

INFORME N° 06/2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA

FECHA : 03 de febrero de 2026

REF : Dictamen N° 57/ 04 de 26.01.2026 de la Dirección del Trabajo.

1. El plazo establecido para llevar a cabo la investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, es de 30 días hábiles administrativos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento.
2. El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo II del Título IV del Libro II del Código del Trabajo.
3. La definición de acoso laboral que debe ser utilizada en aquellas investigaciones internas en que el hecho denunciado es anterior la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, es la vigente al momento de ocurrir los hechos.
4. Ante la existencia de observaciones de parte de este Servicio al informe de investigación presentado por la empresa, el empleador en el ejercicio de sus facultades deberá ajustarse a derecho, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio.
5. Ante la existencia de una derivación de la investigación en casos de subcontratación o servicios transitorios, el plazo de la investigación se contará desde que la empresa que debe realizar la investigación recibe la denuncia.
6. Ante la existencia de una denuncia en casos de subcontratación o servicios transitorios en que los involucrados sean de distintas empresas, la investigación siempre será llevada por la

empresa principal o usuaria.

7. Debe existir una adecuada coordinación entre la empresa principal o usuaria que realiza la investigación y las restantes empresas involucradas, estando todas ellas sujetas al principio de confidencialidad.
8. Este Servicio no es competente para referirse a consultas relacionadas a aquellos casos en que la persona denunciante tenga la calidad de funcionaria pública.

La Dirección del Trabajo con fecha 26 de enero de 2026, emitió el dictamen N° 57/4 el que resuelve diversas situaciones en el marco de la implementación de la ley N° 21643, que contiene normas sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el sentido que a continuación se indica:

- 1) Recurriendo al inciso 2º del artículo 1 del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, contenido en el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece que todos los plazos contenidos en aquél serán de días hábiles administrativos entendiéndose que son inhábiles **los días sábado, domingo y festivos, a menos que expresamente se establezca de otra** forma y considerando que el artículo 17 de dicho reglamento indica que el plazo para concluir la investigación será de treinta días, sin otra precisión que permita concluir que el plazo deba ser contabilizado de forma distinta a lo dispuesto en el artículo 1, al que ya se hizo referencia.

De consiguiente, se concluye en el dictamen en análisis, que el plazo para concluir la investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo es de 30 días que deben contabilizarse sin **considerar los días sábado, domingo y festivos que incidan en dicho periodo.**

- 2) Reiterando la doctrina vigente, se señala que, ante la presentación de una denuncia por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, **independientemente de la fecha de los hechos denunciados**, el empleador debe dar cumplimiento a la normativa pertinente, procediendo a efectuar la investigación respectiva (Dictamen N°515/21, de 04.08.2025). De consiguiente, respecto a esta situación, no es aplicable el plazo de 60 días hábiles desde que se produce la vulneración de derechos fundamentales establecida en el artículo 486 del Código de trabajo.

- 3) Respecto al acoso laboral, cuya definición se contiene en el artículo 2° del Código del Trabajo, que actualmente no exige reiteración de las conductas que lo configuran, se debe considerar el antiguo concepto de esta conducta, si los hechos que se investigan se produjeron antes del 1 de agosto de 2024, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 21.643, es decir, el concepto vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos.
- 4) En relación a la consulta sobre la validación de los antecedentes solicitados por La Inspección del Trabajo o las enmiendas que solicite esta entidad respecto del informe de investigación remitido por el empleador, el organismo fiscalizador establece que éste en el ejercicio de sus facultades, deberá realizar las modificaciones correspondientes para ajustarse a derecho y, posteriormente, dar lugar a la aplicación de sanciones o medidas correctivas, en caso que sea procedente.

Al respecto reitera que....."de existir un pronunciamiento sin observaciones de parte del Servicio, el empleador puede continuar el procedimiento, adoptando las medidas indicadas en las conclusiones de su informe. Lo mismo ocurrirá en caso de que transcurra e) plazo de 30 días sin que exista un pronunciamiento de parte de la Inspección.

Se agrega "En este sentido, al momento de revisar el informe la actuación de la Dirección del Trabajo tampoco generará presunción legal alguna respecto de los hechos investigados, toda vez que conforme al artículo 23 del D.F.L N°2 de 1967, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, este se encuentra reservado a los hechos directamente constatados por los Inspectores del Trabajo, lo que no es posible a través de la revisión del referido informe."

- 5) En relación con conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que se cometan en el marco de régimen de subcontratación y de empresas de servicios transitorios, la investigación que debe efectuarse en el plazo de 30 días, se contabiliza desde que es recibida por el empleador, la empresa principal o usuaria, que deba llevar a cabo la investigación.
- 6) Respecto de aquellas situaciones en que la denuncia por acoso sexual o acoso laboral involucre a personas de distintas empresas, conforme al N° 2 del artículo 24 del Reglamento, el organismo fiscalizador señala, que la **empresa principal o usuaria** será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el reglamento, según corresponda.

No obstante, serán los empleadores de las personas trabajadoras involucradas las que deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del

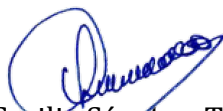
ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

reglamento.

Para mayor ilustración, se adjunta texto íntegro del dictamen N°57-04 de 26 de enero de 2026, de la Dirección del Trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.