

***EL DERECHO DE DEFENSA DE LA PERSONA  
TRABAJADORA DENUNCIADA  
EN LAS INVESTIGACIONES LABORALES***

***THE RIGHT OF DEFENSE OF THE EMPLOYEE ACCUSED  
IN WORKPLACE INVESTIGATIONS***

RAÚL FERNÁNDEZ-TOLEDO\*

***RESUMEN***

En este trabajo se discute si la persona trabajadora denunciada tiene un derecho de defensa en las investigaciones laborales en que se persigue determinar si ha cometido una falta laboral o no, tanto en el procedimiento de investigación establecido en virtud de la Ley N°21.643 (“Ley Karin”) como en cualquier otro procedimiento de investigación laboral, cuál es su fundamento jurídico, el contenido de ese derecho y las consecuencias jurídicas de su infracción.

*Palabras clave:* Derecho de defensa; debido proceso; investigaciones laborales; Ley N°21.643 (Chile); Ley Karin.

***ABSTRACT***

This paper discusses whether the accused employee has a right of defense in workplace investigations that seek to determine whether or not they have committed

\*Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Master of Employment and Labor Relations Law, University of Melbourne, Australia; Doctor en Derecho, Universidad de Valencia, España. Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Dirección postal: Facultad de Derecho Universidad de Chile, Avenida Santa María 636, Providencia. Correo electrónico: rfernandez@derecho.uchile.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6068-4059>.

Trabajo recibido el 16 de octubre de 2025 y aceptado para su publicación el 18 de diciembre de 2025.

a labor offense, both in the investigation procedure established under Law No. 21.643 (“Karin Act”) and in any other workplace investigation procedure, what its legal basis is, the content of that right, and the legal consequences of its violation.

*Keywords:* Right of defense; due process; workplace investigations; Law No. 21.643 (Chile); Karin Act.

## I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones laborales pueden tener entre sus objetivos determinar si una persona trabajadora ha cometido una falta laboral, esto es, la transgresión de una obligación o prohibición lícitamente pactada o impuesta.<sup>1</sup> Se trata de uno de sus principales ines, y muchas veces se justifican en razones de necesidad, por no existir claridad si realmente se ha incurrido en una falta laboral, en qué forma ha tenido lugar la conducta, el grado de participación de la persona trabajadora, la concurrencia de circunstancias agravantes y atenuantes o no, y/o en otras ocasiones descansan en normas jurídicas que imponen al empleador un deber de realizar una investigación laboral previo a imponer una sanción disciplinaria.

En Chile, a diferencia de lo que sucede en otras legislaciones domésticas,<sup>2</sup> no existe una norma legal o reglamentaria que oblige al empleador realizar siempre una investigación previa a imponer a un trabajador dependiente una sanción disciplinaria. Sin embargo, aisladamente existen normas que obligan a desarrollar investigaciones considerando la naturaleza de los hechos denunciados, además, según cierta doctrina, debe realizarse una investigación si el empleador decide poner término al contrato de trabajo por alguna de las causales de despido disciplinario del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.<sup>3</sup> Por otra parte, el empleador, en virtud del reglamento interno consagrado en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, al establecer el procedimiento de aplicación de

<sup>1</sup> TURNBULL, Justine, “Initial considerations”, en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Eds.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, 2023, segunda edición, p. 22; FOX, Jodie; CLARK, Jason; BRYANT-SMITH, Rose; BEARD, Grevis, *Workplace investigations*, Wolters Kluwer, Melbourne, 2023, cuarta edición, pp. 11-13.

<sup>2</sup> Por ejemplo, en el Derecho del Trabajo portugués el empleador debe llevar a cabo siempre un proceso disciplinario previo a aplicar al trabajador una sanción disciplinaria. Cfr.: PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2024, 9<sup>a</sup> edición, p. 722.

<sup>3</sup> DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2021, pp. 135-136. En el mismo sentido cierta jurisprudencia judicial: Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 16 de enero de 2022, RIT T-41-2021; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 07 de noviembre de 2023, RIT T-4-2023.

sanciones conservativas del contrato de trabajo que manda el artículo 154 N°11 del Código del Trabajo debe regular un procedimiento de investigación de faltas laborales para aplicar tales sanciones,<sup>4</sup> y el despido disciplinario en los casos del artículo 160 N°1 del mismo Código.

La normativa doméstica regula en detalle el procedimiento de investigación del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros a la relación laboral previo a imponer una sanción disciplinaria, cuyo contenido básico está determinado entre los artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo, y desarrollado en el Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictado por mandato del artículo 211-B inciso 2º del Código del Trabajo.<sup>5</sup>

Igualmente, existen normas especiales aplicables a ciertos empleadores que regulan el procedimiento de investigación de cierto tipo de faltas laborales. La Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, ordena a las instituciones de educación superior establecer un procedimiento de investigación de estos ilícitos que incorpore las exigencias mínimas de su artículo 6. El Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, que “Aprueba el protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional”, debe ser adoptado por las organizaciones deportivas a las que se refiere el Título II de la Ley N°19.712, del Deporte, como requisito para acceder a los beneficios contemplados en dicha ley, y por las organizaciones deportivas profesionales regidas por la Ley N°20.019, como requisito para acceder a beneficios y franquicias contemplados en el mismo cuerpo legal, regula un procedimiento de investigación de esas conductas indebidas que tengan lugar en las mencionadas instituciones deportivas del sector privado. Estas normas especiales regulan procedimientos de investigación que deben implementar las instituciones educacionales y ciertas organizaciones deportivas, y que son aplicables a sus trabajadores dependientes, entre otras personas que mencionan.

El derecho de defensa no está mencionado expresamente en esta normativa especial que regula procedimientos de investigación como garantía de la persona denunciada, más bien regula en igual forma para las personas denunciantes y denunciadas diversos derechos de los que es parte el derecho de defensa o que son expresión del mismo. El Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión

<sup>4</sup> Si las empresas están obligadas a tener un reglamento interno, el procedimiento de investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros debe incorporarse al mismo (artículo 154 N°12 del Código del Trabajo); en cambio, si no están obligadas a tener ese reglamento, de todos modos deben elaborar un procedimiento de investigación y sanción de tales ilícitos laborales (artículo 154 bis del Código del Trabajo).

<sup>5</sup> La Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, incorporó al Código del Trabajo los artículos 211-A a 211-E en su actual versión.

Social reconoce a las partes involucradas el derecho al debido proceso en el artículo 2 letra h) y el derecho a la prueba en el artículo 15 inciso 3°; la Ley N°21.369 en su artículo 6 garantiza a las personas denunciantes y denunciadas el debido proceso, garantías de acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628, el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas. El Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte regula en el artículo segundo numeral 11 el debido proceso de las partes.

Tratándose de las causales de despido disciplinario del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, se sostiene por un sector de la doctrina que previo a su aplicación se exige una investigación que compruebe tales faltas laborales, lo que demostraría su propio tenor literal, al exigir que estén “debidamente comprobadas” previo a su imposición por el empleador.<sup>6</sup> Sin embargo, si esto es así la normativa laboral no precisa si el trabajador debe ser oído previo a su despido disciplinario, salvo se funde en un acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, cuando tiene aplicación el Decreto 21/2024.

En relación al procedimiento de investigación por otras posibles faltas laborales no existe una ley o norma reglamentaria que consagre un derecho de defensa del trabajador denunciado.

Debido a los vacíos normativos señalados, surgen como preguntas jurídicas relevantes si ¿la persona trabajadora denunciada tiene el derecho de defensa en todo procedimiento de investigación laboral o solamente en los procedimientos que la normativa estatal lo consagra?, ¿Cuál es el contenido del derecho de defensa? y ¿qué consecuencias jurídicas derivan de su infracción para el empleador?

En la presente investigación se demostrará que la persona trabajadora denunciada tiene un derecho de defensa, cuyo fundamento jurídico es el contrato de trabajo, el artículo 19 N°3 de la Constitución Política, el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica), tratándose de cualquier investigación laboral, y el Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, el Código del Trabajo y la Ley N°21.369 respecto de investigaciones por hechos específicos que determinan en su normativa. Luego, se examinará el contenido de este derecho del trabajador denunciado, que abarca, independiente del procedimiento de investigación y de su fundamento jurídico: (1) ser notificado oportunamente de los hechos denunciados; (2) ser entrevistado para dar a conocer su versión de los hechos; (3) posibilidad de presentar por escrito su versión de los hechos denunciados y sus defensas; (4) facultad de actuar representado en la investigación y/o asistido por otra persona, a su libre elección; (5) posibilidad de acceder al expediente de investigación, salvo piezas que contienen información

<sup>6</sup> DOMÍNGUEZ, cit. (n. 3), p. 136.

confidencial cuyo titular no ha autorizado que terceras personas la conozcan; (6) notificación del informe de investigación o conclusiones de la investigación, según el procedimiento de investigación. No se considera parte del procedimiento de investigación, el derecho de notificación e impugnación de la sanción disciplinaria, el tener lugar una vez terminada la investigación y fuera de ella, por ello no se examina en el presente trabajo.

Finalmente, se discutirá las consecuencias jurídicas de la infracción del derecho de defensa, que, como regla general, podría llevar a declarar ilegal al menos la sanción disciplinaria, es decir, injustificado el despido disciplinario y la revocación de la sanción conservativa del contrato de trabajo. Excepcionalmente, su infracción podría ser un indicio de vulneración de derechos fundamentales, como la honra o integridad psíquica, puesto que el derecho a defensa no está protegido directamente por el procedimiento de tutela laboral (artículo 485 del Código del Trabajo) y justificar una acción de protección del artículo 20 de la Constitución.

## *II. EL FUNDAMENTO JURÍDICO DEL DERECHO DE DEFENSA*

En el derecho comparado existen básicamente tres modelos de fundamento jurídico del derecho de defensa de la persona trabajadora denunciada en las investigaciones laborales por posibles faltas laborales. Un primer modelo reconoce expresamente el derecho de defensa previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria; un segundo modelo no contiene una norma expresa con alcance general que reconozca el derecho de defensa en todo procedimiento disciplinario, limitándolo a ciertos tipos de investigaciones; un tercer modelo no consagra el derecho de defensa en forma expresa en ninguna norma jurídica, aunque su fundamento puede encontrarse en la buena fe o como un derecho implícito independiente del contrato de trabajo, mismo fundamento que puede utilizarse para justificar el derecho de defensa en el segundo modelo, tratándose de investigaciones en las cuales la normativa estatal no consagra expresamente esa garantía.

