Tribunal : Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción
Libro : Protección
Recurrente : [redacted]
RUT : [redacted]
Rep. legal : [redacted]
RUT : [redacted]
Ab patrocinante 1 : Nicholas Enrique Campbell Sills
RUT : [redacted]
Recurrido : Inspección Provincial del Trabajo de Concepción
RUT : [redacted]
Rep. legal : [redacted]
RUT : [redacted]

EN LO PRINCIPAL: Deducen acción constitucional de protección; **PRIMER OTROSÍ**: Acompañan documentos que indican; **SEGUNDO OTROSÍ** Patrocinio y poder; **TERCER OTROSÍ:** Delega poder.

Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción

NICHOLAS ENRIQUE CAMPBELL SILLS, abogado, cédula nacional de identidad N.º [redacted], [redacted] domiciliado para estos efectos en [redacted] en representación convencional que se acreditará de [redacted] único tributario N.º [redacted] representada legalmente por [redacted] cédula nacional de identidad [redacted], ambos domiciliados en [redacted], (en adelante e indistintamente como el "**Empleador**"), a S.S. Iltma. respetuosamente decimos:

Por este acto y en la representación invocada, de conformidad con lo prescrito en el Auto Acordado 94-2025 de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación y fallo del recurso de protección de las garantías constitucionales, así como en el artículo 19 numerales 2 y 20 y artículo 20 de la Constitución Política de la República (en adelante "**CPR**"), deducimos acción constitucional de protección **Inspección Provincial del Trabajo de Concepción**, rol único tributario Nº [redacted] representada por su Inspectora Jefa [redacted], cédula de identidad Nº

[redacted] ambos domiciliadas en [redacted], (en adelante como la "**DT**"), fundado en la **omisión arbitraria e ilegal cometida con ocasión de la tramitación del procedimiento administrativo asociado a la Denuncia Ley Karín Nº expediente E136037/2025**, a cargo de dicho Servicio, la que fue presentada con fecha 15 de mayo del año 2025 por el trabajador del Empleador, don [redacted] cédula de identidad [redacted] que será desarrollado a lo largo de este libelo, en virtud de la cual se infringió y se continúan infringiendo las garantías que la Carta Magna reconoce a toda persona en los citados numerales.

Fundamos esta acción en los antecedentes y consideraciones que pasamos a exponer.

I. Antecedentes de hecho

El Empleador por el que recurrimos recibió con fecha 25 de septiembre de 2025, via correo electrónico, comunicación de la DT, informando la presentación de una denuncia en el contexto de la Ley Karin por parte del trabajador [redacted], dirigida en contra de la también trabajadora doña [redacted] por supuestos hechos constitutivos de Acoso Laboral.

Se asignó el expediente [redacted], adicional a la comunicación y tal como mandata el texto legal, se ordenó a la empleadora, adoptar las siguientes medidas de resguardo de manera inmediata:

> *"Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana mediante derivación al respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744 a que este afiliada la empresa*
> *La separación total y absoluta entre las partes, designando un interlocutor entre las mismas."*

Dichas medidas, sin perjuicio de haber sido adoptadas inmediatamente por el empleador, fueron modificadas a través de correo electrónico enviado con fecha 2 de octubre, bajo el siguiente tenor:

"*Separación de horarios de trabajo, para lo anterior se deberá instruir que don* [redacted]

[redacted], *no comparta ningún tiempo de la jornada laboral con la denunciada, por lo que, para hacerse efectiva, al denunciante se le debe reducir su jornada de trabajo (sin que implique disminución de su remuneración), en el lapso que va desde las 11:45 a las 14:15, que es el tope de horario que tiene con la trabajadora denunciada. y se designe como interlocutor válido respecto a la entrega de turnos, a la líder doña* [redacted]
Lo anterior implica que el Sr. [redacted], *no debe ser trasladado y debe realizar sus labores en el mismo local donde prestaba sus servicios al momento de la interposición de la denuncia.*"

En este contexto, como el plazo máximo de investigación de treinta días que se prevé en el artículo 211-C inciso 2º del Código del Trabajo y en el artículo 17 del Decreto Nº 21 que Aprueba Reglamento de "Ley Karin", entendiendo que la denuncia se llevó a cabo por el trabajador el día **15 de mayo de 2025** se cumplió el día **30 de junio de 2025,** incluso antes de la notificación de adopción de las medidas de resguardo por parte de la Dirección del Trabajo con fecha 25 de septiembre.

Incluso, suponiendo que la denuncia se hubiese realizado el mismo día en que se solicitaron las medidas de resguardo, cuestión que no ocurre, la investigación debió de concluir el 7 de noviembre de 2025. Con ello en cuenta, el Empleador ha concurrido presencialmente a dependencias de la DT, consultando sobre la vigencia de las medidas de resguardo, sin obtener respuesta alguna, pues, en estricto rigor, su vigencia había precluido como también, el procedimiento mismo de investigación, en atención a la fecha de interposición de la denuncia.

En vista de lo anterior, se ha solicitado a la Dirección del Trabajo, que declare terminada la investigación, sin obtener una respuesta clara. Con fecha 22 de diciembre del 2025, se le solicitó expresamente a la Dirección Provincial del Trabajo de Concepción, que informara el término de la investigación, en atención al tiempo transcurrido desde el 15 de mayo de 2025, evacuando el respectivo informe de investigación. Sin embargo, a la fecha de interposición, no ha existido comunicación alguna del cierre de la investigación.

Todo lo cual, está afectando los derechos constitucionales que pasaré a listar, poniendo en conocimiento a S.S. Iltma. Para que adopte las medidas necesarias para la restauración de los derechos.

II. Conducta ilegal y/o arbitraria

1. Sobre requisito de arbitrariedad y/o ilegalidad:

Como tiene dicho nuestro máximo tribunal en causa ROL 3061-2013 considerando SEGUNDO *"(…) constituye requisito indispensable de la presente acción de amparo constitucional la existencia de un acto arbitrario o ilegal, esto es, que sea producto del mero capricho de quien incurre en él o que sea contrario a la ley, según la acepción o definición contenida en el artículo 1º del Código Civil (…)"*

Es del caso, que, para la procedencia del recurso de protección, debemos encontrarnos ante una actuación u omisión susceptible de ser calificada de arbitraria o ilegal, de forma que el derecho indubitado pueda ser cautelado por este medio de urgencia.

La doctrina precisa que "*el acto u omisión debe ser arbitrario o ilegal, lo que significa que el acto u omisión debe ser contrario al ordenamiento jurídico o carecer de fundamento racional*.[1]"

Por su parte, la jurisprudencia, como aquella que recoge la sentencia en Causa Protección Nº 75/2012 de Corte de Apelaciones de Punta Arenas, de 31 de octubre de 2012, en su considerando segundo precisa que "*una conducta será ilegal cuando implica la violación de elementos reglados de potestades jurídicas conferidas a un sujeto; y será arbitraria, cuando comprenda una falta de razonabilidad en el uso de elementos discrecionales de un poder jurídico".*

2. La conducta de la recurrida es ilegal por cuanto la investigación, no se concluye dentro del plazo legal y reglamentario:

Tal como se podrá concluir de lo expuesto, la conducta que imputamos como ilegal y arbitraria a la DT se consuma por no dar termino formal, al procedimiento de investigación, en el contexto de la Ley N°21.643 o también llamada "Ley Karin". Esta conducta resulta ser **ilegal** por cuanto contraviene expresamente lo prescrito en los articulo 211-C inciso 2° del Código del Trabajo y en

[1] Nogueira Alcalá, Humberto. (2007). El Recurso de Protección en el Contexto del Amparo de los Derechos Fundamentales Latinoamericano e Interamericano. Ius et Praxis, 13(1), 75-134

el artículo 17 del Decreto Nº 21 que Aprueba Reglamento de "Ley Karin", que señalan lo siguiente:

"Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales."

"Artículo 17.- Plazo de la investigación. ***La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia*** *o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción*

En efecto, pasados los treinta días la DT no solo no ha concluido la investigación que a su cargo se está llevando, sino que además no ha dado respuesta al Empleador involucrado en lo tocante a la vigencia de las medidas de resguardo, lo que está incidiendo directamente en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales que se indicaran.

