



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
E246020 (1745) 2024
E293457 (1888) 2024
E331317 (2083) 2024
E213041 (253) 2024
E212842/2025

829 / 50

DICTAMEN N° _____ / _____

MATERIA: Ley N°21.643; acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Corporaciones Municipales. Estatuto Docente. Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

RESUMEN:

1. La Dirección del Trabajo es competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral referida a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, respecto de las personas trabajadoras que se desempeñan en Corporaciones Municipales, tanto del área Educación como Salud.
2. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto Docente y por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal pueden denunciar materias asociadas acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo.
3. Al personal regido por el Estatuto Docente, le son aplicables de forma supletoria las reglas establecidas en el Código del Trabajo, particularmente aquellas modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin), y su Reglamento.
4. En caso que una persona trabajadora regida por el Estatuto Docente presente su denuncia ante el empleador, excepcionalmente este Servicio, atendiendo al principio de no revictimización, entenderá cumplida la obligación de investigar mediante la realización de un procedimiento sumario, conforme a lo dispuesto en el artículo 72, letra b), del Estatuto Docente.
5. En los procedimientos sumarios aplicados a docentes, se aplicarán las disposiciones contenidas

entre los artículos 127 a 143 de la Ley N°18.883, ajustándose a lo dispuesto en este informe.

6. Respecto de las materias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo ejercida por terceros, el personal asistente de la educación se rige íntegramente por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento.

7. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pueden denunciar materias asociadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, debiendo el empleador desarrollar los procedimientos disciplinarios conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.883.

8. La Dirección del Trabajo no es competente para instruir o llevar a cabo sumarios administrativos, por lo tanto, estos no podrán ser derivados a este Servicio.

9. Los procedimientos disciplinarios deberán considerar la aplicación de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

10. En un procedimiento sumario la persona fiscal designada, instruirá de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias, las que podrán ser compatibilizadas con las medidas preventivas.

11. La competencia de la Dirección del Trabajo para conocer vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario realizado por una Corporación Municipal, comprende exclusivamente al control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, excluyendo el examen, comprobación o modificación de hechos que obren en el expediente.

12. La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para modificar o dejar sin efecto el acto terminal del sumario, puesto que la declaración de nulidad del mismo corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

13. El Secretario Municipal está regido por las reglas contenidas por el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento, por lo que al realizarse denuncias en su contra estas deberán ser derivadas a la Dirección del Trabajo.

14. Las Corporaciones Municipales deben contar con un Reglamento Interno de Orden Higiene y

Seguridad, actualizado conforme a la Ley N°21.643.

15. Se reconsidera toda la doctrina anterior referida a las materias tratadas en este informe, que no se ajuste a lo aquí concluido.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.08.2025 y 02.10.2025 Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 04.09.2025, 22.09.2025, 21.10.2025, 26.11.2025, 11.12.2025 Y 29.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Oficio Ordinario N°1308-34807/2025, 28.07.2025, de Inspector Jefe Inspección Santiago Sur Oriente.
- 4) Instrucciones de 11.10.0224, 27.12.2024 y 24.02.2025, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Oficio de 21.11.2024, Folio E566412/2024, del Jefe de Comité de Estatuto Docente y Código del Trabajo de la Contraloría General de la República.
- 6) Presentación de 16.10.2024, del Gerente General de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.
- 7) Presentación de 26.09.2024, del Secretario General de la Corporación Municipal de Peñalolén.
- 8) Presentación de 03.09.2024 del Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.
- 9) Ordinario de 08.08.2024, N°1308-26820/2024, de la Directora Regional del Trabajo Metropolitana Oriente.
- 10) Presentación de 07.08.2024 del Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

FUENTES: Código del Trabajo; Código Civil; Ley N°21.643; Ley N°19.070; Ley N°19.464; Ley N°21.040; Ley N°19.378; Ley N°18.883. Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONCORDANCIA: Dictámenes N°6677/300 de 02.12.1996, N°7144/341 de 30.12.1996, N°1882/159 de 11.05.2000, N°2317/182 de 06.06.2000, N°845/48 de 21.03.2002, N°1692/75 de 23.04.2002; N°2690/153 de 19.08.2002, N°2768/155 de 26.08.2002, 1480/47 de 12.04.2005, N°5077/121 de 09.11.2005, N°1033/14

de 02.03.2011, N°2347/25 de 26.06.2014,
N°4755/58 de 14.09.2015, N°1285/18 de
24.03.2018, N°3445/22 de 11.07.2019, N°1862/40
de 25.10.2022, N°362/19 de 07.06.2024, N°449/14
de 04.07.2025 y N°763/41 de 21.11.2025.

