

Nueva resolución bajo la Ley Karin: Dirección del Trabajo revierte medidas de resguardo

El pasado 29 de septiembre de 2025 la Inspección del Trabajo Cordillera emitió la Resolución Exenta N° 1305-27227/2025 por la cual se acoge el recurso de reposición interpuesto en contra de la Resolución Administrativa de fecha 05 de agosto de 2025, que instruyó medidas de resguardo en el contexto de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso laboral por ley N°21.643 (“Ley Karin”).

Mediante la Resolución Administrativa, y en conformidad al Código del Trabajo la Inspección del Trabajo originalmente instruyó a la empresa la adopción de dos medidas de resguardo, específicamente:

- Atención Psicológica Temprana a la persona denunciante.
- Permiso con Goce de Remuneraciones, también de la persona denunciante.

En atención a lo anterior, la empresa interpuso recurso de reposición, y en subsidio recurso jerárquico en contra de la referida resolución, según los siguientes fundamentos:

Antecedentes de hecho:

- Se argumenta la imposibilidad de otorgar un permiso con goce de remuneraciones, al ser las labores de la persona denunciante indispensables para la empresa.
- No es posible sostener económicoamente un permiso con goce de remuneraciones indefinidamente, puesto que no existe certeza de la fecha de término de la investigación por acoso laboral.
- Aquello resulta especialmente gravoso para la empresa, alejándose la medida decretada de los parámetros legales y la regulación interna de la empresa.

Fundamentos de derecho:

- **Facultad de la Dirección del Trabajo de instruir medidas de resguardo:** En los artículos 154 y 154 bis del Código del Trabajo se hace referencia a las medidas de resguardo en cuanto a la obligación de incluir su regulación por la empresa en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Luego en el artículo 211-A se ordena incluir las medidas en el protocolo de prevención de la empresa. Finalmente, el artículo 211-B bis también del Código del Trabajo establece, en lo pertinente: “*Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana*, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744”.
- **Principio de Legalidad:** La resolución impugnada se aparta de este principio, toda vez que no ha sometido su dictación a los criterios que la propia legislación ha establecido en la materia, específicamente a los parámetros consagrados en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.
- **Principio de Bilateralidad:** El artículo 10 de la Ley N° 19.880 establece el principio de contradiccionabilidad, conforme al cual los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

En virtud de lo anterior, mediante la Resolución Exenta, se determinó que **se verifica un agravio con la medida de resguardo de “Permiso con Goce de Remuneraciones”, ordenándose el reemplazo de ella por la de “separación total y absoluta de los espacios físicos”.**

Conclusiones:

- Es procedente interponer recurso de reposición administrativa en contra de la resolución que instruye a la empresa la adopción de medidas de resguardo en el contexto de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- La Dirección del Trabajo queda sujeta a las normas legales respecto de la determinación de aquellas medidas, específicamente a lo establecido en los artículos 154, 211-A y 211-B bis del Código del Trabajo , esto es, los contenidos del reglamento interno y la regulación de la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Se refuerza la importancia de llevar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que cuente pormenorizadamente con los contenidos establecidos en el artículo 211-A del Código de Trabajo , especialmente aquellas medidas de resguardo destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, acorde con las necesidades específicas de la empresa.
- Lo anterior es especialmente relevante para determinar las medidas de resguardo procedentes en conformidad a los requerimientos de cada uno de nuestros clientes.

contacto



**Rocío García
de la Pastora**

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**Sergio
Fuica**

sfuica@guerrero.cl



**Tomás
Garnham**

tgarnham@guerrero.cl



**Magdalena
Blanco**

mblancos@guerrero.cl



**José Luis
Castro**

jlcastro@guerrero.cl



**Macarena
Griffin**

mgriffin@guerrero.cl



**Germán
Lagos**

glagos@guerrero.cl



**Andrés
Musa**

amusa@guerrero.cl



**Marcela
Orellana**

morellana@guerrero.cl



**Felipe
Petri**

fpetri@guerrero.cl



**Jorge
Ojeda**

Procurador



**Paula
Valdés**

Procuradora