El modelo de reconocimiento expreso del derecho de defensa en “toda” investigación laboral es adoptado por la legislación laboral italiana. El artículo 7 del *Statuto dei Laboratori* de 1970 dispone: “el empleador no podrá adoptar ninguna medida disciplinaria contra el trabajador sin haberle notificado previamente la acusación y sin haber oído su defensa”. Añadiendo que “el trabajador podrá ser asistido” a tal efecto “por un representante de la asociación sindical a la que pertenezca o a la que haya conferido mandato” y que “las sanciones disciplinarias de mayor gravedad que la amonestación verbal no podrán aplicarse hasta que hayan transcurrido cinco días desde que se notificó por escrito el hecho que les dio causa”. En Italia el derecho de defensa del trabajador es parte esencial del procedimiento disciplinario, independiente que concluya con una sanción disciplinaria o no, y

cualquiera sea la sanción disciplinaria aplicada, lo que es consecuencia natural de la proceduralización del poder disciplinario.<sup>7</sup> Igualmente, en Colombia se reconoce un derecho de defensa previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria.<sup>8</sup>

Francia y Portugal adoptan un modelo similar al italiano, con la diferencia que tratándose de sanciones conservativas solamente se consagra una audiencia previa del trabajador (artículo 329 N°6 del Código del Trabajo Portugués y artículo L122-41 inciso segundo del *Code du Travail*), no admitiéndose un derecho de defensa robusto en relación a esas sanciones disciplinarias; en cambio, tratándose del despido disciplinario, consagran un derecho de defensa más robusto, que permite al trabajador denunciado formular descargos y aportar prueba (artículos 355 y 356 del Código del Trabajo portugués y artículo L122-41 inciso primero del *Code du Travail*).

El modelo de reconocimiento expreso del derecho de defensa, pero limitado solamente a ciertos procedimientos disciplinarios, llamados también investigaciones laborales, es adoptado por el ordenamiento jurídico español. En España actualmente, como consecuencia del reconocimiento del carácter de *self-executing* del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre terminación de la relación de trabajo, ratificado por el Estado de España, se sostiene que consagra el derecho de defensa previo a la imposición del despido disciplinario. Este precepto señala: “no deberá darse por terminada

<sup>7</sup> ALBI, Pasqualino, “La difesa del lavoratore”, en: MAINARDI, S. (Dir.), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2012, p. 287.

<sup>8</sup> El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia dispone: “Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinando, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión”.

la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad". Se discutió por mucho tiempo si este precepto era *self-executing*, existiendo jurisprudencia que la negaba y otra que le reconocía esa característica.<sup>9</sup> Sin embargo, el 18 de noviembre de 2024 el Tribunal Supremo dictó una sentencia que puso término a esta discusión, reconociendo que el artículo 7 del Convenio 158 es *self-executing* y consagra el derecho de defensa del trabajador previo a la imposición del despido disciplinario.<sup>10</sup> Su aplicación es limitada, porque solamente se reconoce a los procedimientos disciplinarios que terminan en despido disciplinario, más no a otros tipos de investigaciones.

Otras normas españolas contemplan el derecho de defensa con alcance limitado. Si el trabajador ostenta un cargo de representante de los trabajadores, previo a la imposición de una sanción por faltas graves o muy graves se iniciará un expediente contradictorio "en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal (artículo 68.a del Estatuto de los Trabajadores).<sup>11</sup> Los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente tienen un derecho a la audiencia previa cuando se pretendiera llevar a cabo un despido disciplinario de una persona trabajadora afiliada en la medida que a la empresa le constare dicha afiliación (artículos 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).<sup>12</sup>

Chile adopta un modelo en que el derecho de defensa se reconoce expresamente por la normativa legal y reglamentaria solamente en ciertos tipos de investigaciones laborales del sector privado.<sup>13</sup> El Decreto 21/2024 lo consagra parcialmente en el derecho a formular descargos, derecho a rendir prueba y el conocimiento del informe de investigación, como parte del contenido del debido proceso (artículos 2 letra h), 15 inciso 3º, 19 inciso final, 20 inciso final), tratándose de las investigaciones por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo

<sup>9</sup> Véase un resumen de esta discusión doctrinaria en SANGUINETI RAYMOND , Wilfredo, "El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido", *Revista de Derecho Social*, 2024, N°105, pp. 50-66; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar, "Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio 158 OIT, la audiencia sindical y la nulidad del despido verbal o de hecho", en: BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *La reforma al despido*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 146-151.

<sup>10</sup> Tribunal Supremo, 18 de noviembre de 2024, Rec. N° 4735/2023.

<sup>11</sup> Para un mayor estudio véase TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *El poder disciplinario empresarial. Principios y garantías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pp. 91-98.

<sup>12</sup> Para un análisis de estas normas véase SANGUINETI; ÁLVAREZ, cit. (n. 9), pp. 158-160.

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters, Santiago, 2016, pp. 259 y ss.; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 3), pp. 126-158.

ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Similarmente, la Ley N°21.369 en su artículo 6 garantiza a las personas denunciantes y denunciadas el derecho de defensa como parte del debido proceso, además, la garantía de acceso a todas las piezas de la investigación, el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas, en las investigaciones que deben realizar las instituciones universitarias por acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. El Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte en su artículo segundo numeral 11 regula el debido proceso en las investigaciones por conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.

De esta forma, en la realidad nacional la normativa legal y reglamentaria reconoce el derecho de defensa en investigaciones laborales por ciertos tipos de conductas, y como parte integrante del debido proceso. Sin embargo, no lo reconoce expresa y directamente en otras investigaciones laborales.

En ordenamientos jurídicos donde el legislador solamente consagra parcialmente el derecho de defensa del trabajador dependiente del sector privado, como es el caso nuestro, o no lo consagra expresamente en forma alguna, como la normativa australiana,<sup>14</sup> es posible todavía sostener su reconocimiento en forma plena en cualquier procedimiento de investigación laboral. En Chile, en conformidad con el artículo 1546 del Código Civil, el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe; regla que, aplicada a derechos laborales, como el poder disciplinario, exige que sean ejercidos de buena fe. Lo que se traduce en que el empleador previo a imponer una sanción disciplinaria, que afectará la situación laboral del trabajador, debe otorgar a éste la posibilidad de conocer los hechos que podrían ser constitutivos de falta laboral, defenderse de los mismos, inclusive, mediante la aportación de prueba.<sup>15</sup> Es contrario a la buena fe imponer una sanción disciplinaria sin otorgar al trabajador sancionado la posibilidad de defenderse previo a su imposición, cuya infracción provoca que la sanción disciplinaria sea ilegal.<sup>16</sup>

Más discutible es si el derecho de defensa durante la investigación laboral en la empresa privada es manifestación del derecho de defensa consagrado en el artículo 19 N°3 de la Constitución Política y en el artículo 8 de la Convención

<sup>14</sup> STEWART, Andrew; FORSYTH, Anthony; IRVING, Mark; JOHNSTONE, Richard; McCRYSTAL, Shae, *Creighton & Stewart's Labour Law*, The Federation Press, Sydney, 2025, seventh edition, pp. 656, 902-904.

<sup>15</sup> GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, Madrid, 1993, pp. 102-105; FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), p. 282; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 3), pp. 136-137; STEWART; FORSYTH; IRVING; JOHNSTONE; McCRYSTAL, cit. (n. 14), pp. 656, 902-904.

<sup>16</sup> GIL, cit. (n. 15), pp. 102-105; FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 282-283; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 3), p. 136; STEWART; FORSYTH; IRVING; JOHNSTONE; McCRYSTAL, cit. (n. 14), pp. 656, 902-904.

Americana sobre Derechos Humanos, sea como derecho autónomo o como parte de la garantía del debido proceso.

Un sector de la doctrina<sup>17</sup> y jurisprudencia<sup>18</sup> sostienen que el derecho de defensa consagrado en la Constitución Política como parte del debido proceso en el artículo 19 N°3 tiene aplicación en cualquier procedimiento, sea judicial, administrativo o privado en que se discute la procedencia o legalidad de una sanción, independiente que sea una institución pública o privada la que ejerce el poder punitivo o pretende ejercerlo. Por tanto, esta posición defiende que el derecho de defensa debe respetarse en los procedimientos previos a la aplicación de una sanción disciplinaria de instituciones privadas, sean procedimientos iniciados contra trabajadores dependientes<sup>19</sup> o contra otros miembros de una institución privada.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 274-278; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 3), pp. 130-132; HALPERN MAGER, Gabriel, *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, DER Ediciones, Santiago, 2024, pp. 111-113. Misma posición que se sostiene por un sector de la doctrina comparada, cfr.: TEJADA CORREA, Juan Gabriel, “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral”, *Opinión Jurídica*, 2016, N°15, pp. 227-248, para Colombia, aunque se consagra expresamente el derecho de defensa previo a la aplicación de una sanción disciplinaria en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; SANTANA RODRÍGUEZ, Ricardo, *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada*, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2021, segunda edición actualizada y ampliada, pp. 184-185, para Uruguay; CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, *X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República*, Poder Judicial, Lima, 2023, pp. 9-11, para Perú; Tribunal Constitucional portugués, 8 de noviembre de 2010, Proceso N°175/09; FERREIRA DE SOUSA, Pedro, *O Procedimento Disciplinar Laboral- Uma Construção Jurisprudencial*, Almedina, Coimbra, 2020, 4ª Edição - Reimpressão 2024, pp. 140-142; MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2ª Edição, T. I, p. 740, para Portugal; SPAGNUOLO VIGORITA, Luciano; FERRARO, Giuseppe, “Art. 7 (Sanzioni disciplinari)”, en: PROSPERETTI, U. (Dir.), *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1975, p. 174, para Italia.

<sup>18</sup> Tribunal Constitucional, 29 de enero de 2015, Rol N°2626-14-INA; Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024: “Octavo: Que, por otro lado, esta Corte ha manifestado que para que un procedimiento sancionatorio pueda ser calificado de racional y justo en los términos del artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, deben cumplirse ciertas condiciones mínimas, entre ellas, garantizar “el amplio acceso a los antecedentes en que se sustenta el procedimiento disciplinario por parte del investigado, la posibilidad de conocer de los cargos y defenderse”. Este criterio se ha aplicado también a los procedimientos disciplinarios internos de entidades privadas, tales como clubes deportivos, sindicatos o corporaciones municipales”; Corte de Apelaciones de Temuco, 18 de febrero de 2019, Rol N°436-2018; Corte de Apelaciones de Rancagua, 10 de octubre de 2018, Rol N° 4717-2018; Corte de Apelaciones de Rancagua, 21 de marzo de 2023, Rol N°13.218-2022; Corte de Apelaciones de Concepción, 11 de marzo de 2024, Rol N°21813-2023; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de agosto de 2023, RIT O-94-2020; Dirección del Trabajo, 16 de diciembre de 2014, Dictamen N°5073/082; Dirección del Trabajo, 12 de febrero de 2021, Ordinario N°580; Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario N°1217.

<sup>19</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de agosto de 2023, RIT O-94-2020.

