

# IMPORTANTE PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA LEY KARIN Y ACTUALIZACIÓN DEL TIPIFICADOR DE MULTAS DE LA DT

A propósito de un nuevo pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([ORD. Nro. 497/21](#)) en que se interpretan importantes aspectos de la [Ley Nro. 21.643](#) (“Ley Karin”) y considerando la actualización de su “[Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas](#)” (comúnmente llamado “multero”), en PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS, presentamos los principales aspectos a considerar en la implementación de esta nueva normativa:

## 1.- ACTUALIZACIÓN DEL “TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES Y PAUTA PARA APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS”:

- **La Dirección del Trabajo actualizó el listado de multas administrativas por infracciones que puede aplicar, en su compendio titulado “Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas”,** de acuerdo a sus facultades de fiscalización. Este documento incluye nuevos hechos infraccionales y otros vinculados a nuevas normativas, por ejemplo, aquellas asociadas a la “Ley Karin” (capítulo 24 del documento).

## 2.- TEMÁTICAS DE NUEVO PRONUNCIAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO ([ORD. NRO. 497/21](#)):

- **DENUNCIA E INVESTIGACIÓN QUE INVOLUCRA A REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR:**
  - **No se puede realizar la investigación dentro de la empresa si la persona directamente interesada en su resultado está comprendida dentro del artículo 4° del Código del Trabajo**<sup>1</sup>. Esto aplica tanto si la persona encargada de la investigación es un trabajador, como si apoya la labor de la empresa en el procedimiento.
  - **El empleador no pierde su poder disciplinario sobre las personas comprendidas en el artículo 4° del Código del Trabajo.** Es importante destacar que lo que se deriva es la investigación a la Dirección del Trabajo, pero el empleador mantiene la responsabilidad exclusiva de determinar las sanciones tras finalizar el procedimiento, en virtud de las facultades de mando que tiene y el ejercicio del control disciplinario.
  - **Si el empleador considera que puede verse afectado el principio de imparcialidad, debido a las labores y responsabilidades de un trabajador,** distintas a las comprendidas en el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, puede derivar la investigación a la Inspección del Trabajo, incluso si la denuncia fue presentada ante el empleador.
- **RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN DE TERCEROS:**
  - **La investigación de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo puede ser llevada a cabo por un trabajador de la empresa o por investigadores externos especializados.**
  - **En cualquier caso, el empleador es el responsable directo y exclusivo de estos procedimientos.** La participación de una entidad externa no modifica, excluye ni aminora la responsabilidad del empleador en el cumplimiento de sus deberes legales en la materia.
  - **Si el empleador utiliza los servicios de una empresa externa, los detalles de su intervención deben estar suficientemente regulados en el Reglamento Interno** de la empresa. Además, **se deben cumplir todos los requisitos y obligaciones legales que impone al empleador,** garantizando un procedimiento imparcial y objetivo.
- **INVESTIGACIÓN EN EL CONTEXTO DE SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE PERSONAL:**
  - **Si un trabajador presenta una denuncia ante la empresa principal o usuaria, y tanto la parte denunciante como denunciada pertenecen a la misma empresa contratista o de servicios transitorios,** se debe informar lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, es decir, puede interponer la denuncia ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo y, como consecuencia, debe remitir la denuncia al organismo que sustanciara el procedimiento.
  - **Es posible que la empresa principal y la empresa contratista puedan acordar que la primera apoye el desarrollo de la investigación,** sin que esto exima a la empresa contratista de su responsabilidad de garantizar que el procedimiento se realice conforme a las directrices y exigencias legales.
- **ANONIMATO DE LAS DENUNCIAS E INFORMACIÓN SOBRE MEDIOS PARA RECIBIRLAS:**
  - **La normativa no permite el anonimato en las denuncias.** En efecto, se exige que la persona afectada que realiza la denuncia se identifique. Si la denuncia es realizada por una persona distinta a la afectada, se debe identificar a esta última e indicar la representación mediante la que actúa. Además, se debe considerar que el informe de investigación debe contener la identificación del denunciante y de la denunciada.
  - En consecuencia, **no es posible iniciar un procedimiento de investigación basado en una denuncia anónima.**
  - **El empleador tiene la obligación de disponer e informar los medios idóneos para recibir denuncias** de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS al correo [marin@parraguezmarin.cl](mailto:marin@parraguezmarin.cl)

<sup>1</sup> “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.”