3. La conducta de la recurrida es además arbitraria, pues carece de fundamento racional:

Lo anterior, se verifica en el caso concreto porque, pese haber transcurrido con creces el plazo de 30 días para concluir con la investigación, desde la presentación de la denuncia, la Dirección del Trabajo, no ha emitido pronunciamiento alguno ni ha brindado argumento racional o lógico que justifique su inactividad frente a la tramitación de un procedimiento administrativo que sobre ella recae.

Al no emitirse pronunciamiento alguno, la recurrida no invoca norma habilitante, no expone motivos de hecho y/o de derecho, no comunica prorroga fundada ni da cuenta de diligencias mínimas orientadas a concluir el procedimiento. En suma, la recurrida no ha ofrecido explicación razonable para su falta de respuesta dentro del plazo establecido por el legislador para la conclusión de la investigación. Esta omisión, carente de sustento normativo y motivación, se aparta de los principios de juridicidad, razonabilidad y celeridad deviniendo en un mero capricho administrativo.

III. Garantías constitucionales afectadas

En línea con lo que se ha venido señalando, a consecuencia de la conducta imputada a la DT, calificada como ilegal y arbitraria, el Empleador por el que recurrimos se ha visto afectado en el legítimo ejercicio de los derechos consagrados a toda persona en el artículo 19 numerales 2 y 24 de la CPR.

1. Derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación arbitraria:

Las conductas descritas importan una vulneración al derecho fundamental de igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación arbitraria, consagrada en el articulo 19N°2 de nuestra Constitución Política.

El principio de igualdad y no discriminación es parte de las bases de la institucionalidad chilena. De hecho, el artículo 1° de la Constitución Política de la República establece que "*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (…)*" Consecuentemente, el catálogo de derechos constitucionales contempla en su artículo 19 inciso 2 lo siguiente: "*La igualdad ante la ley y (…) que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados*". Este derecho está expresamente cautelado por el artículo 20 de la Constitución como objeto del recurso de protección, según he descrito precedentemente.

La Ley 20.609 del año 2012 establece la obligación de todos los órganos de la Administración del Estado de elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

La actitud de parte de la recurrida afecta la igualdad de mi representada ante la ley. Debe comenzar por dejarse claro que no se trata de que todas las personas sean tratadas absolutamente iguales, sino que todos los que se encuentran en la misma o similar situación sean tratados de la misma manera . Como bien señala el Tribunal Constitucional:

> "Las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuencialmente, diversas para aquellas que se encuentran en situaciones diferentes. No se trata, por consiguiente, de una igualdad absoluta, sino que ha de aplicarse la ley en cada caso, conforme a las diferencias constitutivas del mismo. La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición[2]"

2. <u>La recurrida vulnera el derecho a la igualdad de mi representada:</u>

En este contexto, por medio de la omisión que reprochamos a la Dirección del Trabajo se ha

[2] Fallo del Tribunal Constitucional de fecha 5 de abril de 1988, Rol N°53

dejado a mi representada en una posición diferente a aquella en que se encontraría un empleador promedio, el que, de tomar conocimiento de la existencia de una investigación por presuntas conductas de aquellas contempladas en la Ley Karin, tendría la certeza de que la investigación no podrá exceder de treinta días, y además que la vigencia de las medidas de resguardo adoptadas no superaría dicho termino.

Así las cosas, la omisión de la recurrida está dando un trato discriminatorio a mi representada, dándole un trato diverso a otros empleadores sin razón normativa ni racional que lo justifique.

3. El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales e incorporales, consagrada en el artículo 19 numeral 24º de la CPR

El numeral en cuestión reconoce a toda persona:

"*El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales e incorporales*".

En este contexto, además de lo anterior alegamos la afectación al derecho de propiedad del Empleador, en concreto, aquel que tiene sobre los dineros y utilidades que recibe al explotar su giro y celebrar negocios jurídicos en general, así como el que tiene sobre el derecho a que la investigación no exceda de treinta días (30).

