

ACTUALIDAD

LEY KARIN

Dictamen DT N°515/21 de 4 de agosto 2025

Santiago | 13-08-2025

El pasado 04 de agosto de 2025, a un año de la entrada en vigencia de la Ley Karin (N°21.643), la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°515/21. Entre los principales puntos destacan:

1. Requisitos para Investigadores

Al designar a la persona encargada de investigar denuncias, el empleador debe priorizar a quien tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que puede acreditarse mediante certificaciones de entidades educativas reconocidas por el Estado.

Además, ratifica la posibilidad de contar con asistencia técnica de terceros especializados, siempre que esté regulado en el reglamento interno de la empresa y sin que ello libere al empleador de su responsabilidad directa en la investigación. Este criterio es coherente con pronunciamientos previos de la DT, por ejemplo, del Dictamen N°497/21 de 31.07.2024, en el que se estableció que no se encontraba prohibido contar con apoyo de terceros.

2. Estándar Probatorio

Aunque la Ley Karin no fija un estándar probatorio para las investigaciones internas, su reglamento exige que las conclusiones se sustenten en indicios o razonamientos coherentes y congruentes, y que el procedimiento respete los principios de imparcialidad, celeridad y debido proceso.





3. Desistimiento

El Dictamen determina que la persona afectada puede desistirse del procedimiento iniciado en su beneficio. El referido desistimiento debe constar por escrito y, asimismo, debe quedar registro en el expediente de la investigación.

Esta posibilidad representa una gran novedad en la materia, ya que, si bien parece lógico y razonable, no se encontraba regulado en la Ley ni en Dictámenes previos de la DT.

4. Plazos

El plazo de 60 días hábiles del artículo 486 del Código del Trabajo se refiere únicamente a la interposición de una acción de tutela laboral ante tribunales, y no a la presentación de una denuncia de acoso ante el empleador. En consecuencia, toda denuncia recibida debe ser investigada, sin importar cuándo ocurrieron los hechos.

Este criterio contrasta con lo señalado en ocasiones anteriores, particularmente en las Circulares N°03 y N°04 de fecha 12.07.2024, donde la propia DT instruyó considerar extemporáneas —y por ende caducadas— las denuncias presentadas fuera de dicho plazo. Queda abierta la interrogante: ¿se trata de un cambio de criterio o de una exigencia mayor para los empleadores que para la propia DT?



Juan Pablo Cortes Roncagliolo

Asociado Área Laboral Ecija Otero

jpcortes@ecija.com

www.ecija.com

