

INFORME N° 10/2026

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : **03 de Marzo de 2026**

REF : Dictamen N° 146/13 de 24 de febrero de 2026, Dirección del Trabajo.

- 1) Ante una denuncia inconsistente, el empleador deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable para complementarla, debiendo iniciar la investigación con dichos antecedentes, sin que esté dentro de sus facultades prescindir de una denuncia u omitirla.
- 2) Las denuncias dirigidas a aquellas personas comprendidas dentro del inciso 1º del artículo 4 del Código del Trabajo, deberán ser remitidas a la Dirección del Trabajo, donde deberán ser tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.
- 3) Para iniciar una investigación conforme a la Ley N°21.643, se requiere la individualización de la persona denunciante. Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- 4) Este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido, por tratarse de una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de administración.

La Dirección del Trabajo con fecha 24 de febrero de 2026, emitió el dictamen N° 146/13, en el marco de la implementación de la ley N° 21.643 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 21 con vigencia a partir del 3 de julio de 2024, dando respuesta a las preguntas que fueron puestas a conocimiento y resolución de esa entidad, mediante presentación del 18 julio de 2024.

Al respecto se indica que, ante denuncias inconsistentes, que de conformidad al reglamento se deben entender como aquellas que sean incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, se debe proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello, debiendo el empleador, posteriormente, dar inicio al respectivo procedimiento de investigación.

Enseguida el organismo fiscalizador se refiere a las denuncias interpuestas en contra de personas que se encuentran comprendidas en el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, es decir, gerentes, administradores y en general todas aquellas que habitualmente ejercen funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, indicando que siempre deben remitirse a la Dirección del Trabajo, las que serán tramitadas conforme a los estándares establecidos en el Reglamento, particularmente el principio de imparcialidad.

Luego, aborda las denuncias anónimas, estableciendo que la legislación sobre la materia requiere, para el inicio de una investigación de la ley N° 21.643 la individualización de la persona denunciante y que, para el caso que esta sea distinta de la persona afectada igualmente se individualice a esta última. De igual forma se advierte que lo anterior no obsta que el empleador debe cumplir la obligación de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en vista del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Finalmente, se abstiene de emitir pronunciamiento respecto a las sanciones que podrían aplicarse a las personas que hacen denuncias de mala fe o para perjudicar a otro trabajador, señalando que en la ley N° 21.643, no existe norma alguna al respecto, agregando, que es una materia que está dentro de las facultades de mando y administración del empleador, especialmente en sus facultades disciplinarias y sancionatorias, la que debe ejercerse dentro del marco legal y de acuerdo al Reglamento de la citada ley.

Comentarios

Si bien el dictamen sigue la directriz del Decreto Reglamentario N° 21, antes individualizado y que data del año 2024, su contenido es absolutamente extemporáneo, ya que fue emitido después de 18 meses desde que el requerimiento fue sometido a su conocimiento y resolución, teniendo presente, además, que las inquietudes planteadas en su oportunidad fueron expresamente resueltas por el mencionado texto

reglamentario en el año 2024.

Por otra parte, en el pronunciamiento se indica que no existe normativa para sancionar a las personas que efectúan denuncias de mala fe o para perjudicar a otro trabajador lo que es efectivo; pero en el dictamen se olvida consignar que el trabajador a quien se imputa infundadamente haber incurrido en conductas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también puede recurrir judicialmente que se le repare el daño moral sufrido.

Para mayor ilustración se adjunta texto íntegro Dictamen N° 146/13 de 24 de febrero de 2026, Dirección del Trabajo.

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



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.