

APUNTES LABORALES

AGOSTO 2026

LARRAIN
Y ASOCIADOS
ABOGADOS

ACTUALIZACIÓN EN TEMAS LABORALES

En el mes en curso, la Dirección del Trabajo ha emitido una serie de dictámenes en distintas materias que requieren una particular atención.

I. DICTAMEN 541/24 – DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y PROTECCIÓN DE DATOS

En respuesta a una presentación de la CUT, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto de la utilización de certificados de antecedentes laborales en la etapa de contratación, haciendo énfasis en la prohibición de discriminación en el trabajo, debiendo considerar únicamente la idoneidad o capacidad laboral.

Si bien el dictamen no señala a cuál certificado se refiere, lo cierto es que viene a despejar dudas que en julio de este año surgieron a raíz de la difusión en un noticiero de la herramienta de Cualify, que emite un certificado con antecedentes que incluía información de licencias médicas, juicios laborales, infracciones, afiliación sindical, entre otros, requiriendo para estos efectos el uso de la clave única del solicitante.

La Dirección del Trabajo aclaró que la esfera de protección de la legislación local e internacional no solo resulta aplicable durante la relación laboral sino también en su inicio, incluyendo ofertas laborales y proceso de selección, citando diversos preceptos legales del Código del Trabajo, en especial el artículo 5 inciso primero del cuerpo legal, que impone como límite a las facultades del empleador el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

Así, el uso de estos certificados, no puede implicar una vulneración del derecho a la no discriminación, reconocido en la Constitución Política, el Código del Trabajo, el Convenio N°111 de la OIT y la

Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de aquella. A su vez, los procesos de selección tampoco pueden vulnerar la vida privada y honra, refiriéndose específicamente a la protección de los datos personales en el ámbito laboral, en los términos de la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada.

Respecto de esto último, cabe destacar que el dictamen recuerda que la Ley N°19.628 fue modificada por la Ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia, como una forma del legislador de fortalecer esta protección, especialmente en datos sensibles, ley que entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2026 y que implica un llamado de atención a los empleadores a actualizar sus reglamentos y procedimientos.

II. DICTAMEN 515-21 – LEY N°21.643 (LEY “KARIN”)

El día 4 de agosto de 2025, respondiendo consultas relacionadas a la Ley N°21.643 de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de terceros, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre:

- (i) Las características del investigador, señalando que debe recaer en alguien con formación en acoso, género y derechos fundamentales, lo cual puede ser acreditado por certificaciones.
- (ii) La posibilidad de incentivos o contar con un sello de certificación o morigerar multas. Si bien este es

un tema que eventualmente pueda tomar una futura modificación de la ley, la Dirección del Trabajo fue clara en responder que la ley no establece beneficios ni otorga sellos de certificación para empresas que cumplan diligentemente con la normativa sobre acoso, recordando que la DT supervisa este cumplimiento.

(iii) El estándar probatorio y prueba indiciaria adecuado al estado de igualdad de las partes, aclarando que la ley no establece cómo debe analizarse la prueba, por lo que se sigue el principio de la sana crítica, basándose en la coherencia de los indicios.

(iv) Ejemplos de medidas de resguardo adecuadas y proporcionalidad. Sin embargo, en este punto la Dirección del Trabajo destaca que deben analizarse caso a caso, considerando la gravedad de los hechos y la seguridad de la persona denunciante.

(v) La posibilidad del empleador de acoger el desistimiento de la persona denunciante y el proceso para informar de ello a la DT. En cuanto al desistimiento, efectivamente el empleador puede acogerlo siempre y cuando conste por escrito.

(vi) La obligatoriedad de investigar en el caso que se presente una denuncia fuera del plazo de 60 días hábiles o señalar en las conclusiones si se encuentra caduca. En este sentido, la DT sí contempla un examen de admisibilidad con este criterio, pero aclara en definitiva que el empleador debe cumplir con su deber de investigar, sin poder declararla inadmisibile por extemporánea ni caduca.

(vii) Por último, el solicitante requiere estadística con datos demográficos de manera de dirigir las actividades del movimiento “No más Karin”, a lo cual la DT responde que esta no es la vía, ya que esta información debe ser solicitada por transparencia.

Así las cosas, el dictamen despeja algunas dudas relevantes y que se reiteran en distintos procesos de investigación, como si el investigador debe cumplir o no ciertos requisitos, que no existen sellos por cumplimiento pero de igual forma será fiscalizado, y, por último, podemos destacar como lo más importante que, si un empleador recibe de forma interna una denuncia que excede el plazo de 60 días hábiles, parece que el camino lógico será derivar su investigación a la DT para que esta entidad declare su inadmisibilidad, al no poder resolverlo así directamente.

III. DICTAMEN 525/22 – JORNADA PROFESIONAL PREVENCIÓN DE RIESGOS

Este dictamen aclara que, si un experto en prevención de riesgos fue contratado antes del día 27 de julio de 2024, puede mantener las mismas condiciones previas.

En caso que la contratación sea posterior, deberá ajustarse al DS N°44 que entró en vigencia el 1 de febrero de 2025, lo que implica las funciones que especifica el citado decreto y a jornada completa.

IV. DICTAMEN 527/23 – OBLIGACIÓN DELEGADO DE SEGURIDAD

Esta figura incorporada por el DS N°44 de 2024, aplica a faenas o lugares de trabajo de 10 a 25 trabajadores, donde no exista Comité Paritario de Higiene y Seguridad. En este sentido, la DT aclara su procedencia en las pequeñas empresas y no en microempresa, que el citado decreto especifica la forma de elección del delegado de seguridad, duración de 2 años desde su elección y sus funciones.

EQUIPO



Andrés Silva
Socio



Jorge Parro
Director



Claudia Espinoza
Asociada



Alejandra Tapia
Asociada



María Ignacia Iñiguez
Asociada