



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E256193 (1753) 2024  
E254886 (370) 2024

57 - 04

**DICTAMEN N°** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Complementa doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.643; acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; subcontratación.

**RESUMEN:**

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.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 31.03.2025, 03.12.2025 y 22.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ordinario N°1322-1674/2025, de 13.01.2025, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
- 3) Instrucciones de 11.10.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 4) Presentación de 10.09.2024 y 11.09.2024, [REDACTED]

**FUENTES:** Párrafo 2°, del Título IV, del Libro II del Código del Trabajo, y artículo 184 del mismo código; D.S. N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**CONCORDANCIA:** Dictámenes N°362/19 de 07.06.2024; N°386/10, de 03.06.2025; N°515/21, de 04.08.2025.

**SANTIAGO,**

26 ENE 2025

**DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)**

**A:**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante antecedente 4) se ha solicitado un pronunciamiento respecto de distintas materias asociadas a las modificaciones incorporadas al Código del

Trabajo mediante la Ley N°21.643. Particularmente, se realizan las siguientes consultas.

1. Cuál es la forma de computar los plazos de 30 días que tiene el empleador para realizar la investigación interna.
2. Si el empleador está obligado a iniciar una investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, frente a la presentación de una denuncia que exceda el plazo de caducidad establecido por la Dirección del Trabajo.
3. Cuál es la definición de acoso laboral que corresponde utilizar en una investigación interna que el hecho denunciado es anterior a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, pero la denuncia es posterior.
4. Cómo se aplica la validación de las conclusiones jurídicas para los casos en que la Inspección del Trabajo ordena enviar antecedentes y/o realizar enmiendas del informe.
5. En caso de denuncias que involucran a personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas y/o de servicios transitorios:
  - a. Si el plazo para realizar la investigación se cuenta desde la recepción de la denuncia por parte de la empresa que llevará efectivamente el procedimiento o desde que la recibe la empresa que remite la denuncia.
  - b. En caso que la persona denunciante y denunciada pertenezcan a empresas distintas:
    - i. Quién deberá realizar la investigación si la persona denunciante es de la empresa principal o usuaria y la compatibilidad de esta regla con la existencia de una sanción o medida correctiva.
    - ii. Cuál es el alcance del principio de confidencialidad y del rol de la empresa principal en la determinación de la empresa externa de las medidas de resguardo, sanciones y/o medidas correctivas de sus dependientes.
    - iii. Si la empresa principal debe investigar cuando la persona denunciante y denunciada sean de empresas externas distintas, sin que ninguna persona de la empresa principal se encuentre involucrada.
    - iv. Quién debe investigar si la persona denunciada es trabajadora de una empresa externa y la persona denunciante es funcionaria pública o municipal.

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

1. En cuanto al cómputo de los plazos, se debe considerar que el inciso 2° 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 (en adelante el Reglamento), indica que todos los plazos contenidos en aquél serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente se establezca de otra forma.

Luego, 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.

Lo anterior se ajusta a lo ya sostenido por este servicio, en el Dictamen N°386/10, de 03.06.2025.

2. En cuanto a la obligación de iniciar un procedimiento por parte del empleador, habiendo transcurrido más de 60 días, este Servicio ha señalado que el plazo contemplado en el artículo 486 del Código del Trabajo, que motiva la instrucción interna de la Dirección del Trabajo, está establecido para efectos de la interposición de la denuncia que tiene por objeto dar inicio al procedimiento de tutela laboral, en atención a una eventual vulneración de derechos efectuada por un empleador, mas no para el cumplimiento de las obligaciones de este último, relacionadas tanto con el deber de protección que tiene sobre todo trabajador y trabajadora 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.

Así las cosas, 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). Asimismo, en aquellos casos en que la persona denunciada sea de aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, el empleador se deberá ajustar a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento.

3. En cuanto a 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, se debe considerar que el artículo primero transitorio de dicha ley indica:

“La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial (...).”

Es decir, habiéndose publicado el día 15.01.2024, dicha ley entró en vigencia el día 01.08.2024.

Luego, el artículo segundo transitorio señala:

“Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirá por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.”.

Por lo tanto, los procedimientos de investigación originados por denuncias presentadas a partir del 01.08.2024, se rigen por las normas de la Ley N°21.643 (Dictamen N°362/19, de 07.06.2024).

Sin embargo, en relación con la consulta realizada, se debe precisar que lo señalado se refiere a las reglas procedimentales, mas no a la definición de acoso laboral a utilizar, cuya modificación entró en vigencia el día 01.08.2024. Lo anterior implica que en aquellos casos en que se denuncie un hecho ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, se deberá considerar el concepto vigente a la fecha de la ocurrencia de aquellos.

Lo anterior no obsta al deber del empleador de dar cumplimiento a su obligación de tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4. Respecto de la consulta referida a la manera de validar las conclusiones para los casos en que la Inspección del Trabajo ordena enviar antecedentes y/o realizar enmiendas al informe, se debe considerar que el inciso 3° del artículo 211-C del Código del Trabajo, indica:

“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. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.”

Sobre este punto, debe reiterarse lo señalado en el Dictamen N°362/19, de 07.06.2024, en cuanto a que:

“(…) la revisión que debe llevar a cabo el Servicio, dice relación con verificar que el empleador haya dado cumplimiento a las instrucciones procesales impuestas en el Reglamento que dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-B, modificado por la Ley N°21.643, verificando que exista una congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección, toda vez que no ha sido parte del procedimiento, por lo tanto no le es posible constatar la efectividad de los hechos expuestos en el informe, ni tampoco cotejar el desarrollo del procedimiento. Dicho esto, 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 el plazo de 30 días sin que exista un pronunciamiento de parte de la Inspección.

