



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E258113/2024 (1754/2024)
E329386/2024 (188/2025)

Jurídico

DICTAMEN N° 386 / 10

MATERIA: Ley N°21.643. Plazos investigación.

RESUMEN:

1. La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida 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 al procedimiento dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo.
2. Los plazos establecidos para llevar a cabo los procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento contenido en el Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 21.03.2025 y 27.03.2025.
- 2) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 16.01.2025.
- 3) Presentación doña Pía Molina Adaros y Josefina Besa Alonso, de 19.11.2024
- 4) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 11.10.2024.
- 5) Pase N°1053 de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo, de 25.09.2024.
- 6) Presentación de doña [REDACTED] [REDACTED] 4.

FUENTES: Ley N°21.643; D.S. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONCORDANCIA: Dictamen N°362/19 de 07.06.2024; Ordinario N°884 de 10.03.2024.

SANTIAGO, 03 JUN 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
REPRESENTANTE LEGAL FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN DEL
EJÉRCITO DE SALVACIÓN

[REDACTED]
info@internationalarmy.org

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 6), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de ciertas materias vinculadas a la Ley N°21.643, de 05.01.2023 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"*, en que, luego de señalar que la fundación que representa es sostenedora de establecimientos educacionales particulares subvencionados, realiza dos consultas:

1. Si los procedimientos de investigación, en caso de denuncia por acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros, pueden ser suspendidos durante el feriado legal de las personas trabajadoras de los establecimientos educacionales particulares subvencionados.
2. Solicita que se aclare la forma del cómputo de los plazos para los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, considerando que, al tratarse de establecimientos educacionales, funcionan de lunes a viernes.

A su vez, mediante presentación de antecedente 3), se consulta qué ocurre cuando la persona denunciada no está disponible para declarar, por estar con licencia médica o vacaciones.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

1. En cuanto a las consultas referidas a la imposibilidad de declarar, como por la existencia del uso de feriado legal o licencia médica por parte de una persona involucrada en el procedimiento, se debe tener presente que el inciso primero y segundo del artículo 211-C del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

“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.”

Concordando con lo anterior, el artículo 17 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 (en adelante, el Reglamento), al referirse al plazo de la investigación, señala que este 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.

Adicionalmente, el artículo 211-B, en su inciso primero dispone:

“Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”

En este mismo sentido, el artículo 2° del Reglamento, al definir los principios básicos a los que deben sujetarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, en su letra f) contempla el principio de celeridad, señalado:

“f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.”

De lo expuesto se verifica que el legislador ha señalado expresamente el plazo en el cual debe llevarse a cabo la investigación, sin contemplar la suspensión por motivo alguno. Por el contrario, la Ley N°21.643, al modificar la normativa asociada al procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, previamente establecida en el Código del Trabajo mediante la Ley N°20.005 publicada en el año 2005, ha incorporado como principio básico de toda investigación la celeridad, el que fue desarrollado en el Reglamento en los términos citados, debiendo el empleador dar una respuesta dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, sin que sea posible establecer una suspensión del procedimiento por la ocurrencia de hechos eventuales tales como el uso del feriado legal, licencia médica de alguna de las personas involucradas u otros similares.

En este mismo sentido, se hace presente que esta Dirección se había pronunciado previamente respecto de la posibilidad de suspensión de los procedimientos de investigación en caso de acoso sexual, mediante el Ordinario N°884 de 10.03.2021, señalando que:

"Respecto a su consulta número 6, cumpla con informar que, respecto del procedimiento de investigación de acoso sexual, el inciso 2° del artículo 211-C del Código del Trabajo dispone que "en cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días."

Al respecto, según consta en la historia fidedigna de la Ley N°20.005, el Senador Ruiz De Giorgio manifestó su inquietud respecto al plazo de duración de la investigación del empleador e indicó que "resultaría conveniente fijarle un plazo al empleador para que, una vez recibida la denuncia, y en tanto no pueda resolver de inmediato el problema, ponga los antecedentes en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo, ya que, de no establecerlo, este procedimiento podría transformarse en algo ineficaz."

En respuesta a aquello, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, estimó pertinente la sugerencia anterior, precisando que sólo cabría determinar la duración del plazo en cuestión para que el procedimiento de que se trata se lleve adelante en los tiempos adecuados.

De esta manera, es posible concluir que, en el caso de la investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, el propio legislador ha establecido que, bajo cualquier circunstancia, aquella debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante."

2. En cuanto a la consulta referida al cómputo de los plazos establecidos para el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se hace presente que el inciso 2° del artículo primero del Reglamento dispone expresamente que:

"Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma."

Junto a lo anterior, cabe señalar que dicha norma no contempla excepción alguna asociada a algún rubro de trabajo proceso productivo en particular, debiendo los establecimientos educacionales ajustarse a lo dispuesto en la normativa citada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones constitucionales y legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que:

1. La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida 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.

2. Los plazos establecidos para llevar a cabo los procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento contenido en el Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO


NPS/MGC/ACS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirectora del Trabajo (S)
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo