**INFORME Nº 60/2026**

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : **27 de octubre de 2026**

REF : **Oficio N° 486 de 22 de octubre de 2026 Dirección del Trabajo.**

1. *"La investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros no se suspende por el uso de feriado legal, la existencia de una licencia médica u otra ausencia similar de alguna de las personas involucradas.*

2. *La persona a cargo de la investigación debe velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el Código del Trabajo y en el Reglamento, incluido el debido proceso. Para estos efectos, deberá ponderar adecuadamente las circunstancias del caso y determinar las diligencias que corresponda realizar, su oportunidad y el canal que permita efectuarlas, resguardando los demás derechos laborales de las personas involucradas."*

La Dirección del Trabajo con fecha 22 de octubre del año en curso, emitió el oficio individualizado en la referencia, relativo a los efectos que produce, durante el procedimiento de investigación, por denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la presentación de una licencia médica o el uso del feriado legal considerando que la investigación debe concluir dentro del plazo de treinta días, teniendo presente, además, los principios de celeridad y no revictimización que informan dicho procedimiento y que, al mismo tiempo, debe respetarse el debido proceso, especialmente el derecho de las partes a ser oídas y a fundamentar sus dichos.

Al respecto, el organismo fiscalizador, reiterando la doctrina vigente sobre la materia, específicamente, la contenida en el Dictamen N°386/10, de 03.06.2025 señala que, la ley establece expresamente el plazo dentro del cual debe desarrollarse la investigación, sin contemplar su suspensión por motivo alguno. Asimismo, entre las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 se encuentra la incorporación de la celeridad como principio básico del procedimiento.

Lo anterior, según se establece el oficio en referencia, se desprende de los artículos 211 letra B; 211 letra C y del artículo 2° letras c) f) y h) del Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo que establecen el plazo perentorio de 30 días para el término de la investigación respectiva y los principios de no revictimización de la persona afectada, de celeridad y del debido proceso que deben respetarse durante la investigación de estas conductas, agregando, que la suspensión del procedimiento dilataría la respuesta a la denuncia y podría exponer a la persona afectada a la prolongación o profundización de los efectos derivados de la

conducta denunciada, en contravención del principio de no revictimización previsto en el artículo 2º, letra c), del Reglamento.

Asimismo, se agrega que ….".*el principio de celeridad y el plazo legal constituyen garantías para ambas partes, pues otorgan certeza respecto de la duración del procedimiento y les permiten ejercer oportunamente las acciones que estimen pertinentes una vez concluida la investigación, conforme a lo señalado en el Dictamen N°362/19, de 07.06.2024."*

Conforme a lo anterior, se concluye que:

*"La investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros no se suspende por el uso de feriado legal, la existencia de una licencia médica u otra ausencia similar de alguna de las personas involucradas."*

**Comentario:**

Hay que tener presente, en la situación en análisis, que el feriado legal y la licencia médica son derechos que están establecidos en la legislación laboral vigente y mientras se hace uso de los mismos, se entiende suspendido el contrato de trabajo, no obstante, a juicio de la Dirección del Trabajo, no producen el efecto de suspender el procedimiento de investigación de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, iniciado por el empleador, el cual debe terminar en el plazo de 30 días de interpuesta la denuncia, por lo que persona encargada tendrá que arbitrar las medidas necesarias para cumplir dicho plazo, resguardando siempre que las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, respetando los derechos laborales y fundamentales de los involucrados.

Para mayor ilustración, se adjunta Oficio Ordinario N° 486 de 22 de noviembre 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.