SANTIAGO,

30 DIC 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A

[REDACTED]
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑOA
[REDACTED]

[REDACTED]
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PEÑALOLÉN
[REDACTED]

[REDACTED]
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE PUDAHUEL
[REDACTED]

[REDACTED]
GERENTE GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL VIÑA DEL MAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL
[REDACTED]

INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE

Mediante presentaciones de antecedentes 3), 6), 7), 8) y 10) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la normativa a aplicar a los docentes, asistentes de la educación y el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contratados por Corporaciones Municipales, en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Las consultas dicen relación con la competencia de la Dirección del Trabajo para resolver tales materias, la regulación aplicable y la compatibilidad entre la normativa establecida en el Código del Trabajo respecto de tales materias, modificada por la Ley N°21.643, la dispuesta en el Estatuto Docente (Ley N°19.070),

en las leyes que regulan a los Asistentes de la Educación (Ley N°21.109 y Ley N°19.464), y el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal (Ley N°19.378).

En atención a lo anterior, cumple con informar a ustedes lo siguiente:

1. Competencia de la Dirección del Trabajo

Mediante el Dictamen N°1862/40 de 25.10.2022, este Servicio ha señalado que las Corporaciones Municipales, creadas en virtud de lo dispuesto por el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N°1-3063 de 1980, del Ministerio del Interior, agregado por el artículo 26 del Decreto Ley N°3477, del Ministerio de Hacienda, son personas jurídicas de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objetivo es administrar los servicios traspasados del área de educación, salud y atención al menor, constituidas según las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil.

Considerando lo anterior, se ha resuelto que corresponderá a los Servicios del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N°19.378 y su Reglamento, en caso de una Corporación Municipal, en el ejercicio de las facultades conferidas en la letra a) del inciso segundo del artículo 1º del D.F.L. N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Dictamen N°1882/159 de 11.05.2000). Lo anterior resulta igualmente aplicable a los trabajadores de la educación, tanto respecto del personal docente como asistente de la educación, según da cuenta la diversa jurisprudencia de este Servicio que se refiere a estas materias (Ordinario N°852, de 13.12.2024).

En este mismo sentido, la Contraloría General de la República, se ha pronunciado mediante los Dictámenes N°040992 de 03.06.2016 y N°025484 de 11.07.2017, indicando que estas entidades no son integrantes de la Administración del Estado, por lo que la facultad para interpretar y fiscalizar las normas de carácter laboral de quienes en ellas se desempeñan le corresponde exclusivamente a la Dirección del Trabajo, por el carácter privado de las mismas.

De lo expuesto se concluye que este Servicio es competente para fiscalizar e interpretar el cumplimiento de la normativa laboral en los casos señalados, por consiguiente, y cuando corresponda, es competente para recibir denuncias, pronunciarse y fiscalizar el cumplimiento de las normas relativas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, que afecten a los trabajadores de la educación y a aquellos regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Así, las personas trabajadoras dependientes de las Corporaciones Municipales, cumpliendo los requisitos legales correspondientes, podrán presentar denuncias referidas a estas materias ante la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la Ley N°21.643 no se refiere expresamente a tales trabajadores ni modifica de forma directa los estatutos que los rigen, se pasará a revisar la normativa existente y su aplicación para efectos de resguardar los derechos establecidos por esta reforma legal, particularmente en lo que se refiere a la obligación de investigación del empleador.

2. Trabajadores de la Educación

a. Personal Docente

El artículo 71, inciso 1º, del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que contiene el texto refundido de la Ley N°19.070 (Estatuto Docente), dispone:

"Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias."

De la disposición legal antes citada se desprende que el Código del Trabajo regirá en forma supletoria al Estatuto Docente, respecto de los profesionales docentes del sector municipal afectos a este Estatuto, dentro de los que se encuentran los establecimientos educacionales administrados por las Corporaciones Municipales. Por lo tanto, aquellas materias de carácter laboral concernientes al personal docente del sector municipal, no reguladas por el Estatuto Docente, lo serán por el Código del Trabajo (Dictamen N°845/48 de 21.03.2002).

