Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E197740 (1289) 2024

DICTAMEN N° 146 / 13

MATERIA: Acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Ley N°21.643 (Ley Karin).

RESUMEN:

1) Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla.

2) Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde deberán ser tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.

3) Para iniciar una investigación conforme a la Ley N°21.643, se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4) Este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, por tratarse de una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 23.09.2025, 03.10.2025 y 31.12.2025.

2) Pase N°1208 de Asesor de Director del Trabajo, de 26.08.2025.

3) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 30.07.2024, de 12.11.2024 y 27.12.2024.

4) Pase N°1186 de 22.10.2024 del Director Nacional del Trabajo.

5) Presentación de fecha 18.07.2024.

FUENTES: Ley N°21.643; D.S. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONCORDANCIA: Dictamen N°362/19, de 07.06.2024; N°497/21, de 31.07.2024; N°385/9 03.06.2025 y N°515/21 de 04.08.2025. Ordinarios Nº1.165, de 20.03.2013; Nº907, de 11.02.2016 y N°365 de 07.03.2022.

SANTIAGO, 24 FEB 2026

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A : CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO
mvial@©ccs.cl
iyanez-ext@ccs.cl

Mediante presentación de antecedente 5), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico para determinar el sentido y alcance de diferentes materias reguladas en la Ley N°21.643, de 05.01.2023 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*" y el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y de Previsión Social, de 26.05.2024, que "*Aprueba Reglamento que Establece las Directrices a las Cuales Deberán Ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo*".

En tal contexto, cabe precisar que las consultas efectuadas fueron las siguientes:

1. Ante la imposibilidad de realizar un control de admisibilidad de una denuncia ¿Qué pasa con las denuncias inconsistentes, se investiga con lo que haya o se piden mayores antecedentes o rectificación de la denuncia?;

2. Ante la obligación de que las denuncias dirigidas contra el personal comprendido dentro del artículo 4 del Código del Trabajo ¿Cómo se garantiza la igualdad ante la ley y se evitan diferencias arbitrarias?;

3. Las denuncias anónimas que se ingresan por el canal de denuncias establecido en virtud de la ley de responsabilidad penal de la persona jurídica ¿Están dentro o fuera de la competencia de la Ley Karin?;

4. Si al concluir una investigación se determina que una denuncia fue realizada de mala fe ¿se puede sancionar al trabajador que denunció de mala fe o para perjudicar a otro trabajador?

Precisado lo anterior, cúmpleme a usted informar lo siguiente:

1. En cuanto a su primera consulta, referida a aquellas situaciones en que se presenta una denuncia inconsistente, cabe indicar que el Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, respecto a la materia indicó:

> *"Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad."*

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 211-A, letra e), del Código del Trabajo el empleador, tiene la obligación de tomar medidas frente a denuncias inconsistentes en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, para efectos de evitar su ocurrencia. Al respecto, el dictamen recién citado indica, además, lo siguiente:

> *"En el marco del protocolo de prevención las medidas a tomar frente a denuncias inconsistentes son aquellas conducentes a que las personas trabajadoras conozcan claramente los elementos que permiten configurar una conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, lo que permite que las denuncias que formulen contengan los mayores elementos posibles, de manera de facilitar el correcto desarrollo del procedimiento."*

Todo lo anterior, dice relación con la consulta realizada, ya que el artículo 12 del Reglamento de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contenido en su D.S. N°21 de 2024 (en adelante, el Reglamento), en su inciso 3° indica que no será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Esto atiende precisamente a que el empleador tiene la obligación de dar cumplimiento al deber de investigar, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de denuncia u omitirla.

Ahora bien, para efectos de poder llevar a cabo una investigación de forma adecuada, se ha señalado expresamente en el inciso 2° del artículo 15 del Reglamento, lo siguiente:

> *"Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello."*

De la norma transcrita es posible colegir que, en cuanto a la determinación del plazo a otorgar para efectos de complementar la denuncia, debe llevarse a cabo atendiendo al principio de celeridad, definido en el artículo 2° del Reglamento el que indica que el procedimiento de investigación deberá ser desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciéndolos expeditos y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos,

particularmente considerando que la investigación debe ser terminada dentro de 30 días hábiles .

