para reclamar sobre la legitimidad, incumplimiento de la normativa, así como inhabilitar a las personas que se designan para investigar y al propio informe de investigación, todo lo cual podría indicar desconocimiento, desinformación, o eventualmente se estén normalizando prácticas y situaciones que merecen cuestionamiento jurídico, ya que de acuerdo a las estadísticas, hoy en día en muchas de las investigaciones no se logra acreditar los hechos denunciados, lo que nos hace plantearnos si efectivamente se están realizando las diligencias adecuadas y agotando todos los recursos para esclarecer los hechos y cumplir con el objetivo de la Ley Karin o simplemente se realiza con la intención de cumplir y que no se aplique una sanción. Esto nos lleva a pensar que, si hoy no estamos ante un mayor número de demandas, no significa que no sea un problema, sino que simplemente existe un desconocimiento procedimental y asesoría jurídica para atacar el problema más recurrente que están presenciando los informes que se traducen en meros errores procedimentales.

La Ley N°21.643 debemos observarla como un punto de partida para mejorar las relaciones laborales, ya que los problemas y conflictos analizados en el presente trabajo no son una crítica a la norma, sino más bien exponer la importancia y necesidad de avanzar en la construcción de normas claras, estandarización de procesos, formación especializada para investigadores y criterios jurisprudenciales que delimiten sus alcances, ya que de lo contrario no tiene ningún sentido la existencia de la Ley Karin si es que esta no cumple con el objeto de su creación, ya que dichas problemáticas crean más inseguridades jurídicas que certezas, por esta razón es que tanto las organizaciones como nuestro ordenamiento jurídico deben mejorar y buscar soluciones eficaces, ya que si algo nos enseñó la historia de esta ley es que no se debe legislar como un respuesta reactiva ante hechos catastróficos, sino como una herramienta preventiva que permita anticipar conflictos, corregir desigualdades, fortalecer las herramientas de protección y otorgar seguridad, ya que legislar por legislar sin considerar su

implementación práctica, no solo debilita la legitimidad de la norma, sino que además posterga el avance hacia una sociedad justa y respeto irrestricto al Estado de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

1. DOMÍNGUEZ M. Álvaro, *Las causales de despido disciplinario en Chile*, Editorial Thomson Reuters, primera edición, 2021, p. 401.
2. HALPERN M. Gabriel, *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, Editorial Ediciones DER, 2024.
3. SALINAS P. Julio, *Violencia y acoso en el trabajo. Análisis a la Ley 21.643 (Ley Karin)*, Editorial Ediciones Jurídicas de Santiago, 2025.
4. UGARTE CATALDO, Jose Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, Editorial, Ediciones DER, 2024.

NORMAS

1. Ley 21.643 (2024), Modifica El Código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, Ministerio del Trabajo y Prevención Social, 15 de enero de 2024.
2. D. N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo (2024) Reglamento que Establece las Directrices a las Cuales Deberán Ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo, 03 de julio de 2024.
3. DFL N°1 (2002), Fija El Texto Refundido, Coordinado Y Sistematizado Del Código Del Trabajo, 16 de enero de 2003.

INSTRUCTIVOS ADMINISTRATIVOS

1. Dirección del Trabajo (2024): dictamen N°497/21, 31 de julio de 2024.
2. Dirección del Trabajo (2025): dictamen N°385/10, 03 de junio de 2025.

3. Dirección del Trabajo (2025): dictamen N°386/10, 03 de junio de 2025.
4. Dirección del Trabajo (2025): dictamen N°362/19, 07 de junio de 2025.
5. Dirección del Trabajo (2025): dictamen N°515/21, 04 de agosto de 2025.

JURISPRUDENCIA

1. C. Sup. Rec. Unificación jurisprudencia, rol 4075-2024 (08-08-2025).
2. CA. Valparaíso, Rec. de Protección, rol 2134-2025 (12-06-2025).
3. 1° J.L.T de Santiago, Despido injustificado y cobro prestaciones, rol O-7399-2019 (19-05-2021).
4. J.L.T de Talca, Despido injustificado, rol O-588-2024 (28-02-2025).
5. J.L.T de Talca, Tutela de derechos fundamentales, rol T-59-2025 (02-06-2025).
6. J.L.T de Mariquina, Tutela de derechos fundamentales, rol T- 45-2024 (03-05-2025).
7. J.T.L de Los Ángeles, Tutela laboral, rol T- 114- 2024 (02-06-2025).
8. J.T.L de Temuco, Despido injustificado, rol O- 593-2024 (21-11-2024).
9. J.L.T de Arica, Despido carente de causal o injustificado, rol M-290-2024 (17-02-2025).
10. J.L.T de San Bernardo, Tutela por vulneración de garantía de indemnidad con ocasión del despido, rol T-70-2025 (14-05-2025).
11. J.L.T de Arica, Tutela vulneración derechos fundamentales, rol O-66 -2025 (02-06-2025).
12. J.L.T de Talca, Tutela laboral con ocasión del despido, rol T-161-2024 (26-02-2025).
13. J.L.T de Calama, Tutela vulneración derechos fundamentales, rol T-129-2024 (24-04-2025).
14. C.A Chillán, Rec. de Protección, rol N°598-2025 (10-11-2025).
15. J.L.T de Temuco, Tutela vulneración derechos fundamentales, rol T-232-2024 (26-05-2025).
16. C. Sup., Unificación de Jurisprudencia, rol 58097-2024 (19-05-2025).

17. 1° J.L.T de Santiago, Tutela laboral, rol T-379-2022 (10-11-2022).
18. J.L.T de Chillán, Reclamación judicial multa administrativa, rol I-14-2025 (31-03-2025).
19. 1° J.L.T de San Fernando, Reclamación judicial multa administrativa, rol I-3-2025 (25-04-2025).
20. C.A de Santiago, Rec. de nulidad, rol 3812-2022 (28-12-2023).

INFORMES Y ARTÍCULOS

1. Lizama ABOGADOS, Dato mata relato: las cifras de Ley Karin Por Carla Rojas, Coordinadora de Inclusión y Género del Observatorio de Gestión de Personas. Departamento de Administración, FEN Universidad de Chile.
2. Luis Alejandro Aranda Gahona, Algunas Reflexiones En Torno A La Entrada En Vigencia De La Ley Karin.
3. Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo, Informe considerando los periodos de agosto de 2024 y junio de 2025, disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-recibe-informe-de-implementacion-de-la-ley-karin-a-un-ano-de-su-entrada-en-vigencia/>.
Fecha de consulta: 05 de agosto de 2025.
4. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, balance de la implementación de la Ley N°21.643, 01 de agosto de 2025, disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-761437.html>. Fecha de consulta: 05 de agosto de 2025