



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

*Judicial*

DICTAMEN N° 385 / 09

**ACTUACIÓN:**

Complementa 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 2°, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarlo 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] [REDACTED] fecha 17.10.2024.

**FUENTES:** Párrafo 2°, 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: [REDACTED]  
[REDACTED]

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, cumplo 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 2°, 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 trabajo<sup>1</sup>.

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 2°, 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.

---

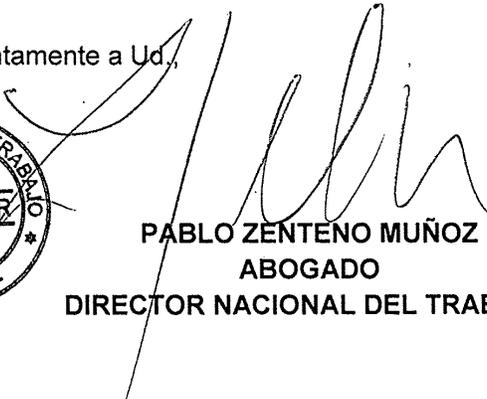
<sup>1</sup> Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, de la Dirección del Trabajo.

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 6°, 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, cumpla con informar a usted que para dar inicio al procedimiento de investigación regulado en el Párrafo 2°, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarlo 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. Subsecretaria del Trabajo

of  
the

...

...

...