Luego, cabe hacer presente que, de la revisión del Estatuto Docente, no se verifica la existencia de normativa que regule las materias establecidas por la Ley N°21.643 (Ley Karin). Considerando lo expuesto, las disposiciones contenidas en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo serán aplicables al personal docente contratado por Corporaciones Municipales.

Por consiguiente, el personal docente afectado por un hecho constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, puede denunciar para efectos que se dé inicio a un procedimiento de investigación, ante la Dirección del Trabajo o ante su empleador, siéndoles aplicables las reglas contenidas en el código del ramo y, como consecuencia de lo anterior, aquellas establecidas en el Reglamento que señala las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, contenidas en el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante, el Reglamento).

Sin perjuicio de lo concluido, se debe considerar que el Estatuto Docente, dentro de las causales de término de la relación laboral, incorpora el artículo 72 letra b), que indica que:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N°18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan."

De la citada disposición, no se puede soslayar que, producto de la investigación originada en una denuncia por materias de Ley Karin, el empleador podría determinar que la sanción a aplicar es dar término de la relación laboral, y optar por la causal dispuesta en el artículo 72 letra b) del Estatuto Docente, debiendo, conforme a la norma, instruir la realización de un procedimiento sumario.

Lo anterior no se condice con el principio de no revictimización o no victimización secundaria, contemplado tanto en la letra c) del artículo 2º del Reglamento y en el artículo 22 de la Ley N°21.675, conforme al cual se debe evitar que, en el desarrollo de un procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, especialmente ante 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.

Considerando lo expuesto, y, además, que el procedimiento sumario permite garantizar un debido proceso a las personas involucradas, y debe ser llevado a cabo conforme a las disposiciones contenidas en la Ley N°18.883, que ha sido modificada por la Ley N°21.643, incorporando, entre otros elementos, la implementación de medidas de resguardo, es que excepcionalmente y con el objeto de atender al principio de no victimización secundaria, ya aludido, de haber una denuncia presentada ante el empleador por materias de acoso sexual o acoso laboral, ejercida en contra de una persona que se desempeña como docente, este Servicio entenderá por cumplida la obligación de investigar del empleador, mediante la realización de un procedimiento sumario, el que deberá llevarse a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 72 letra b) del Estatuto Docente, es decir, bajo las reglas contenidas entre los artículos 127 y 143 de la Ley N°18.883, considerando lo dispuesto en el apartado N°4 de este informe.

Esto no significa, que tal procedimiento necesariamente deba concluir con la medida de término de la relación laboral bajo la causal del artículo 72 letra b) del Estatuto Docente, toda vez que podría aplicarse una sanción distinta, sobreseerse o absolverse a la persona sumariada si no se acredite su responsabilidad en los hechos investigados, teniéndose presente que, además, quien sea despedido por la causal en comento, puede recurrir ante el tribunal del trabajo competente, dentro del plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta, a fin de que resuelva que no se observaron las condiciones y requisitos pertinentes, acogiendo la reclamación y ordenando su reincorporación; todo ello en los términos previstos en el artículo 75 del Estatuto Docente (Dictamen N°2347/25, de 26.06.2014).

Aclarado lo anterior, al presentarse una denuncia por acoso laboral o sexual contra una persona docente ante el empleador, éste deberá ponderar si instruirá sumario, si realizará una investigación mediante el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de la Corporación (Ordinario N°674, de 21.10.2024), o si derivará la denuncia a este Servicio. Para tal decisión, deberá considerar la obligación de velar por la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, lo que implica atender al principio de no revictimización, al que ya se hizo referencia.

Sin perjuicio de lo señalado, para efectos de que el empleador dé cuenta del cumplimiento de su deber de investigación, independientemente de la vía interna elegida, deberá informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación, así como también de las medidas de resguardo, las que deberán ser adoptadas de manera inmediata, una vez recibida la denuncia. El plazo para informar a este Servicio del inicio de la investigación o instrucción de sumario, junto con las medidas de resguardo adoptadas, será de tres días, considerando la celeridad necesaria que el legislador ha dispuesto, como lo indica en el inciso 4º del artículo 12 del Reglamento.

Finalmente, es pertinente precisar, respecto de los Directores de Educación de las Corporaciones Municipales, que este Servicio ha señalado que estos se encuentran regidos por el Estatuto Docente (Dictamen N°2690/153 de 19.08.2002), por lo que les resulta plenamente aplicable todo lo previamente expuesto.

b. Personal Asistente de la Educación

Ley N°19.464, en lo pertinente de su artículo 4º, establece que:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley 18.883".

De la norma legal preinserta se desprende que el personal asistente de la educación que se desempeña en establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal, se rige en sus relaciones laborales por las disposiciones del Código del Trabajo y de manera excepcional por las normas del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, en lo concerniente a los permisos administrativos y a las licencias médicas, sin perjuicio del derecho al beneficio remuneracional previsto en la referida Ley N°19.464.

Siendo restringida la aplicación del Estatuto de Funcionarios Municipales a las materias señaladas, resulta plenamente aplicable a tales trabajadores lo dispuesto en Título IV del Libro II del Código del Trabajo (Dictamen N°5077/121, de 09.11.2005).

Lo anterior no se ve afectado por las disposiciones incorporadas mediante la Ley N°21.109, toda vez que, conforme a lo dispuesto en su artículo 4º, dicha normativa resulta aplicable a los asistentes de la educación desde el traspaso del servicio educacional al servicio local de educación pública respectivo, por lo que sus disposiciones no producirán efecto respecto de las corporaciones municipales que sigan prestando el servicio educacional (Dictamen N°3445/22 de 11.07.2019), y la normativa transitoria aplicable, referida a jornada y feriado legal, no dice relación con las materias que originan el presente informe.

c. Situación del personal de establecimientos traspasados a los Servicios Locales de Educación Pública

La Ley N°21.040, crea el Sistema de Educación Pública, y regula, entre otras materias, el traspaso del servicio educativo de las municipalidades y corporaciones municipales a los Servicios Locales de Educación Pública.

Dentro de las normas, que permiten llevar a cabo este traspaso, el artículo 84 de la Ley N°21.040, indica que toda referencia que las leyes, decretos, reglamentos y, en general, la normativa vigente haga a las municipalidades, los departamentos de administración de educación municipal o las corporaciones municipales en tanto sostenedores de establecimientos educacionales, que no hayan sido suprimidas o adecuadas por la presente ley, deberán entenderse hechas al o los Servicios Locales de Educación Pública que corresponda conforme a su ámbito de competencia territorial.

En este mismo sentido, el artículo noveno transitorio, en su inciso segundo, dispone que el Servicio Local será el sucesor legal de la municipalidad, o la corporación municipal en su caso, en la calidad de sostenedor del establecimiento educacional traspasado.

De la normativa señalada, se desprende que en aquellos casos en que se haya iniciado un procedimiento de investigación por una Corporación Municipal y que no haya finalizado al momento de llevarse a cabo el traspaso al Servicio Local, será este último quien será competente para continuar la tramitación del procedimiento pendiente. De igual manera, será competente para iniciar el procedimiento por denuncias presentadas con posterioridad al traspaso, referidas a hechos acaecidos mientras el servicio educacional dependía de una Corporación.

Coincide con lo concluido en este apartado, los Dictámenes N°E378936 de 09.08.2023 y N°E144653 de 27.08.2025, de la Contraloría General de la República.

3. Personal de la Salud, regido por la el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal

El Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal (Ley N°19.378), en la parte final de su artículo 1°, indica que dicho Estatuto regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo personal que ejecute acciones de atención primaria de salud.

Luego, el inciso 1° del artículo 4° de dicha ley, indica que:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales."

Esta norma aparece reproducida en iguales términos en el artículo 4° del Decreto N°1889, del Ministerio de Salud, de 1995, que Aprueba Reglamento de la

Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

De lo anterior se desprende que, no obstante, el carácter de derecho privado que tienen las corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud, los funcionarios que realicen funciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, se regirán por las disposiciones contenidas en la Ley N°19.378, aplicándoseles supletoriamente las normas de la Ley N°18.883 (Dictamen N°7144/341, de 30.12.1996).

Adicionalmente, este Servicio previamente ha señalado que el Código del Trabajo no tiene aplicación supletoria en el marco del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puesto que no está considerado entre los cuerpos legales a los cuales se les reconoce ese efecto jurídico (Dictamen N°6677/300 de 02.12.1996).