<sup>20</sup> Corte Suprema, 09 de mayo de 2025, Rol N°13745-2025; Corte de Apelaciones de Concepción, 08

Se puede agregar en apoyo de esta posición que el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que consagra el derecho de defensa, es aplicable también a los procedimientos disciplinarios, de cualquier tipo que sean,<sup>21</sup> por lo que debe esta garantía respetarse en toda investigación laboral en que se persigue determinar la responsabilidad disciplinaria del trabajador dependiente, independiente de quien sea el investigador.

Por el contrario, otro sector de la doctrina<sup>22</sup> y jurisprudencia<sup>23</sup> afirma que la norma constitucional que consagra el debido proceso y el derecho de defensa solamente es aplicable a los procedimientos judiciales y a las instituciones administrativas que ejercen el *ius puniendi* estatal, por tanto, no es aplicable al procedimiento disciplinario de la empresa privada.<sup>24</sup> Esta posición agrega que el empleador en la investigación laboral y aplicación de sanción disciplinaria no es

---

de abril de 2025, Rol N°202-2025, sostienen que la infracción del derecho a defensa por el Cuerpo de Bomberos vulnera la igualdad ante la ley; Corte de Apelaciones de La Serena, 14 de julio de 2025, Rol N°2002-2024, concluye que rige el debido proceso, incluyendo el derecho de defensa, en las investigaciones internas de una universidad iniciadas en conformidad con la reglamentación interna de convivencia, y su infracción vulnera la igualdad ante la ley y la prohibición de constituir una comisión especial. Mismo sentido: Corte de Apelaciones de Concepción, 11 de marzo de 2024, Rol N°21813-2023.

<sup>21</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, 02 de febrero de 2001, Serie C No. 72: “129. La justicia, realizada a través del debido proceso legal, como verdadero valor jurídicamente protegido, se debe garantizar en todo proceso disciplinario, y los estados no pueden sustraerse de esta obligación argumentando que no se aplican las debidas garantías del artículo 8 de la Convención Americana en el caso de sanciones disciplinarias y no penales. Permitirle a los estados dicha interpretación equivaldría a dejar a su libre voluntad la aplicación o no del derecho de toda persona a un debido proceso”. En el mismo sentido, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 05 de octubre de 2015, Serie C No. 302.

<sup>22</sup> UGARTE CATALDO, José Luis, *Informe en derecho. Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y la jurisprudencia*, Secretaría Técnica de Igualdad y no Discriminación, Poder Judicial, Santiago, 2020, pp. 30-34; UGARTE CATALDO, José Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, DER Ediciones, Santiago, 2024, p. 99; BORDALÍ SALAMANCA, Andrés, *Debido proceso*, DER Ediciones, Santiago, 2023, pp. 111-112. En la doctrina comparada existe un sector que se pronuncia en similar sentido. Cfr.: MONTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1973, p. 189; PERA, Giuseppe, “Il licenziamento come sanzione disciplinare”, *Giustizia civile*, 1983, I, p. 22; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1991, p. 334: “En esencia, estas sanciones consisten en el ejercicio de poderes empresariales, excepcionalmente ampliados con fines disciplinarios; el bien jurídico por ellas atacado no excede del contrato, y por tanto, son las garantías re conducibles al marco contractual las primeras llamadas a proporcionar los mecanismos esenciales que eviten los excesos en su utilización. Toda otra garantía es, en principio, ajena al poder en que se ejerce, y no necesariamente impuesta por un mandato constitucional que mira a la acción del Estado”; LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, 3<sup>a</sup> edición, p. 431.

<sup>23</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, 09 de junio de 2025, Rol 349-2025.

<sup>24</sup> UGARTE, cit. (n. 22), p. 30; UGARTE, cit. (n. 22), p. 99; BORDALÍ, cit. (n. 22), pp. 111-112.

un tercero imparcial, como quienes ejercen la función jurisdiccional, ni ejerce el *ius puniendi* estatal, solamente ejerce facultades propias de empleador y cumple la obligación de seguridad cuando los hechos investigados afectan derechos e intereses de personas trabajadoras o terceras personas ajenas a la empresa (por ejemplo, clientes).<sup>25</sup>

En nuestra opinión, el fundamento del derecho de defensa en toda investigación laboral es la buena fe, el debido proceso del artículo 19 N°3 de la Constitución Política y la garantía del derecho de defensa del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por los argumentos antes expuestos, el que puede verse reforzado con normas específicas, como los artículos 211-C inciso 3º del Código del Trabajo, 2.h), 15 inciso 3º, 18 inciso 2º y 20 inciso final del Decreto 21/2024, tratándose de investigaciones por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, el artículo 6 de la Ley N°21.369 y el artículo segundo numeral 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, en los procedimientos de investigación a que son aplicables estas normas cuando involucran trabajadores.

### *III. EL DERECHO DE DEFENSA COMO FACULTAD DE DEFENDERSE O NO DEFENDERSE*

El investigador tiene el deber de garantizar el ejercicio del derecho de defensa de la persona trabajadora denunciada, lo que se traducirá en notificarle oportunamente los hechos denunciados, otorgarle la posibilidad de conocer su versión de los hechos y de aportar la prueba necesaria para defenderse. Contenido que tiene reconocimiento expreso en los artículos 211-C inciso 3º del Código del Trabajo, 2.h) y 15 inciso 3º del Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 6 de la Ley N°21.369 y artículo segundo numeral 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte,<sup>26</sup> además, de formar parte de la esencia del derecho de defensa, inclusive, si el fundamento único fuere la buena fe. Sin embargo, surge la duda si el derecho de defensa es totalmente discrecional en su ejercicio o, por el contrario, ciertos aspectos del mismo son de ejercicio obligatorio por ser manifestación del deber de colaboración propio del contrato de trabajo que, a veces, refuerzan normas reglamentarias.<sup>27</sup>

La posición que se defiende es que el derecho de defensa en el procedimiento

<sup>25</sup> UGARTE, cit. (n. 22), p. 30; UGARTE, cit. (n. 22), p. 99.

<sup>26</sup> Corte de Apelaciones de Chillán, 10 de septiembre de 2025, Rol N°598-2025.

<sup>27</sup> El artículo 8 letra b) del Decreto 21/2024 consagra como obligación general de las personas trabajadoras “colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación”.

disciplinario es totalmente discrecional en su ejercicio, teniendo la persona trabajadora denunciada completa y absoluta libertad para decidir defenderse o no, según lo que estime más adecuado para sus intereses en la investigación.<sup>28</sup> Podría decidir no efectuar descargos, no asistir a la entrevista que le convoca el investigador, no exponer su versión de los hechos, ni ofrecer prueba alguna, o bien ejercer todas o algunas de las prerrogativas del derecho de defensa. Sería totalmente contrario a su naturaleza jurídica sostener que el trabajador denunciado está obligado a ejercer el derecho de defensa, y a su finalidad, consistente en que el trabajador proteja sus propios intereses en la investigación.<sup>29</sup> Por otra parte, el silencio o inactividad del trabajador denunciado podría representar una estrategia plenamente compatible con el derecho de defensa, el cual contempla como posibilidad su no ejercicio.<sup>30</sup> La natural consecuencia de esta posición es que el silencio del trabajador investigado no puede interpretarse como aceptación, admisión tácita o confesión extrajudicial de los hechos investigados que se le imputan, ni puede ser sancionado disciplinariamente por no ejercer su derecho.<sup>31</sup> El Código del Trabajo ha señalado expresamente cuándo la inactividad de una parte constituye admisión o aceptación de hechos, lo que ocurre en el procedimiento judicial con la admisión tácita (artículo 453 Nº1 inciso 7º del Código del Trabajo) y la confesión *ficta* (artículo 454 Nº4 del Código del Trabajo), no contemplándose norma similar a propósito de la investigación laboral.

Otra posición sostiene que la exposición por la persona denunciada de su versión sobre los hechos denunciados es expresión del deber de cooperación, manifestación del deber de buena fe, atribuyendo al silencio o inercia del trabajador una aceptación o admisión tácita de los hechos imputados, consecuencia natural de la infracción del mencionado deber del contrato de trabajo.<sup>32</sup> Opinión que desconoce que el derecho de defensa es totalmente discrecional en su ejercicio. El trabajador denunciado no tiene el deber de comprobar los hechos denunciados, solamente tiene un derecho de defenderse de los mismos, pudiendo ejercer o no esta prerrogativa. Si los hechos denunciados no son acreditados con prueba rendida en la investigación, por no superar el estándar de prueba preponderante, no podrán darse

<sup>28</sup> Es la posición sostenida por la doctrina italiana mayoritaria, MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico*. Art. 2106, Guiffré Editore, Milano, 2002, pp. 401 y ss.; ALBI, cit. (n. 7), pp. 291-293, y por la doctrina portuguesa, FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), p. 127; SOUSA PINHEIRO, Paulo, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 333-335.

<sup>29</sup> ALBI, cit. (n. 7), p. 291.

<sup>30</sup> ALBI, cit. (n. 7), p. 292.

<sup>31</sup> ALBI, cit. (n. 7), p. 292.

<sup>32</sup> PAPALEONI, Marco, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore*, Jovene, Napoli, 1996, pp. 312 y ss.

por comprobados,<sup>33</sup> inclusive, si el denunciado no ejerció su derecho de defensa. Lo que sí no podría admitirse, por ser contrario a la buena fe, que el trabajador que impugne una sanción disciplinaria funde su impugnación en alegaciones que no formuló durante el procedimiento disciplinario, habiéndosele otorgado la oportunidad para ello, sean relevantes para la resolución de la impugnación o no.<sup>34</sup> Es actuar de mala fe utilizar herramientas jurídicas por sorpresa, que no se hicieron valer en un procedimiento disciplinario que precisamente tiene como una de sus finalidades que el trabajador investigado se defienda y pueda influir en la decisión final del empleador.<sup>35</sup>

#### *IV. CONTENIDO DEL DERECHO DE DEFENSA*

A continuación se analiza con detalle el contenido del derecho de defensa que el trabajador denunciado tiene en la investigación por acoso sexual, acoso laboral, discriminación de género u otra forma de violencia en el trabajo, similar contenido que debe observarse en cualquier otra investigación laboral que persigue determinar posibles faltas laborales, sea que se inicie por denuncia o de oficio por el empleador. La gran diferencia entre las distintas investigaciones disciplinarias radica en que en los procedimientos de investigación regulados por la normativa estatal el contenido mínimo del derecho de defensa lo determina la legislación o decretos; en cambio, en otros procedimiento de investigación lo determina el empleador, debiendo respetar, eso sí, el contenido esencial de tal derecho fundamental que rige en el procedimiento disciplinario, no pudiendo faltar el conocimiento oportuno por la persona trabajadora investigada de los hechos investigados, la facultad de formular descargos y acompañar u ofrecer prueba, y ser notificado de las conclusiones de la investigación. Independiente del fundamento jurídico, el contenido esencial del derecho de defensa es el mismo en todo procedimiento disciplinario laboral que se desarrolle en la empresa privada, con ciertas diferencias según el tipo de procedimiento disciplinario, todo lo cual se examina en las páginas siguientes.