2. En cuanto a su segunda consulta, en la que consulta cómo se garantiza la igualdad ante la ley en aquellos casos en que la denuncia se dirige en contra el personal comprendido en el artículo 4 del Código del Trabajo, se debe señalar que el inciso 5° del artículo 12 del Reglamento señala:

> *"Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación."*

Por su parte el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

> *"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica."*

Finalmente, el artículo 2 del Reglamento, al desarrollar el contenido de los principios del procedimiento de investigación contenidos en la Ley N°21.643, indica

> *"Principios básicos. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios: (...)*
>
> *e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación."*

De las normas transcritas se desprende que, en caso de que se realice una denuncia en contra de un dependiente que represente al empleador, la empresa deberá derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva para que esta inicie un procedimiento de investigación, el que será sustanciado con los estrictos estándares que dispone el Reglamento, en especial el principio de imparcialidad descrito.

3. En cuanto a su tercera consulta, en la cual se pregunta por aquellas denuncias anónimas y la aplicación de la Ley N°21.643, se debe tener presente que, el Reglamento, en el inciso 3° letra a) del artículo 11, al referirse a la denuncia y los antecedentes que debe contener indica lo siguiente:

> *"Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca."*

De lo anterior se desprende que el Reglamento no permite el anonimato en la denuncia, toda vez que exige que la persona afectada que hace la presentación se individualice, y, en caso de que sea realizada por una persona distinta a la afectada, se deberá igualmente individualizar a esta última e indicarse la representación mediante la que se actúa.

A mayor abundamiento, el mismo reglamento al señalar el contenido del informe de investigación, en su artículo 16, exige dentro de su contenido lo siguiente:

> *"b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte."*

Expuesto lo anterior, para efectos del cumplimiento del deber de investigar contemplado en la Ley N°21.643, no será posible activar un procedimiento de investigación de una denuncia ingresada de forma anónima (Dictamen N°497/21 de 31.07.2024).

Ahora bien, lo anterior no obsta a que el empleador tiene el deber de dar lugar a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, así como también, de dar lugar al cumplimiento a las obligaciones de prevención, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A del Código del Trabajo, y en el Reglamento, particularmente en su artículo 6°, pudiendo hacer uso de la potestad disciplinaria, de forma fundada, si fuese necesario, siempre ajustándose al marco legal (Dictamen N°385/9 de 03.06.2025).

Finalmente, debemos recordar que el inciso 2° del artículo 11 del Reglamento establece que, el empleador tiene la obligación de disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Además, según ya se expuso previamente en este informe, el empleador tiene el deber de tomar medidas tendientes a evitar la existencia de denuncias inconsistentes, en cuanto a que carezcan de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad.

4. En cuanto a su cuarta consulta, esto es, la posibilidad de sancionar a una persona trabajadora que haya interpuesto una denuncia con mala fe con la intención de perjudicar a otro trabajador, cabe hacer presente que ésta Dirección debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico al respecto, puesto que se ha sostenido previamente, de forma reiterada, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que estas corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en Dictamen N°2084/104, de 17.04.1997. Ahora bien, el ejercicio de dicha potestad debe ejercerse siempre ajustándose al marco legal y a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la Ley N°21.643, como el Reglamento, no contemplan sanción o efecto alguno ante aquellas situaciones en

que se verifica la existencia de una denuncia presentada de mala fe o para perjudicar a otra persona.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla.

2. Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde deberán ser tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.

3. Para iniciar una investigación conforme a la Ley N°21.643, se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4. Este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, por tratarse de una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR (S)
CHILE

SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN (S)
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
24 FEB 2026
OFICINA DE PARTES

NPS/MGC/AGS
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Boletín Oficial
-Subdirectora del Trabajo (S)
-Departamentos y Oficinas del Nivel Central
-XVI Regiones
-Inspecciones Provinciales y Comunales
-Ministro del Trabajo y Previsión Social
-Subsecretario del Trabajo