



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E295052 (1885) 2024

DICTAMEN N° 385 / 09

Jurídico

ACTUACIÓN:

Completa doctrina.

MATERIA:

Inicio de investigación acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

RESUMEN:

Para dar inicio al procedimiento de investigación regulado en el Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarla de oficio. Lo anterior no obsta a que el empleador deba dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 03.04.2025, 07.04.2025 y 16.04.2025.
- 2) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 08.11.2024.
- 3) Presentación de don [REDACTED] fecha 17.10.2024.

FUENTES: Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo; D.S. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONCORDANCIA: Dictamen N°362/19 de 07.06.2024.

SANTIAGO, 03 JUN 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A:

Mediante antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento sobre la procedencia de que el empleador realice de oficio una investigación por un presunto acto de acoso laboral o sexual, cuando el superior jerárquico se haya enterado de los hechos que pudieren constituir acoso laboral o sexual por una confidencia de la presunta víctima, quien solicita expresamente que no se realice ninguna denuncia o procedimiento investigativo; los hechos ocurrieron meses y años antes de la entrada en vigencia de la Ley Karin, Reglamento y Protocolo interno; el presunto agresor fue trasladado a otra sucursal de la empresa con anterioridad al conocimiento de los hechos, de la entrada en vigencia de la Ley Karin, del reglamento y el Protocolo interno, siendo separado de la presunta víctima.

Al respecto, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

Para efectos de dar respuesta a lo consultado, se debe considerar que el inciso primero del artículo 211-A del Código del Trabajo establece que las y los trabajadores tienen el derecho a que el empleador adopte e implemente medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Luego, el artículo 211-B bis, indica que, en caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Dicho lo anterior, la Dirección del Trabajo, dentro del marco del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, regulado en el Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, ha sostenido que la obligación de investigar, propiamente tal, surge ante la denuncia de un hecho que puede ser o no constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo¹.

En este sentido, el artículo 11 del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, contenido en el Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante, el Reglamento), en concordancia con lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, se refiere a la denuncia que inicia el procedimiento, indicando que esta podrá ser realizada por la persona afectada de forma verbal o escrita, ante el empleador o la Dirección del Trabajo, pasando las normas siguientes a dar cuenta de los pasos sucesivos del procedimiento que se origina a partir de dicha denuncia.

Así las cosas, de lo expuesto se concluye que el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, regulado en el Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se inicia con la denuncia de la persona afectada o quien actúe en su representación, siendo este un derecho de la persona trabajadora, que no puede ser obligada a ejercer. Asimismo, tampoco contempla la norma la facultad del empleador de iniciar de oficio dicho procedimiento.

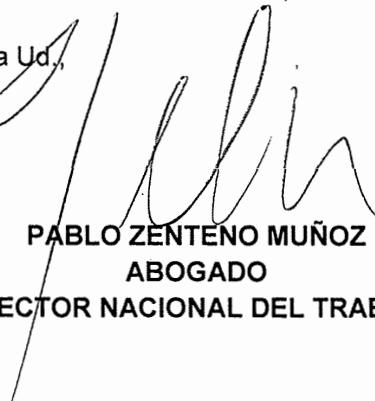
¹ Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, de la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que lo expuesto no obsta a que el empleador tenga 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, 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 6º, pudiendo hacer ejercicio de la potestad disciplinaria de forma fundada si fuese necesario, siempre ajustándose al marco legal.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones y normas previamente anotadas, cumple con informar a usted que para dar inicio al procedimiento de investigación regulado en el Párrafo 2º, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarla de oficio. Lo anterior no obsta a que el empleador deba dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.




PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO


CGD/MGC/AGS

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- Jefe Gabinete Director del Trabajo
- Direcciones Regionales del Trabajo
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sra. Subsecretaría del Trabajo