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ, Raúl, “La prueba en las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo”, *El Mercurio Legal*, 2024, en línea: <https://www.elmercurio.com/Legal/Noticias/Opinion/2024/05/30/913768/prueba-investigaciones-laborales-acoso.aspx>. Fecha de consulta: 21/05/2025.

<sup>34</sup> VIEIRA GOMES, Júlio Manuel, *Direito do trabalho: Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 896; ABRANCHES PINTO, Nuno, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 151-152; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 333-335.

<sup>35</sup> VIEIRA, cit. (n. 34), p. 896; ABRANCHES, cit. (n. 34), pp. 151-152; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 333-335.

#### *4.1.- Notificación oportuna de los hechos objeto de la investigación con suficiente detalle*

El trabajador denunciado tiene el derecho de conocer plenamente los hechos denunciados o investigados de oficio por el empleador con el propósito de tener una oportunidad razonable de responder a los mismos, se trata de un aspecto esencial del derecho de defensa.<sup>36</sup> Esto significa que el investigador debería identificar de la denuncia las conductas denunciadas, incluyendo sus detalles, tales como dónde y cuándo tuvieron lugar (al menos un período de tiempo, mes y año), para luego darlas a conocer al denunciado.

El problema que surge es si el trabajador denunciado tiene derecho a que se le entregue una copia de la denuncia, o basta con que se le notifiquen detalladamente los hechos denunciados, de preferencia por escrito. No existe ninguna norma estatal que obligue al investigador a entregar al denunciado una copia de la denuncia, por tanto, basta con la notificación oportuna de los hechos denunciados.<sup>37</sup> Frecuentemente es poco útil o confuso para una persona denunciada recibir una copia de la denuncia porque podría contener información ajena al objeto de la investigación, además, comúnmente involucra un lenguaje cargado de emociones, que podría dañar injustificadamente con alta probabilidad la relación entre el denunciante y el denunciado.<sup>38</sup> La no entrega de la denuncia podría, igualmente, contribuir en ciertas ocasiones a mitigar el riesgo de victimización contra la persona denunciante,<sup>39</sup> sin perjuicio que al no ser anónima la denuncia en ciertos procedimientos de investigación, como el regulado por el Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (artículo 11 letra a), la persona denunciada tendrá derecho a conocer el nombre de la persona denunciante.

El procedimiento de investigación, el contrato de trabajo o el instrumento colectivo podrían consagrar el derecho de la persona denunciada a recibir una copia de la denuncia, lo cual no es incompatible con el derecho de defensa.

En cuanto a la oportunidad en que se deben notificar los hechos investigados, no existe una regla estatal específica. En la práctica el investigador entrevista primeramente a la persona afectada, recopila evidencia, incluyendo la entrevista de testigos relevantes, para posteriormente entrevistar al trabajador denunciado y

<sup>36</sup> SANTANA, cit. (n. 17), p. 184; CORNES, Rachel, “Procedural fairness in workplace investigations”, en: HOCTOR P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, second edition, p. 112; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 214. En el mismo sentido, Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario N°1217.

<sup>37</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 112; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 214.

<sup>38</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 116; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 214.

<sup>39</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 116; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 214.

darle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.<sup>40</sup> De esta forma, la persona denunciada no tiene un derecho a que se le notifiquen los hechos denunciados en una etapa temprana de la investigación, como podría ser al momento de notificación de medidas de resguardo, tratándose del procedimiento de investigación de la Ley Karin.

Lo que sí es indispensable es que los hechos investigados deben notificarse otorgando un plazo razonable suficiente para que el trabajador denunciado pueda formular sus descargos y ofrecer o aportar pruebas. Una opción muy frecuente es la notificación por escrito de los hechos investigados con anticipación razonable a la entrevista del trabajador denunciado, oportunidad en que el investigador le hará preguntas sobre los hechos denunciados y podrá efectuar todas las alegaciones que estime pertinentes. Este plazo razonable depende del número y extensión de hechos imputados, complejidad de las alegaciones, si el denunciado necesita o no tiempo para revisar mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, documentos, u otra prueba que ya existe en el expediente de investigación. Se considera que este plazo no puede ser inferior a 24 horas entre la notificación y la entrevista si los hechos son simples, aunque muchas veces son al menos 2 días, o una semana si son numerosos los hechos investigados imputados.<sup>41</sup>

Otra alternativa es notificar los hechos investigados en la entrevista misma que el investigador le hace a la persona trabajadora denunciada, de preferencia por escrito, más aún cuando son varios los hechos investigados,<sup>42</sup> otorgándole luego de la entrevista un plazo razonable para que pueda efectuar por escrito las alegaciones que considere oportunas, ofrezca o aporte la prueba pertinente que considere necesaria para defenderse.<sup>43</sup> Si se utiliza esta opción, la persona trabajadora denunciada tiene el derecho a conocer antes de la entrevista el objetivo de esta y los derechos que podrá ejercer en la misma.

Por otra parte, los hechos objeto de la investigación iniciada por denuncia, sea en la versión presentada originalmente, o bien corregida o complementada

<sup>40</sup> FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), pp. 214-215.

<sup>41</sup> CORNES, cit. (n. 36), pp. 117-118; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), pp. 214-215. En Portugal se consagra un plazo de 10 días hábiles para formular descargos contados desde la notificación de los hechos investigados (artículo 355 N°1 del Código del Trabajo), cfr.: SOUSA, cit. (n. 28), pp. 329-330.

<sup>42</sup> En Australia en *Construction, Forestry, Maritime, Mining and Energy Union v BHP Coal Pty Ltd [2022] FWC*, se concluyó que el procedimiento fue injusto, afectándose el derecho de defensa, toda vez que el denunciado recibió una notificación verbal de ocho hechos denunciados durante la entrevista con el investigador. En casos en que los hechos denunciados son complejos, con diversos detalles, o numerosos, el derecho de defensa exige que la notificación de los hechos denunciados sea efectuada por escrito.

<sup>43</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 118; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), pp. 214-215.

dentro del plazo otorgado por el investigador por ser considerada inconsistente, esto es, incoherente o incompleta (artículo 15 inciso 2º del Decreto 21/2024), son los únicos hechos que deberán ser objeto de la investigación. En el procedimiento disciplinario no pueden investigarse ni acreditarse otros hechos, no señalados en la denuncia en alguna de estas oportunidades o en la notificación de los hechos investigados de oficio por el empleador, pues se afectaría el derecho de defensa del trabajador denunciado, quien no habrá tenido la oportunidad de conocer y menos defenderse de esos hechos no objeto de la denuncia o no imputados por el empleador establecidos luego en la investigación. El principio de la “inmutabilidad” de la denuncia luego que el investigador haya analizado la denuncia y no la hayan considerado inconsistente, o encontrándola inconsistente haya otorgado plazo para corregirla y/o complementarla, exige que posteriormente no puedan alterarse ni complementarse los hechos de la denuncia por el investigador y la persona denunciante. La infracción de la inmutabilidad de la denuncia trae como consecuencia la afectación sustancial del derecho de defensa del trabajador denunciado en la investigación.<sup>44</sup> Misma regla que se aplica a la investigación iniciada de oficio por el empleador, fijando el objeto de la investigación la notificación de los hechos imputados al trabajador investigado.

Los hechos no objeto de la denuncia o no imputado al denunciado en la notificación de la investigación de oficio, establecidos en el informe de investigación, no pueden considerarse como elementos constitutivos del incumplimiento laboral probado, por impedirlo el derecho de defensa, pero sí podrían considerarse para determinar la gravedad del incumplimiento laboral.<sup>45</sup> Por ejemplo, es relevante considerar si el trabajador denunciado es reincidente en la conducta indebida acreditada, y las consecuencias que han provocado los hechos denunciados y acreditados, para determinar cuál es la sanción disciplinaria concreta a aplicar, y así respetar el principio de proporcionalidad, que es un límite del poder disciplinario.<sup>46</sup>

#### *4.2.- Posibilidad de presentación de descargos y entrevista de la persona trabajadora denunciada*

Con la finalidad de garantizar el derecho de defensa y la igualdad de trato en el desarrollo de la investigación, el investigador debe otorgar al trabajador denunciado la posibilidad de ser entrevistado con el propósito de conocer su versión

<sup>44</sup> PANTANO, Fabio, “La contestazione degli addebiti”, en: MAINARDI, S. (Dir.), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2012, pp. 261-262.

<sup>45</sup> PANTANO, cit. (n. 44), pp. 261-262.

<sup>46</sup> PANTANO, cit. (n. 44), pp. 261-262.

sobre los hechos investigados,<sup>47</sup> sin perjuicio de poder presentar adicionalmente por escrito su relato sobre los hechos en forma libre y aportar prueba que no puede ofrecer en la entrevista por no tenerla a disposición en ese momento, en la medida que lo haga dentro del plazo de formulación de descargos y de prueba que contempla el procedimiento de investigación establecido por el empleador.<sup>48</sup> Este aspecto del derecho de defensa está consagrado expresamente en los artículos 211-C inciso 3º del Código del Trabajo, 2 letra h) y 15 inciso 3º del Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo, 6 letra h) de la Ley N°21.369 y artículo segundo número 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, respecto de los procedimientos de investigación que regula esta normativa. Tratándose de otros procedimientos de investigación, este aspecto del derecho de defensa tiene su fundamento en la buena fe, en la garantía del debido proceso constitucional y en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En cierta jurisprudencia comparada se ha sostenido que proporcionar al trabajador denunciado una oportunidad razonable para contestar los hechos denunciados puede realísticamente tener lugar solamente en una entrevista con el investigador.<sup>49</sup> La investigación para ser justa requiere que se otorgue al denunciado la posibilidad de ser entrevistado, un derecho de audiencia, de otra forma el investigador tiene solamente una versión de la historia, la de la persona denunciante, cuando la investigación se inicia por denuncia.<sup>50</sup> Por otra parte, la entrevista permite al investigador evaluar la credibilidad de la persona trabajadora denunciada, además, es necesaria cuando el denunciado necesita hacerse cargo de cierta prueba documental, especialmente de evidencia directa de los hechos investigados (por ejemplo, correo electrónico, mensajes de WhatsApp, mensaje de voz).<sup>51</sup> El denunciado tiene un derecho a la audiencia, en que será escuchado directamente por el investigador.

Asimismo, en forma independiente, tiene el derecho de presentar en forma libre y por escrito su propia versión de los hechos y defensas, lo que es esencial, más aún si se tiene presente que el investigador dirige la entrevista, por lo que el denunciado podría haber omitido algo relevante para su defensa, que se cubre con esta prerrogativa. El derecho a ser oído, consagrado expresamente en los artículos 211-C inciso 3º del Código del Trabajo, 2.h), 15 inciso 3º del Decreto 21/2024 del Ministerio del Trabajo y segundo numeral 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, no se agota con la entrevista del denunciado, sino que comprende

<sup>47</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 118.

<sup>48</sup> Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario N°1217.

<sup>49</sup> *Cherunkunnel v Alfred Health* [2015] FWCFB 3398.

<sup>50</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 118.

<sup>51</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 119.

igualmente el derecho a presentar descargos en forma libre e independiente a la entrevista dirigida por el investigador, no obstante que solamente se consagre en forma expresa como derecho en el artículo 6 letra h) de la Ley N°21.369. La posibilidad de presentar descargos es de la esencia del derecho de defensa del trabajador denunciado.

El objeto de los descargos no está limitado por el legislador, por lo que pueden adoptar distintas formas, dependiendo de la posición que decida adoptar el trabajador denunciado en el procedimiento disciplinario. En efecto, el denunciado puede limitarse a negar los hechos imputados, o relatarlos de otra forma con el propósito de desvalorizarlos, para excluir la posibilidad de una falta laboral o disminuir su gravedad.<sup>52</sup> Igualmente, el trabajador investigado podría reconocer los hechos, pero alegar otros hechos como causales de exoneración de responsabilidad disciplinaria (por ejemplo, configuración del perdón de la falta laboral, los hechos fueron cometidos por otro trabajador), o como atenuantes (por ejemplo, ausencia de perjuicio efectivo, de reincidencia o reiteración);<sup>53</sup> alegar vicios o irregularidades del procedimiento que pudieren afectar la validez de una sanción disciplinaria.<sup>54</sup>

#### *4.3.- Posibilidad de aportar o solicitar práctica de prueba y conocer la prueba incorporada en el expediente de la investigación*

Ciertas normas, como los artículos 6 letra h) de la Ley N°21.369, 15 inciso 3º del Decreto 15/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y segundo numeral 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte, consagran expresamente el derecho de las partes, entre ellas la persona trabajadora denunciada, de aportar prueba que sea pertinente para esclarecer los hechos denunciados, sin perjuicio que el investigador en su calidad de tal recopile otra evidencia relevante independiente a la aportada o propuesta por las partes. Prerrogativa de las partes que forma parte de la esencia del derecho de defensa, en cualquier investigación laboral, independiente de su fundamento jurídico.

La persona denunciada, al igual que el denunciante (cuando existe), tiene amplia libertad para aportar y ofrecer prueba, no existiendo una enumeración taxativa o *numeris clausus* de medios de prueba. Los únicos requisitos son que sea pertinente respecto de los hechos denunciados y defensas de la persona denunciada y obtenida sin vulneración de derechos fundamentales. La persona denunciada podrá ofrecer prueba documental, como mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, prueba pericial, inspección personal por el investigador, testigos, entre otras

<sup>52</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 123-124; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 331-332.

<sup>53</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 123-124; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 331-332.

<sup>54</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 123-124; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 331-332.

pruebas relevantes, la que finalmente dependerá de la naturaleza de los hechos a probarse.

El investigador no debe admitir ni aceptar la rendición de prueba impertinente, esto es, que no tiene conexión con los hechos investigados ni alegados por el trabajador denunciado,<sup>55</sup> lo que encuentra su fundamento en el principio de celeridad (artículo 2 letra f) del Decreto 21/2024) y el derecho a un procedimiento de investigación dentro de un plazo razonable,<sup>56</sup> ni la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales, por impedirlo el artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo.

El derecho de defensa no alcanza la posibilidad de participar en la entrevista de los testigos, sean los ofrecidos por el trabajador denunciado, la persona denunciante o citados de oficio por el investigador, ni en la entrevista de la otra parte.<sup>57</sup> Tal prerrogativa no forma parte del derecho de defensa del procedimiento disciplinario, que es expresión de poderes y/o deberes privados del empleador, quien investiga, a veces acusa (investigación de oficio), y sanciona, siendo la defensa íntegra reservada por el legislador para el procedimiento judicial de impugnación de la sanción disciplinaria, donde las partes tienen un derecho pleno a la prueba, incluyendo la participación en la producción de las pruebas.<sup>58</sup>

Más discutible es la posibilidad que el trabajador denunciado conozca la prueba rendida en la investigación mientras se está desarrollando, especialmente la prueba que no ha ofrecido ni aportado, con el propósito de ejercer su derecho de defensa. Solamente se reconoce expresamente este derecho como parte del debido proceso en el artículo segundo numeral 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Trabajo (“impugnar pruebas”) y en el artículo 6 letra h) de la Ley N°21.369 (“garantías de acceso a todas las piezas de la investigación”), por tanto, limitado a las investigaciones que regula esa normativa. No existe ninguna regla legal ni reglamentaria que reconozca esta facultad con alcance general, lo que ha originado que existan dos posiciones al respecto tratándose de investigaciones en que no se reconoce expresamente.

Una posición sostiene que no existe una obligación de “carpeta abierta” en la investigación laboral, lo que significa que la persona trabajadora denunciada no necesita conocer cada pieza de evidencia en posesión del investigador o a que se refiere el informe de investigación.<sup>59</sup> Sí es una exigencia que el denunciado tenga la oportunidad de conocer y hacerse cargo de cualquier información adversa creíble

<sup>55</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 134-135; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 359-360.

<sup>56</sup> FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 285-288.

<sup>57</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 172-173; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 385-387.

<sup>58</sup> FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 172-173; SOUSA, cit. (n. 28), pp. 385-387.

<sup>59</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 115.

y relevante que podría influir en las conclusiones fácticas de la investigación.<sup>60</sup> Entre esta se encuentra, por ejemplo, correos electrónicos, grabaciones de cámaras de seguridad, mensajes de WhatsApp, mensajes de voz.<sup>61</sup> Esta exigencia no significa que el investigador deba siempre revelar, entregar al denunciado copia de documentos o materiales, en ocasiones, bastará con exhibirle la evidencia recopilada. Sin embargo, en otras oportunidades será relevante que se proporcione al trabajador denunciado una copia del material probatorio, por ejemplo, cuando tiene sospecha fundada de la integridad o veracidad de la prueba, situación en que será relevante examinar detalladamente dicha prueba para determinar si es falsa o carente de integridad, y si lo es, para rendir prueba que le permita acreditar ante el investigador su impugnación sobre dicha prueba.<sup>62</sup>

Otra posición sostiene que las partes y, por tanto, el trabajador denunciado, tienen un derecho a conocer plenamente todo el procedimiento de investigación y sus piezas, sea para impugnar prueba o para otros fines de defensa, y la negativa de esta facultad vulnera el derecho al debido proceso, afectándose el derecho de defensa.<sup>63</sup>

Tratándose del procedimiento de investigación del empleador por acoso o violencia en el trabajo, se afirma que la confidencialidad o secreto es relativo, consagrándose en los artículos 211-C y 211-D del Código del Trabajo solamente respecto de terceros, pero no en relación a las partes del procedimiento de investigación.<sup>64</sup> En relación a la investigación de la Inspección del Trabajo, se refuerza el carácter relativo del secreto de la investigación, puesto que existe un deber de publicidad de las actuaciones administrativas reconocido en los artículos 505-A del Código del Trabajo y 8 de la Constitución Política, que obliga a la Inspección del Trabajo garantizar al denunciante y denunciado el acceder a todo el expediente de la investigación, y su desconocimiento vulnera la igualdad ante la ley y el debido proceso.<sup>65</sup>

Cualquiera sea la postura que se siga, en el conocimiento por el denunciado

<sup>60</sup> *Roelofs v Auto Classis (WA) Pty Ltd* [2016] FWC 4954. En este caso australiano se concluyó que el trabajador fue emboscado cuando un representante del empleador le informó que una denuncia en su contra había sido recibida, basada en que había accedido a material pornográfico en el lugar de trabajo, por lo que debía ser despedido. El tribunal concluyó que, si el empleador hubiere otorgado al trabajador una copia del historial de internet relevante, un detalle de las páginas web relevantes y le hubiere conferido tiempo para revisar esa información y documentación, y proporcionar su versión, el procedimiento de investigación habría sido justo.

<sup>61</sup> CORNES, cit. (n. 36), p. 115; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 216.

<sup>62</sup> CORNES, cit. (n. 36), p.116; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 216.

<sup>63</sup> Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

<sup>64</sup> Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

<sup>65</sup> Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

se deben resguardar los datos personales de los testigos que declaran en la investigación, especialmente cuando estas personas no autorizan a que su identidad en relación a su declaración sea revelada, inclusive de la persona denunciante, especialmente cuando la normativa aplicable al procedimiento disciplinario admite la denuncia anónima. La autorización de estas personas es requisito para que el denunciado pueda conocer su identidad en sus declaraciones, en caso contrario, podrá conocer la declaración, pero no quién la realizó. Se ha resuelto: “las declaraciones del denunciante o de otros participantes del proceso, como los testigos, pueden resguardarse a través de otras medidas, como la anonimización o supresión de datos personales y sensibles, o de cualquier otro que pudiera facilitar su identificación. Esto resulta especialmente relevante cuando se estima que la divulgación de estos antecedentes puede desincentivar la presentación de denuncias o afectar la disposición de los trabajadores a colaborar en el esclarecimiento de estos hechos”<sup>66</sup>

#### *4.4.- Derecho de contar con una persona de apoyo o representante*

Si bien la normativa nacional no tiene una norma similar al artículo 7 inciso 3º del *Statuto dei Laboratori*, que consagra expresamente el derecho del denunciado de ser asistido en el procedimiento disciplinario por un representante de la organización sindical a que está afiliado o conferir mandato,<sup>67</sup> no es necesario, porque el derecho de asistencia y representación forma parte del contenido esencial del derecho de defensa. Solamente en el artículo segundo número 11 del Decreto 22/2020 del Ministerio del Deporte se consagra “el derecho a ser representado por un abogado”, que simplemente reafirma la regla general.

La persona trabajadora denunciada puede ser asistida en la audiencia en que será entrevistada por el investigador por un miembro del directorio del sindicato a que está afiliado, un delegado sindical o por otra persona a su libre elección.<sup>68</sup> Este derecho de asistencia requiere que la persona trabajadora manifieste expresamente su voluntad ante el investigador de ser asistido por una persona de su preferencia, y éste se encuentra obligado a admitir a la persona asistente, quien deberá obligarse a guardar el deber de confidencialidad de la información y documentación de que toma conocimiento con ocasión de la audiencia.

<sup>66</sup> Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

<sup>67</sup> Similar norma, pero con mayor amplitud en la elección de la persona que puede acompañar al trabajador denunciado se encuentra en la sección 10 de la *Employment Relations Act 1999* del Reino Unido. Cfr.: ADAMS, Zoe; BARNARD, Catherine; DEAKIN, Simon; FRASER BUTLIN KC, Sarah, *Deakin and Morris' Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2021, seventh edition, pp. 493-496.

<sup>68</sup> FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 140.