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.”



Expuesto lo anterior, se debe precisar que la norma contempla una única instancia para efectos de que el empleador haga entrega de los antecedentes correspondientes. Luego, ante la existencia de observaciones por parte de este Servicio, el empleador, 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. Todo lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que tiene este Servicio.

5. En cuanto a las consultas referidas a denuncias que involucran personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas y/o de servicios transitorios, cabe señalar lo siguiente:

a. Respecto del plazo para sustanciar la investigación en aquellos casos en que la empresa principal o usuaria o el empleador directo de la persona denunciante deben derivar la presentación, el artículo 17 del Reglamento, indica que:

“La investigación 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. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.”

De la norma se desprende que el legislador al establecer el plazo para llevar a cabo la investigación, distinguió entre dos supuestos, esto es, en aquellos casos en que se presenta una denuncia ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, y aquellos casos en que el empleador deriva la denuncia ante este Servicio.

Ahora bien, la norma no se pronuncia respecto de los casos por los cuales se consulta, sin embargo, el artículo 24 del Reglamento, indica los supuestos en que quien recibe la denuncia, ya sea la mandante o el empleador directo, debe derivarla a otra empresa para su sustanciación, en tales casos, tratándose igualmente de situaciones que requieren derivación, el cómputo de los treinta días deberá realizarse desde que es recibida por el empleador, la empresa mandante o usuaria, que deba llevar a cabo la investigación.

Cabe recordar que, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 211-A del Código del Trabajo, los empleadores tienen la obligación de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. En los casos en que exista subcontratación o servicios transitorios, la obligación de informar en la materia incluirá lo señalado en el artículo 24 del Reglamento.

b. En cuanto a las consultas realizadas respecto de aquellas situaciones en que la denuncia por acoso sexual o acoso laboral involucre a personas de distintas empresas, se debe considerar que el inciso 2° del artículo 24 del Reglamento, indica:

“Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del presente reglamento.”

Considerando lo expuesto, cumplo con informar a usted que:

- i. Ante la consulta referida a qué empresa debe realizar la investigación y la compatibilidad de esta regla con la existencia de una sanción o medida correctiva, en aquellos casos en que la persona denunciada no está contratada directamente por la empresa principal o usuaria, se debe considerar que la etapa investigativa es una etapa distinta a la sancionatoria.

Así las cosas, la norma citada señala que la empresa principal o usuaria será siempre la encargada de realizar la investigación, conforme a las disposiciones del Reglamento. Luego, indica que la aplicación de medidas de resguardo o sancionatorias, deberán adoptadas por la empresa que tenga la facultad para ejercerlas, según corresponda en cada caso. En cuanto a las medidas correctivas, en caso que correspondan, estas deberán ser tomadas por las empresas involucradas según sea necesario, conforme a lo concluido en el informe de investigación.

- ii. Luego, se ha consultado sobre cuál es el alcance del principio de confidencialidad y del rol de la empresa principal en la determinación de la empresa externa de las medidas de resguardo, sanciones y/o medidas correctivas de sus dependientes. Sobre aquello, cabe remitirse a lo señalado en el punto anterior respecto de la distinción entre la etapa investigativa y sancionatoria, así como también sobre la aplicación de medidas correctivas. En cuanto a las medidas de resguardo, el artículo 24 del Reglamento señala que estas deben ser implementadas por el empleador.

Expuesto lo anterior, se debe precisar que, si bien la empresa principal es la responsable de llevar a cabo la investigación, debe existir una adecuada coordinación con las demás empresas involucradas, tanto para efectos de la recopilación de información, como la comunicación e implementación de las medidas necesarias, tanto dentro del procedimiento de investigación como en su etapa sancionatoria, considerando que la empresa mandante, además de tener la responsabilidad de llevar a cabo la investigación, tiene una obligación de tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia.



En este mismo sentido, el principio de confidencialidad alcanza tanto la gestión de la empresa principal o usuaria como a las empresas contratistas o de servicios transitorios. Cabe recordar que, adicionalmente toda empresa tiene un deber de resguardo de mantener en reserva toda la información y datos privados de los trabajadores, a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 ter del Código del Trabajo, lo que resulta aplicable, independientemente que sea o no una empresa directamente la responsable de llevar a cabo la investigación.

iii. En cuanto a la consulta referida a la empresa principal debe investigar cuando la persona denunciante y denunciada sean de empresas externas distintas, sin que ninguna persona de la empresa principal se encuentre involucrada, se debe señalar que el artículo 24 del Reglamento, ya citado, indica que la empresa principal o usuaria siempre será al responsable de realizar la investigación, sin hacer distinción alguna, por lo que en el caso que se consulta igualmente recae en ella la investigación.

iv. Por último, se consulta quién debe investigar si la persona denunciada es trabajadora de una empresa externa y la persona denunciante es funcionaria pública. Al respecto, considerando que la persona que ejerce el derecho a solicitar el inicio de un procedimiento conforme a la Ley N°21.643 no es una persona trabajadora del sector privado, no resulta competente este Servicio para emitir un pronunciamiento sobre este punto, pudiendo requerirse un pronunciamiento sobre esta materia a la Contraloría General de la República.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones y normas previamente anotadas, cumplo con informar a usted lo siguiente

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.

Saluda atentamente a Ud.,



**SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN**  
**ABOGADO**

**DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)**

NPS/MGC/AGS  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control

