



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E119712/2025

ORDINARIO: 486 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Procedimiento de investigación Ley N°21.643; suspensión.

RESUMEN:

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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.10.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 05.05.2026, 15.05.2026 y 25.06.2026, de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Instrucciones de 09.05.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 29.04.2025, ([REDACTED])

SANTIAGO,

22 OCT 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A

Mediante el antecedente 4), se solicitó a este Servicio un pronunciamiento sobre la aplicación del artículo 211-C del Código del Trabajo y del reglamento que establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado por el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en adelante, el Reglamento.

En particular, se consulta acerca de los efectos que produce, durante el procedimiento de investigación, la licencia médica o el feriado legal de la persona denunciante o denunciada. Lo anterior, considerando que la investigación debe concluir dentro del plazo de treinta días, de conformidad con los principios de celeridad y no revictimización, y que, al mismo tiempo, debe respetarse el debido proceso, especialmente el derecho de las partes a ser oídas y a fundamentar sus dichos.

En este contexto, se consulta si procede suspender la investigación mientras subsista la licencia médica, el feriado legal u otra ausencia justificada de alguna de las partes.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 211-C, incisos primero, segundo y tercero, del Código del Trabajo dispone:

“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. (...)”.

Asimismo, el artículo 211-B del Código del Trabajo establece que toda investigación debe sujetarse, entre otros, al principio de celeridad.

Por su parte, el artículo 2°, letras c), f) y h), del Reglamento regula los principios de no revictimización, celeridad y debido proceso, en los siguientes términos:

“Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

(...) c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

(...) 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.

(...) h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento”.

En relación con la consulta, el Dictamen N°386/10, de 03.06.2025, señaló 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, cuyo alcance fue desarrollado en el Reglamento en los términos antes transcritos.

Así, el empleador debe concluir la investigación dentro del plazo establecido en el artículo 211-C, inciso segundo, del Código del Trabajo, el cual, conforme al artículo 17 del Reglamento, se cuenta desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Cabe recordar que, según precisó el Dictamen N°385/09, de 03.06.2025, es la denuncia de la persona afectada la que da inicio al procedimiento, sin que el empleador pueda iniciarlo de oficio; de este modo, el plazo comienza a correr desde un hito cierto y conocido por las partes. Dicho plazo no puede suspenderse por la presentación de una licencia médica, el uso de feriado legal u otra ausencia similar de alguna de las personas involucradas.

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 2°, letra c), del Reglamento.

A su vez, 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.

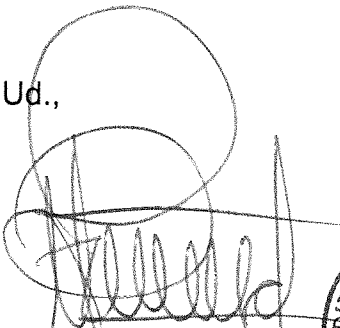
Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación debe observar los demás principios establecidos en el Código del Trabajo y en el Reglamento, incluido el debido proceso.

Para ello, deberá ponderar las circunstancias del caso y determinar las diligencias que corresponda realizar, su oportunidad y el canal adecuado para efectuarlas, resguardando los derechos laborales de las personas involucradas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y de la jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

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.

Saluda atentamente a Ud.,


JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DE DEPARTAMENTO JURIDICO





ARC/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control