El rol de la persona de apoyo es proporcionar asistencia emocional al denunciado durante la entrevista, y eventualmente asistencia jurídica.<sup>69</sup> Sin embargo, la persona de apoyo no actúa como defensor de la persona denunciada en la entrevista ni proporciona evidencia en su representación, ni menos responde las preguntas en representación del denunciado durante su entrevista. La persona de apoyo podría ayudar tomando notas en beneficio de la persona denunciada, sugerirle al entrevistado tomar un descanso durante la entrevista, aconsejarle sobre la forma de abordar la entrevista.<sup>70</sup> La presencia de una persona de apoyo debería ser promovida por el investigador cuando el entrevistado está particularmente vulnerable o enfrenta otros desafíos o barreras, tales como el español no es su lengua materna.<sup>71</sup>

Igualmente, la persona trabajadora denunciada podría decidir actuar representada en la investigación laboral, por un abogado, por un dirigente sindical o por otra persona que elija libremente.<sup>72</sup> Se trata de un derecho, no es una exigencia técnica como ocurre en el procedimiento judicial, por tanto, el trabajador puede ejercer libremente esta prerrogativa o no ejercerla.<sup>73</sup> El principio que domina el derecho de defensa es aquél que permite al trabajador denunciado ejercer su defensa con total libertad, siendo del todo admisible un poder de representación ejercido por la persona libremente elegida por el trabajador denunciado.<sup>74</sup> El representante puede realizar todas o alguna de las actuaciones a que tiene derecho el trabajador denunciado, inclusive, ser entrevistado en su representación, esto es, responder preguntas en nombre del denunciado en la audiencia, al no existir norma que prohíba la declaración por medio de representante. Esta última posibilidad podría darse con mayor frecuencia cuando el trabajador se encuentra impedido de declarar personalmente por encontrarse enfermo o ausente por otra causa legal, por ejemplo, por estar gozando de vacaciones, aunque no exclusivamente en esas situaciones. El representante debe cumplir las mismas obligaciones que el trabajador denunciado, incluyendo el deber de confidencialidad, lo que es consecuencia natural de la representación.

<sup>69</sup> FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 142.

<sup>70</sup> HINDSON, Kyleigh, “Procedural fairness in workplace investigations”, en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, second edition, 2023, p. 171.

<sup>71</sup> HINDSON, cit. (n. 70), p. 171; FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 145.

<sup>72</sup> FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 144.

<sup>73</sup> FOX; CLARK; BRYANT-SMITH; BEARD, cit. (n. 1), p. 144.

<sup>74</sup> ALBI, cit. (n. 7), pp. 297-298.

#### *4.5.- Derecho de defensa durante la suspensión del contrato de trabajo por licencia médica u otra causal legal y conclusión de la investigación dentro de un plazo razonable*

La investigación laboral puede tener un plazo preestablecido dentro del cual debe terminarse, o bien si no es así de todas formas debe concluirse dentro de un plazo razonable.<sup>75</sup>

El procedimiento de investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por tercero ajenos a la relación laboral dura 30 días hábiles administrativos contados desde la presentación de la denuncia ante el empleador o “desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo” hasta la conclusión del informe de investigación (artículos 211-C inciso 2º del Código del Trabajo, 1 inciso 2º y 17 del Decreto 21/2024). Para efectos de esta investigación son inhábiles los días sábados, domingos y festivos (artículo 1 inciso 2º del Decreto 21/2024). Este plazo no se suspende por el hecho que el contrato de trabajo de la persona denunciante o del trabajador denunciado se encuentre suspendido por licencia médica, por uso del feriado o por otra causa legal.<sup>76</sup> La Dirección del Trabajo ha señalado expresamente: “La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo por terceros no se suspende por el uso del feriado legal o la existencia de una licencia médica de alguna de las personas involucradas en el procedimiento, debiendo darse lugar a este dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo”.<sup>77</sup> Esta norma en su inciso 2º establece claramente que “en cualquier caso”, la investigación debe concluir en el plazo legal, lo que, además, guarda conformidad con el principio de celeridad reconocido expresamente en los artículos 211-B inciso 1º del Código del Trabajo y 2 letra f) del Decreto 21/2024.<sup>78</sup>

Tratándose de otras investigaciones laborales, el reglamento interno puede establecer un plazo de duración, y si no lo hace la investigación debe concluirse dentro de un plazo razonable, se trata de una garantía para todas las partes que debe

<sup>75</sup> FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 285-288.

<sup>76</sup> En sentido contrario, LIZAMA PORTAL, Luis; LIZAMA CASTRO, Diego, *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*, DER Ediciones, Santiago, 2024, Segunda edición actualizada y complementada, p. 126, quienes sostienen que el plazo de investigación de la Ley Karin se suspende mientras el trabajador denunciado goza de licencia médica.

<sup>77</sup> Dirección del Trabajo, 03 de junio de 2025, Dictamen N°386/10. Misma posición que la Dirección del Trabajo había sostenido bajo la vigencia de la normativa anterior sobre investigación del acoso sexual en Ordinario 884 de 10 de marzo de 2021.

<sup>78</sup> Dirección del Trabajo, 07 de junio de 2024, Dictamen N°362/19; Dirección del Trabajo, 03 de junio de 2025, Dictamen N°386/10.

observarse en cualquier investigación laboral.<sup>79</sup> El empleador podría considerar una prórroga de estos procedimientos de investigación si una de las partes goza de licencia médica que le impide ejercer su derecho de defensa por prescripción médica, en la medida que no se extienda indefinidamente el período de la investigación.

La participación de las partes, denunciante (cuando existe) y trabajador denunciado, durante la suspensión de su contrato de trabajo no puede ser exigida por el investigador, quien no puede requerir su intervención en entrevista o en otra actuación bajo la forma de deber u obligación mientras dure la suspensión de la relación laboral. Sin embargo, el investigador no puede impedir que asista, si es que libre y espontáneamente, la parte cuyo contrato de trabajo está suspendido, decide intervenir. La defensa es un derecho durante la investigación, que no puede ser obstaculizado injustificadamente.

Más problemática es la suspensión del contrato de trabajo por goce de licencia médica con reposo total, sobre todo cuando la prescripción médica dispone que la persona trabajadora enferma no puede realizar actividad alguna durante el reposo médico. La solución a aplicar por el investigador es que si la persona trabajadora quiere participar en la investigación mientras goza de licencia médica, por ejemplo, asistir personalmente a la entrevista, debería presentarle un certificado médico del profesional tratante que declare que está apto para participar en la investigación, inclusive si no tiene salud apta para reincorporarse al trabajo.<sup>80</sup> Mientras no presente ese certificado médico, la persona trabajadora durante el goce de licencia médica no debería intervenir en la investigación, por no existir una prueba médica que revele que está apto para realizar actuaciones en el procedimiento disciplinario, las cuales podrían afectar la condición de salud de la persona, inclusive, empeorarla, como en casos de ansiedad o estrés causados por la investigación o por los hechos investigados.<sup>81</sup> Si es posible la intervención de la persona con licencia médica, el investigador debe otorgarle las acomodaciones razonables que requiera su salud.

<sup>79</sup> FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 285-288; Dirección del Trabajo, 16 de diciembre de 2014, Dictamen N°5073/082; Dirección del Trabajo, 12 de febrero de 2021, Ordinario N°580; Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario N°1217.

<sup>80</sup> ROOS Carlia; BOSTOCK, Melissa; FORDER, Susan, “Management of a successful workplace investigation”, en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, second edition, 2023, pp. 75-76.

<sup>81</sup> ROOS; BOSTOCK; FORDER, cit. (n. 80), p. 76.

#### *4.6.- Derecho de ser notificado de las conclusiones de la investigación o del informe de investigación, según el procedimiento disciplinario*

El denunciante y el denunciado tienen el derecho a conocer íntegramente el informe de investigación del procedimiento de investigación del Decreto 21/2024, sea que la investigación la lleve a cabo la empresa, internamente o a través de asesores externos, o bien la Inspección del Trabajo. Tratándose de la investigación realizada por la empresa, la Dirección del Trabajo si se pronuncia sobre el mismo en 30 días hábiles administrativos, debe notificar su pronunciamiento al empleador y las partes, pero si no se pronuncia, el empleador debe notificar inmediatamente transcurrido ese plazo el informe de investigación a las partes. El artículo 18 inciso 2º del Decreto 21/2024 dispone claramente esta obligación: “La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada”.

Más claro es el artículo 20 inciso final del Decreto 21/2024, tratándose de la investigación realizada por la Dirección del Trabajo, al obligarle notificar íntegramente el informe de investigación al empleador, la persona afecta y al denunciado: “El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica”.

Los artículos 18 y 20 del Decreto 21/2024 demuestran que no es suficiente notificar las conclusiones del informe de investigación al denunciado, debiéndose notificar a la persona denunciada íntegramente el informe de investigación. No existe norma sobre protección de datos personales, privacidad y confidencialidad que contradiga lo señalado en estas normas. Sin embargo, el empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberá respetar los datos personales de quienes hayan intervenido en el procedimiento, inclusive, la identidad de los testigos que deseen mantener en anonimato.<sup>82</sup> Por otra parte, la notificación del informe de investigación es independiente y, por tanto, no se reemplaza con la notificación de la sanción disciplinaria, que es un acto jurídico autónomo y que tiene lugar una vez concluida la investigación.<sup>83</sup> Lo que confirma el artículo 22

<sup>82</sup> Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

<sup>83</sup> La sanción disciplinaria, sus formalidades y notificación tienen lugar después de concluida la investigación. Dentro de 15 días corridos contados desde el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre la investigación del empleador, si ésta tiene lugar dentro de 30 días hábiles desde la remisión del informe de investigación, o dentro de 15 días corridos una vez transcurridos 30 días hábiles administrativos desde la remisión del informe de investigación sin que la Dirección del Trabajo se haya pronunciado (artículo 19 del Decreto 21/2024). En el caso que la investigación sea realizada por

inciso final del Decreto 21/2024, en el caso que se aplique el despido disciplinario debido al informe de investigación: “el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido”.

Tratándose de otras investigaciones laborales, debe notificarse a las partes al menos las conclusiones de la investigación, sin perjuicio del derecho de la persona denunciada de solicitar conocer el expediente de investigación completo para ejercer su derecho de defensa al impugnar una sanción disciplinaria. Lo que según se señaló anteriormente, es parte de la esencia del derecho de defensa, cualquiera sea el procedimiento de investigación.

En cambio, aunque es parte del derecho de defensa del trabajador sancionado, no lo es del derecho de defensa que tiene lugar en la investigación interna, ser notificado de los hechos fundantes de una sanción disciplinaria. Ello porque la sanción disciplinaria tiene lugar una vez concluida la investigación laboral, es una consecuencia de la misma.