En la especie, por medio de la inactividad de la DT se está conculcando este derecho por parte del Empleador, toda vez que, al no dar termino a la investigación, lo está obligando a mantener turnos fijos y una sobredotación en la sucursal de los involucrados, en cuanto se solicitó la existencia de un intermediario para la entrega de los turnos.

Asimismo, la situación de incerteza ha devenido en una importante rigidez operativa, que impide administrar de manera eficiente el local comercial, generando un menoscabo directo en la eficiencia y productividad del mismo. En la misma línea, fruto del estatismo de la recurrida el Empleador no tiene certeza sobre la situación jurídica actual con relación al denunciante, lo que, de mantenerse, lo coloca en una situación de incerteza.

IV. Jurisprudencia

Es del caso que esta materia ya ha sido discutida por los Tribunales y es así como en fallo reciente de 12 de junio del año 2025 dictada por la Ilustrísima Corte de Valparaíso en los autos ROL 2134-2024 sección Protección., acogió un recurso similar señalando: *"**Séptimo:** Que, de conformidad con lo expresado hasta ahora, la ilegalidad denunciada se ha configurado toda vez que, tratándose de una materia de suyo urgente, en la que el legislador con la finalidad de impedir conductas que socialmente, hoy, aparecen como inaceptables en el plano laboral, ha previsto un plazo perentorio para resolver la investigación puesta a su cargo. Así, habiendo preterido lo dispuesto en el art culo 211-C antes mencionado, ha incurrido en la referida ilegalidad, pudiendo inferirse que dicha conducta acarrea perjuicio, tanto al trabajador como al empleador. **Octavo:** Que, en las condiciones antes anotadas, se acogerá la presente acción cautelar en la forma que se dirá en lo resolutivo del fallo."*, razón por la cual resulta del todo procedente acoger la misma. Luego, con fecha 30 de octubre del mismo año la misma Iltma Corte resolvió en idénticas circunstancias en causa Rol 5331-2025 replicando los argumentos citados.

Finalmente, nuestra Excelentísima Corte Suprema, se ha pronunciado en idéntico sentido, conociendo de un recurso de apelación que rechazaba un Recurso de protección interpuesto por un empleador en idénticas circunstancias, señalando: ***Quinto**: "Que en el presente caso, tal como se indicó, consta en autos que la denuncia del trabajador y la adopción de medidas de resguardo tuvo lugar en el mes de enero de 2025, mientras que la notificación del inicio de la fiscalización se verificó únicamente en julio, luego de la interposición del presente recurso de protección.*

Durante el señalado lapso, que ha excedido largamente el término de 30 días que regula el artículo 211-C ya transcrito en lo pertinente, la empleadora se ha visto obligada a mantener al trabajador denunciante con permiso con goce de remuneraciones hasta el término de la investigación, hito cuya verificación no consta en autos.

Tal estado de cosas, esto es, la mantención indefinida de un proceso investigativo que exige la permanencia de medidas como la que se ha indicado, resulta, por un lado ilegal, puesto que transgrede la norma expresa contenida en el tantas veces citado artículo 211-C, a la vez que se torna en arbitraria,

dado que carece de toda justificación, sin que resulte atendible lo señalado por la recurrida, quien alega una "avalancha de denuncias interpuestas por materias contempladas en dicha ley y la falta de funcionarios que puedan hacerse cargo de su tramitación, hacen imposible que se le dé respuesta a cada una de ellas dentro de los plazos establecidos en el art. 211-C del Código del Trabajo; lo cual ocurre con todos los empleadores y no solo con el recurrente", frente a un deber legal expreso como el que se ha indicado, el cual incluso contiene una norma para el caso de no cumplirse con el plazo legal perentorio, al señalar que "se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas", lo cual tampoco se ha verificado"

V. Oportunidad

Se hace presente que la Dirección del Trabajo ha incurrido en una omisión persistente e ininterrumpida de pronunciarse sobre la conclusión de la investigación tramitada conforme a la Ley N°21.643 o "Ley Karin" y bajo el expediente N°E136037/2025, desde que se comunicó con el empleador para solicitar la adopción de medidas resguardo, y hasta la interposición de esta acción, configurando una conducta omisiva de carácter continuado.