**ANEXO:**  
**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y REGULACIONES A CONSIDERAR  
EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN**

• **PRINCIPALES OBLIGACIONES PARA LOS EMPLEADORES:**

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Incorporar dicho protocolo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si no existe la obligación de contar con este reglamento, el empleador debe ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre los incumplimientos relativos a estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley Nro. 16.744.
- Evaluar de manera permanente los riesgos y acciones de prevención. En el marco de la confección del protocolo de prevención se deberán identificar y evaluar continuamente los riesgos psicosociales que pueden contribuir al acoso y violencia en el lugar de trabajo, así como realizar acciones concretas de prevención en la materia.
- En general, realizar labores preventivas y de capacitación en materia de prevención de acoso y violencia en el trabajo, con objeto de promover y garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, en que prime el respeto y la no discriminación.

• **OTROS PRONUNCIAMIENTOS Y REGULACIONES A TENER EN CUENTA:**

- **Circular Nro. 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), de fecha 07 de junio de 2024, en la cual estableció el protocolo tipo que deberán implementar las empresas** para la aplicación de esta Ley. En ella enfatiza algunas obligaciones para los empleadores e instruye a las mutualidades de empleadores (ACHS, MUSEG, IST e ISL) para que entreguen asistencia técnica a las entidades empleadoras con el objetivo de que éstas puedan implementar las acciones preventivas contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Dictamen Nro. 362/19 de la Dirección del Trabajo, de fecha 07 de junio de 2024, en el cual se interpretó esta nueva normativa,** refiriéndose a los objetivos de esta Ley y a sus aspectos generales, así como a cada uno de los aspectos que incorpora y los procedimientos que se aplican. En este sentido, también se refirió a los derechos y obligaciones incorporados por esta nueva normativa, especialmente con las obligaciones de prevención, investigación y sanción, junto a las medidas correctivas, la obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar y el contenido mínimo de los reglamentos internos, en relación a la incorporación del protocolo de prevención, procedimiento de investigación y sanciones.
- **Decreto Nro. 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 03 de julio de 2024, en que se aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación** de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Circular Nro. 3 de la Dirección del Trabajo, de fecha 12 de julio de 2024, en que se imparten instrucciones sobre el ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo de esta nueva Ley.** Se especifican aspectos de la tramitación de recibidas de manera presencial y virtual, así como los ingresos de denuncias por otros medios y/o canales que no correspondan a los definidos por la Dirección del Trabajo. También se abordan las denuncias por acoso sexual sin relación laboral vigente y las denuncias laborales por incumplimiento del proceso de investigación.
- **Circular Nro. 4 de la Dirección del Trabajo, de fecha 12 de julio de 2024, en que imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo con los criterios de esta nueva Ley.** Este documento se centra principalmente en tres procedimientos y sus etapas: (i) el procedimiento especial denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que deberá llevar el organismo; (ii) el procedimiento especial de aviso del empleador a la Dirección del Trabajo sobre el inicio de una investigación interna, y; (iii) el procedimiento especial de pronunciamiento sobre informes de investigación por denuncia de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo tramitadas por el empleador.
- **Circular Nro. 5 de la Dirección del Trabajo, de fecha 12 de julio de 2024, en que se imparten instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materias relacionadas con denuncias de esta nueva Ley.** En concreto, establecen aspectos de la derivación de denuncias ingresadas por materias de esta Ley que corresponden a fiscalización ordinaria, así como aspectos vinculados con las denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios. También se consideran otros asuntos vinculados con la tramitación de denuncias derivadas de esta Ley.  
Asimismo se imparten instrucciones sobre el procedimiento de aplicación para fiscalizaciones de oficio individual realizadas por un Inspector de Terreno de Unidad especializada en Derechos Fundamentales o el Inspector de Terreno que realiza funciones en jurisdicción distinta a la habitual, así como de la fiscalización sobre investigaciones y conclusiones de informes de investigación por denuncia de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo tramitados por el empleador y remitidos a la línea inspectiva.