#### *V. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA INFRACCIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DE LA PERSONA TRABAJADORA DENUNCIADA*

El ordenamiento jurídico nacional no contiene una regla específica que señale cuáles son las consecuencias jurídicas por la infracción del derecho de defensa más allá de la aplicación de una multa por la Inspección del Trabajo al empleador que no respeta este derecho en las investigaciones que realiza (artículo 506 del Código del Trabajo). Solamente contempla una consecuencia jurídica en favor del empleador, si se respeta el procedimiento de investigación en denuncias por acoso sexual, incluyendo el derecho de defensa del trabajador denunciado y despedido, en caso de que se declare indebido el despido disciplinario, consistente en que no se aplicará recargo legal alguno a la indemnización por años de servicio (artículo 168 inciso 3º del Código del Trabajo). En otros ordenamientos jurídicos se establecen consecuencias jurídicas específicas por infracción del derecho de defensa o de alguno de sus aspectos, como ocurre, por ejemplo, en el Reino Unido<sup>84</sup>

---

la Dirección del Trabajo, el plazo de 15 días corridos para aplicar la sanción disciplinaria se cuenta desde la notificación del informe de investigación de la Dirección del Trabajo al empleador y las partes (artículos 19 y 20 del Decreto 21/2024).

<sup>84</sup> Entre otras, las secciones 11 y 12 de la *Employment Relations Act* 1999 del Reino Unido contemplan indemnizaciones especiales en caso de infracción del derecho de defensa, inclusive, puede influir en que el despido sea declarado injustificado. Cfr.: ADAMS; BARNARD; DEAKIN; FRASER, cit. (n. 67), pp. 491-496.

y Portugal.<sup>85</sup>

Las consecuencias jurídicas específicas de la infracción del derecho de defensa dependerán de quién es el infractor y qué aspecto de tal derecho se infringe. Si el infractor es la Dirección del Trabajo y la infracción afecta la esencia del derecho de defensa, consistente en conocer los hechos objeto de la investigación, presentar descargos y aportar prueba, podría considerarse que el informe de la Inspección del Trabajo no goza de la presunción de veracidad del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al no haber podido el investigador percibir debidamente los hechos, por no escuchar adecuadamente a la persona denunciada, vulnerado su derecho de defensa, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que podría sufrir el funcionario público infractor. A primera vista no parece legalmente posible sostener que la infracción del derecho de defensa cometido por la Inspección del Trabajo afecte la legalidad de la sanción disciplinaria que aplique el empleador fundado en el informe de investigación de la agencia estatal, si en el juicio de impugnación de la sanción disciplinaria se acreditan los hechos fundantes de tal pena privada. Sin embargo, al menos desde el punto de vista de la legalidad o ilegalidad, podría sostenerse que las consecuencias jurídicas son las mismas, independiente de quien desarrolle la investigación, porque el ordenamiento jurídico no realiza distinción alguna.<sup>86</sup>

Por el contrario, si quien afecta el derecho de defensa del trabajador denunciado durante la investigación es el empleador, sea directamente por un trabajador dependiente o a través de asesores externos en calidad de investigadores o coinvestigadores, las consecuencias jurídicas dependerán de qué aspecto del derecho de defensa se vulnera.

Si el derecho de defensa es afectado en las facultades de conocer los hechos denunciados, presentar descargos por escrito y/o en entrevista, o bien ofrecer y aportar prueba que sustentan la versión de los hechos del denunciado, se discute si tiene alguna influencia en la ilegalidad de la sanción disciplinaria, especialmente tratándose del despido disciplinario. Si de la investigación en que tuvo lugar la afectación del derecho de defensa en una de estas facultades deriva la materialización del despido disciplinario de la persona trabajadora denunciada, se podría sostener que el despido debe ser declarado injustificado por vulneración

<sup>85</sup> Los artículos 356 N°7 357 N°8 del Código del Trabajo portugués disponen que constituye una falta grave o muy grave el despido disciplinario de un representante sindical con infracción del derecho a defensa, sin perjuicio que su vulneración influya derechosamente en la ilegalidad del procedimiento y de la sanción disciplinaria. Cfr.: FERREIRA DE SOUSA, cit. (n. 17), pp. 122, 162-163.

<sup>86</sup> Esta parece ser la posición sostenida por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en sentencia de 24 de agosto de 2023, RIT O-94-2020, que dejó sin efecto una amonestación escrita fundada en una investigación de la Inspección del Trabajo en que no se respetó el derecho de defensa del trabajador sancionado.

del derecho de defensa en sus prerrogativas que le otorgaban al denunciado la posibilidad de influir en el resultado del informe de investigación y en la sanción disciplinaria que derivó del mismo, independiente de si el empleador prueba en juicio los hechos imputados en la carta de despido.<sup>87</sup> Es la posición de un sector de la jurisprudencia judicial.<sup>88</sup> En cambio, otra posición jurisprudencial sostiene que, si se acreditan en juicio los hechos señalados en la carta de despido disciplinario en conformidad con el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo y son graves no debería declararse injustificado el despido por infracción del derecho de defensa durante la investigación, por no existir en la legislación esa consecuencia jurídica por dicha contravención.<sup>89</sup> Asimismo, no debería otorgársele al informe de investigación del procedimiento de investigación de la Ley Karin el efecto de alterar la carga de la prueba del artículo 454 N°1 inciso 2º del Código del Trabajo, colocándola de cargo del ex – trabajador, quien debería destruir la veracidad del informe de investigación en conformidad a los artículos 211-E inciso 4º del Código del Trabajo y 22 inciso 2º del Decreto 21/2024.<sup>90</sup> Este efecto no se puede aplicar cuando se vulnera sustancialmente el derecho de defensa en la investigación interna.

Tratándose de sanciones conservativas del contrato de trabajo, si el derecho de defensa es vulnerado en alguna de las prerrogativas señaladas en el párrafo anterior, debe revocarse, si es impugnada, por vulneración del derecho de defensa y, consecuencialmente, por infracción del debido proceso, según se sostiene por quienes defienden la aplicación de esa garantía constitucional a los procedimientos de investigación privados.<sup>91</sup>

La dilación excesiva de la investigación empresarial, que vulnera el derecho a concluir la investigación dentro del plazo reglamentario o dentro de un plazo razonable cuando no existe en la legislación plazo previamente establecido para concluir la investigación, que es un presupuesto necesario del derecho de defensa, podría considerarse un indicio de vulneración de la integridad psíquica del denunciante y/o persona trabajadora denunciada, al generar una situación de

<sup>87</sup> En una investigación por acoso o violencia en el trabajo que no se respeta el derecho de defensa no procede aplicar la regla de inversión de carga de la prueba del artículo 211-E inciso 4º del Código del Trabajo.

<sup>88</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 8 de octubre de 2018, RIT T-178-2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 15 de junio de 2023, RIT O-1432-2022; Primer Juzgado de Letras de Buin, 16 de noviembre de 2024, RIT M-43-2024.

<sup>89</sup> Corte Suprema, 25 de enero de 2018, Rol N°1855-2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de enero de 2022, RIT T-493-2020; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 24 de marzo de 2023, RIT O-1079-2021; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de junio de 2023, RIT O-807-2022; Corte de Apelaciones de Antofagasta, 29 de febrero de 2024, Rol 407-2023.

<sup>90</sup> FERNÁNDEZ, cit. (n. 33).

<sup>91</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de agosto de 2023, RIT O-94-2020.

incertidumbre injustificada en esas personas, quienes se mantienen en un estado de incertidumbre por el desarrollo y resultado de la investigación más allá de los límites temporales permitidos por la normativa estatal.<sup>92</sup> En el caso del trabajador investigado está sujeto a la preocupación más allá del plazo permitido de si será sancionado o no. Por otra parte, el despido disciplinario sin respetar el derecho de la persona trabajadora denunciada a ser oído en la investigación, sin habersele otorgado la posibilidad de otorgar su versión de los hechos, y menos ofrecer prueba, es un indicio de vulneración de la honra, y eventualmente de la integridad psíquica, por verse afectado el trabajador por un despido disciplinario por faltas laborales señaladas en la carta de despido no debidamente investigadas, con connotación negativa de su persona, sin otorgársele previamente la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, cuando el empleador no ha acreditado ni siquiera en juicio los hechos motivos del despido.<sup>93</sup>

En cambio, la afectación de otros aspectos del derecho de defensa, como conocer el expediente íntegro y el informe de investigación completo, como regla general, parecen no influir en la legalidad de la sanción disciplinaria, ni menos ser un indicio de afectación de derechos fundamentales del trabajador denunciado, en la medida que haya conocido los hechos denunciados, expuesto su versión de los hechos, ofrecido y rendido prueba. El trabajador denunciado deberá acreditar si realmente esos otros aspectos del derecho de defensa, de carácter más secundario en la investigación interna en relación a las otras facultades de tal derecho, influyeron realmente en los hechos comprobados en la investigación, lo que vemos difícil por no decir imposible, salvo en la situación en que no pudo conocer prueba que realmente es falsa o con falta de integridad y que no pudo impugnar debidamente por no conocerla, y que de haberlo hecho las conclusiones fácticas del informe de investigación habrían sido otras. En este último caso, creemos igualmente, que deberían aplicarse las mismas consecuencias jurídicas que si se afectare el derecho a ser oído (presentar descargos previo conocimiento de los hechos denunciados y ofrecer o rendir prueba), expuestas anteriormente.

<sup>92</sup> UGARTE, cit. (n. 22), p. 99; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 29 de agosto de 2022, RIT T-90-2021; Cuando es la Inspección del Trabajo la que se ha excedido en el plazo de investigación por acoso o violencia en el trabajo, la jurisprudencia sostiene que se vulneran derechos fundamentales no solo de las partes, también el derecho de propiedad del empleador que debe cumplir las medidas de resguardos decretadas por la agencia estatal, cfr.: Corte de Apelaciones de Valparaíso, 12 de junio de 2025, Rol N°2134-2025; Corte Suprema, 30 de septiembre de 2025, Rol N°31.105-2025.

<sup>93</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, 27 de febrero de 2016, RIT T-15-2015; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 27 de julio de 2018, RIT T-329-2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2 de noviembre de 2022, RIT T-130-2022; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12 de agosto de 2024, RIT T-2215-2024; Juzgado de Letras de San Carlos, 25 de noviembre de 2024, RIT T-9-2024; UGARTE, cit., (n. 22), pp. 99-101.

