

ACTUALIDAD LEY KARIN:

Ordinario DT de 3 de junio de 2025: Empleador no puede iniciar de oficio una investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

Con fecha 3 de junio de 2025 la Dirección del Trabajo, mediante dictamen Ord. N°385/09, aclaró que, **para activar el procedimiento de investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, se requiere la denuncia de la persona afectada, no estando habilitado el empleador para iniciarla de oficio.**

La Dirección del Trabajo establece que la activación de un procedimiento de investigación es un derecho de la persona afectada o quien actúa en su representación, y no puede ser forzada a ejercerlo, agregando que la norma tampoco contempla la facultad del empleador de iniciar de oficio dicho procedimiento.

Con todo la Dirección del Trabajo aclara que lo anterior **no obsta al deber de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores**, así como sus obligaciones de prevención en materia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pudiendo ejercer su facultad disciplinaria de forma fundada si fuese necesario.

IMPORTANTE

El pronunciamiento es relevante, debido a que confirma que es sólo el trabajador afectado o quien lo represente, el que tiene la decisión de iniciar o no un procedimiento de investigación.

Esto **despeja dudas sobre la posibilidad del trabajador de desistirse de una denuncia**, debido a que se ratifica que nadie puede ser forzado a iniciar un procedimiento de investigación. En la práctica **es muy importante que el desistimiento sea expreso y por escrito, con conocimiento del trabajador de los canales de denuncia y los derechos que le asisten.**

Por último, la Dirección del Trabajo pone de relieve que no por el hecho de no activarse el procedimiento está exento el empleador de su deber de protección. Esto implica, que **independientemente de la no activación o incluso el desistimiento de la denuncia, el empleador debe adoptar medidas razonables para evitar que las conductas denunciadas se repitan en el futuro**, decisión que debe responder a la gravedad y/o verosimilitud de los hechos expuestos en la denuncia.