VI. Conclusiones

Finalmente, en merito de lo expuesto, se hace de suma urgencia que esta Iltma. Corte de Apelaciones conceda la presente acción de protección por los siguientes motivos:

a. No se ha concluido ni información la investigación iniciada por denuncia de fecha 15 de mayo de 2025, dentro del plazo de 30 días hábiles previsto en el Ley N°21.643 y en su respectivo reglamento, pese a la solicitud formal de termino o pronunciamiento, vulnerándose las garantías establecidas en el articulo 19 N°2 y 24 de nuestra Constitución Política de la Republica.
b. La falta de respuesta y de avance en el procedimiento, carece de fundamento racional y se aparta del principio de legalidad consagrado en la Carta Fundamental.
c. Al mantener a mi representada en un estado de incertidumbre procedimental distinto al de cualquier otro empleador, cuyo proceso se ajusta a plazos y a reglas, la Dirección del Trabajo

ejerce un trato diferenciado sin justificación normativa ni razonable.

d. La indebida extensión del procedimiento de investigación ha supuesto no solo una vulneración a la igualdad, sin o que al legitimo derecho de propiedad que se tiene sobre todo tipo de vienes, en particular, respecto de la forma de organizar, administrar y desarrollar una actividad comercial como la de mi representada.

POR TANTO, según lo expuesto y lo prescrito en el Auto Acordado 94- 2015 de la Excma. Corte Suprema, así como en el artículo 19 numerales 2º y 24º y artículo 20 de la CPR, **PEDIMOS A S.S. Iltma.,** tener por interpuesta acción constitucional de protección **en contra de** la **Dirección Provincial del Trabajo de Concepción**, representada por su inspectora jefe [redacted], ambos ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla íntegramente, constatando y declarando, respectivamente, lo siguiente:

1. Que, la DT incurrió y continúa incurriendo en una omisión ilegal y arbitraria con ocasión de la tramitación del **procedimiento administrativo asociado a la Denuncia Ley Karín N.º expediente N°E136037/2025**, toda vez que no cumplió con el plazo máximo de investigación que se prevén en los artículos 211-C del Código del Trabajo y en el artículo 17 del Decreto Nº 21 que Aprueba Reglamento de "Ley Karin" sin fundamento normativo ni racional alguno;

2. Que, en consecuencia, S.S. Iltma. disponga de inmediato la adopción de todas las medidas necesarias para reestablecer el imperio del derecho, en particular, ordenando a la recurrida cerrar la investigación a su cargo asociada a la **Denuncia Ley Karín Nº expediente N°E136037/2025,** informando a la entidad empleadora los resultados de la misma y señalando expresamente que las medidas de resguardo adoptadas inicialmente no continúan vigentes, además del cumplimiento de las demás cargas que la normativa vigente impone al ente investigador; y
3. Que, en caso de existir oposición, se imponga a la DT el pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: **A S.S. Iltma.** respetuosamente solicitamos, tener por acompañados a este libelo los siguientes documentos:

1. Correo electrónico de fecha 25 de septiembre del año 2025, enviado por el correo institucional de la DT y dirigido al correo del Empleador, en el cual se informa la presentación de la Denuncia Ley Karin expuesta en lo principal y solicita la adopción de medidas de resguardo.

2. Copia de Mandato Judicial.

SEGUNDO OTROSÍ: **A S.S. Iltma.** respetuosamente pedimos, tener presente que, atendida la calidad en que comparezco, asumo el patrocinio de la presenta causa, en la cual, y según consta en Mandato Judicial que adjuntamos, actuaré premunidos de todas las facultades de ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil.

TERCER OTROSÍ A S.S. Iltma. Que vengo en delegar poder con el que actuó en estos autos, al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don **FRANCISCO IGNACIO FLORES AGUILERA,** cedula nacional de identidad [redacted] para que actúe con las mismas facultades que me fueron conferidas, las que se encuentran en ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, de mí mismo domicilio, pudiendo actuar conjunta o separadamente de forma indistinta.

POR TANTO, S.S

PIDO A S.S. Iltma tener presente la delegación señalada.