La afectación del derecho de defensa puede fundamentar no solamente una acción judicial laboral, como la de tutela laboral o de autodespido, también podría fundamentar una acción de protección, por afectación de la integridad psíquica, la igualdad ante la ley o prohibición de constitución de comisión especial,<sup>94</sup> tratándose de los trabajadores partes del procedimiento disciplinario, y/ o el derecho de propiedad, tratándose del empleador cuando es la Inspección del Trabajo la que infringe el derecho en cuestión por exceder el plazo de duración de la investigación.<sup>95</sup>

## *VI. CONCLUSIONES*

El derecho de defensa de la persona denunciada está reconocido en el ordenamiento jurídico nacional en toda investigación laboral que realice el empleador, sea en forma obligatoria o voluntaria. En ciertas investigaciones laborales, que dicen relación con el acoso, violencia en el trabajo y/o discriminación por género, las normas legales y reglamentarias que las regulan consagran tal derecho como parte del debido proceso. Y en otras investigaciones laborales su fundamento directo es la buena fe que rige en el contrato de trabajo, la garantía constitucional del derecho de defensa como parte del debido proceso y el derecho de defensa del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Cualquiera sea el fundamento jurídico, el contenido esencial del derecho de defensa involucra: (1) notificación oportuna de los hechos objeto de la investigación con suficiente detalle; (2) posibilidad de presentación de descargos y entrevista de la persona trabajadora denunciada; (3) facultad de aportar prueba y conocer la prueba de la investigación laboral, lo que incluye conocer el expediente de investigación durante su desarrollo; (4) derecho de contar con una persona de apoyo o representante; (5) derecho de defensa durante la suspensión del contrato de trabajo por licencia médica u otra causal legal y conclusión de la investigación dentro del plazo legal o de un plazo razonable, según si se contempla o no un plazo de desarrollo del procedimiento disciplinario; (6) derecho de ser notificado del informe de investigación, tratándose del procedimiento de investigación del Decreto 21/2024, y al menos de las conclusiones de la investigación en otros procedimientos disciplinarios.

La infracción del derecho de defensa puede producir distintas consecuencias jurídicas, siendo la regla general una multa de la Inspección del Trabajo cuando

<sup>94</sup> Corte de Apelación de Chillán, 10 de septiembre de 2025, Rol N°598-2025.

<sup>95</sup> Corte Suprema, 30 de septiembre de 2025, Rol N°31.105-2025; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 12 de junio de 2025, Rol N° 2134-2025.

es el empleador quien realiza la investigación, y la declaración de injustificado del derecho disciplinario, según un sector de la jurisprudencia, y la revocación de la sanción disciplinaria conservativa del contrato de trabajo, cuando se afecta un aspecto esencial del derecho de defensa. Excepcionalmente, su infracción puede ser un indicio de vulneración de la integridad psíquica u honra del trabajador denunciado, que puede sustentar una acción de tutela laboral o un autodespido, además, en ocasiones puede sustentar una acción de protección.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a) Doctrina

- ABRANCHES PINTO, Nuno, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.
- ADAMS, Zoe; BARNARD, Catherine; DEAKIN, Simon; FRASER BUTLIN KC, Sarah, *Deakin and Morris' Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2021, seventh edition.
- ALBI, Pasqualino, “La difesa del lavoratore”, en: MAINARDI, S. (Dir.), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2012, pp-286-308.
- BORDALÍ SALAMANCA, Andrés, *Debido proceso*, DER Ediciones, Santiago, 2023.
- CORNES, Rachel, “Procedural fairness in workplace investigations”, en: HOCTOR P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, second edition, pp. 103-124.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, *X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República*, Poder Judicial, Lima, 2023.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2021.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters, Santiago, 2016.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “La prueba en las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo”, *El Mercurio Legal*, 2024, disponible en: <https://www.elmercurio.com/Legal/Noticias/Opinion/2024/05/30/913768/prueba-investigaciones-laborales-acoso.aspx>. Fecha de consulta: 21/05/2025.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1991.
- FOX, Jodie; CLARK, Jason; BRYANT-SMITH, Rose; BEARD, Grevis, *Workplace investigations*, Wolters Kluwer, Melbourne, 2023, fourth edition.
- FERREIRA DE SOUSA, Pedro, *O Procedimento Disciplinar Laboral- Uma Construção Jurisprudencial*, Almedina, Coimbra, 2020, 4<sup>a</sup> Edição - Reimpressão 2024.
- GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, Madrid, 1993.
- HALPERN MAGER, Gabriel, *Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado*, DER Ediciones, Santiago, 2024.
- HINDSON, Kyleigh, “Procedural fairness in workplace investigations”, en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*,

- LexisNexis, Chatswood, second edition, 2023, pp. 165-186.
- LIZAMA PORTAL, Luis; LIZAMA CASTRO, Diego, *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*, DER Ediciones, Santiago, 2024, Segunda edición actualizada y complementada.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, 3.<sup>a</sup> edição.
- MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106*, Guiffré Editore, Milano, 2002.
- MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2<sup>a</sup> Edição, T. I.
- MONTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Giuffré, Milano, 1973.
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2024, 9<sup>a</sup> Edição.
- PANTANO, Fabio, “La contestazione degli addebiti”, en: MAINARDI, S. (Dir.), *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2012, pp. 249-285.
- PAPALEONI Marco, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore*, Jovene, Napoli, 1996.
- PERA, Giuseppe, “Il licenziamento come sanzione disciplinare”, *Giustizia civile*, 1983, I, pp. 19-40.
- ROOS Carlia; BOSTOCK, Melissa; FORDER, Susan, “Management of a successful workplace investigation”, en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, second edition, 2023, pp. 53-85.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido”, *Revista de Derecho Social*, 2024, N°105, pp. 41-74.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio 158 OIT, la audiencia sindical y la nulidad del despido verbal o de hecho”, en: BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *La reforma al despido*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 137-162.
- SANTANA RODRÍGUEZ, Ricardo, *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada*, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2021.
- SOUZA PINHEIRO, Paulo, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Almedina, Coimbra, 2020.
- SPAGNUOLO VIGORITA, Luciano; FERRARO, Giuseppe, “Art. 7 (Sanzioni disciplinari)”, en: PROSPERETTI, U. (Dir.), *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, Giuffré, Milano, 1975, pp. 145-235.
- STEWART, Andrew; FORSYTH, Anthony; IRVING, Mark; JOHNSTONE, Richard; McCRYSTAL, Shae, *Creighton & Stewart's Labour Law*, The Federation Press, Sydney, 2025, seventh edition.
- UGARTE CATALDO, José Luis, *Informe en derecho. Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y la jurisprudencia*, Secretaría Técnica de Igualdad y no Discriminación, Poder Judicial, Santiago, 2020.
- UGARTE CATALDO, José Luis, *Acoso en el trabajo y tutela*, DER Ediciones, Santiago, 2024.
- VIEIRA GOMES, Júlio Manuel, *Direito do trabalho: Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- TEJADA CORREA, Juan Gabriel, “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral”, *Opinión Jurídica*, 2016, N°15, pp. 227-248.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *El poder disciplinario empresarial. Principios y*

*garantías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

TURNBULL, Justine, "Initial considerations", en: HOCTOR, P.; TREDWELL, K. (Edits.), *Workplace investigations: principles and practice*, LexisNexis, Chatswood, 2023, second edition, pp. 21-38.

### b) Legislación

Constitución Política de la República de Chile.

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo N°158, de la Organización Internacional del Trabajo.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Código del Trabajo de Chile.

Código Sustantivo del Trabajo (Colombia)

*Code du Travail* (Francia).

*Código do Trabalho* (Portugal).

Decreto 22/2020, del Ministerio del Deporte, que aprueba protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.

Decreto 21/2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

*Employment Relations Act* de 1999 (Reino Unido).

Estatuto de los Trabajadores de 2015 (España).

*Statuto dei Laboratori* de 1970 (Italia).

Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (España).

Ley N°16.628, de 1999, sobre protección de la vida privada.

Ley 21.369, de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Ley N°21.643, de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

### c) Jurisprudencia chilena

Corte Suprema, 25 de enero de 2018, Rol N°1855-2017.

Corte Suprema, 09 de mayo de 2025, Rol N°13745-2025.

Corte Suprema, 19 de mayo de 2025, Rol N°58.097-2024.

Corte Suprema, 30 de septiembre de 2025, Rol N°31.105-2025.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, 29 de febrero de 2024, Rol 407-2023.

Corte de Apelaciones de Chillán, 10 de septiembre de 2025, Rol N°598-2025.

Corte de Apelaciones de Concepción, 11 de marzo de 2024, Rol N°21813-2023.

Corte de Apelaciones de Concepción, 08 de abril de 2025, Rol N°202-2025.

Corte de Apelaciones de La Serena, 14 de julio de 2025, Rol N°2002-2024.

Corte de Apelaciones de Rancagua, 10 de octubre de 2018, Rol N° 4717-2018.

Corte de Apelaciones de Rancagua, 21 de marzo de 2023, Rol N°13.218-2022.

Corte de Apelaciones de Santiago, 09 de junio de 2025, Rol 349-2025.

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 12 de junio de 2025, Rol N°2134-2025.

- Corte de Apelaciones de Temuco, 18 de febrero de 2019, Rol N°436-2018.  
Dirección del Trabajo, 16 de diciembre de 2014, Dictamen N°5073/082.  
Dirección del Trabajo, 12 de febrero de 2021, Ordinario N°580.  
Dirección del Trabajo, 10 de marzo de 2021, Ordinario 884.  
Dirección del Trabajo, 12 de abril de 2021, Ordinario N°1217.  
Dirección del Trabajo, 07 de junio de 2024, Dictamen N°362/19.  
Dirección del Trabajo, 03 de junio de 2025, Dictamen N°386/10.  
Juzgado de Letras de San Carlos, 25 de noviembre de 2024, RIT T-9-2024.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 16 de enero de 2022, RIT T-41-2021.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de enero de 2022, RIT T-493-2020.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 29 de agosto de 2022, RIT T-90-2021.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 24 de marzo de 2023, RIT O-1079-  
2021.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de junio de 2023, RIT O-807-2022.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 07 de noviembre de 2023, RIT T-4-  
2023.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2 de noviembre de 2022, RIT T-130-  
2022.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 15 de junio de 2023, RIT O-1432-2022.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, 27 de febrero de 2016, RIT T-15-2015.  
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 8 de octubre de 2018, RIT T-178-2018.  
Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12 de agosto de 2024, RIT T-2215-  
2024.  
Primer Juzgado de Letras de Buin, 16 de noviembre de 2024, RIT M-43-2024.  
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 27 de julio de 2018, RIT T-329-  
2018.  
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de agosto de 2023, RIT O-94-  
2020.  
Tribunal Constitucional, 29 de enero de 2015, Rol N°2626/14-INA.
- d) Jurisprudencia extranjera e internacional
- Construction, Forestry, Maritime, Mining and Energy Union v BHP Coal Pty Ltd [2022] FWC.  
Cherunkunnel v Alfred Health (Australia) [2015] FWCFB 3398.  
Roelofs v Auto Classis (WA) Pty Ltd, Australia) [2016] FWC 4954.  
Corte Interamericana de Derechos Humanos, 02 de febrero de 2001, Serie C No. 72.  
Corte Interamericana de Derechos Humanos, 05 de octubre de 2015, Serie C No.  
302.  
Tribunal Constitucional portugués, 8 de noviembre de 2010, Proceso N°175/09.  
Tribunal Supremo español, 18 de noviembre de 2024, Rec. N° 4735/2023.



El contenido de la *Revista de Derecho Universidad de Concepción* se publica bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional, y puede usarse gratuitamente, dando los créditos a los autores y a la revista, conforme a esta licencia.