Ahora bien, la Ley N°21.643 tiene por objeto proteger a todas las personas trabajadoras del sector público y privado, modificando para tal efecto tanto el Código del Trabajo como la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado (Ley N°18.575). Así, ambos cuerpos legales consideran el derecho de las personas trabajadoras de disfrutar un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, debiendo el empleador tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción, debiendo contar con un protocolo de prevención y el procedimiento de investigación (artículo 154 N°12 y 211-A del Código del Trabajo y artículos 13 y 14 de la Ley N°18.575).

Cabe señalar también que la Ley Karin no modificó la Ley N°19.378, y que los cambios realizados en la Ley N°18.883, son de orden procedural, salvo la modificación realizada a su artículo 123, que incorpora dentro de las causales de destitución la infracción a la regla que prohíbe actos de atentatorios contra la dignidad de los funcionarios, considerando entre aquellos el acoso sexual, y actos calificados como acoso laboral.

Esto no implica que los trabajadores de la salud dependiente de las Corporaciones Municipales se encuentren excluidos de la aplicación de la Ley N°21.643, puesto que la intención del legislador ha sido a amparar a toda persona trabajadora, sin exclusión. Por lo tanto, debe darse lugar a una interpretación extensiva de la norma (Dictamen N°4755/58 de 14.09.2015).

Al respecto, la doctrina ha señalado que esta regla debe utilizarse en aquellos casos en que una norma debe aplicarse "a casos no comprendidos en su letra, pero sí en su espíritu, en su intención, en su razón de ser, en la finalidad social a que se dirige (*ratio legis*). Como esos casos corresponden al supuesto que se ha querido regular, se considera que el legislador, por omisión, inadvertencia o cualquiera otra causa ha dicho menos de lo que ha querido decir [...] se estima natural y lícito extender a esos hechos la aplicación de la norma." (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, Derecho Civil, Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, 1990).". A esta misma conclusión se arriba aplicando el principio de equidad, consagrado en artículo 24 del Código Civil, toda vez que no resulta justo ni equitativo, excluir sólo de la aplicación de la Ley Karin a las y los trabajadores que se desempeñan en el área de la salud de las Corporaciones

Municipales, por estar regulados tales elementos en las normas base referidas al sector público y privado, y no en la normativa especial que los rige. Atiende también lo anterior a una interpretación sistemática y armónica de la normativa y los principios aplicables al derecho del trabajo, considerando especialmente que la Ley N°21.643 se relaciona con la protección de derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Para efectos de atender a tal objeto, la Corporación deberá contar con un protocolo de prevención, considerando el contenido exigido en el artículo 211-A del Código del Trabajo y 14 de la Ley N°18.575, y con un procedimiento de investigación, que, para efectos de las materias de acoso laboral o acoso sexual, se ajustará a las reglas contenidas en la Ley N°18.883, conforme a lo dispuesto en el apartado N°4 de este informe.

No serán aplicables a dichos procedimientos las disposiciones del Reglamento contenido en el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda vez que este instrumento dice relación con los procedimientos de investigación del empleador regulados por el Código del Trabajo y no por la Ley N°18.883 (Ordinario N°219, de 11.04.2025).

Lo expuesto rige a todo el personal afecto a la Ley N°19.378, toda vez que, como ya se señaló, la Ley N°21.643 ha tenido por objeto resguardar los derechos de todas las personas trabajadoras, en términos amplios, incluyendo tanto al personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo o de reemplazo.

4. Procedimiento sumario e investigación sumaria regulada en la Ley N°18.883

En razón a lo indicado respecto del personal docente como el de atención de primaria de salud, es necesario realizar ciertas precisiones sobre la aplicación de las disposiciones de la Ley N°18.883, para la investigación de las materias asociadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

a) Competencia para instruir un sumario o investigación sumaria

La facultad de instruir una investigación sumaria o un sumario es una facultad privativa del empleador (Ord. N°4692, de 04.12.2013; Ord N°458, de 22.07.2024), debiendo designarse a una persona investigadora o fiscal, según corresponda, sin que sea posible derivar la sustanciación de este a la Dirección del Trabajo.

Cabe precisar que la investigación sumaria sólo procederá respecto del personal de atención primaria de salud. Esto, debido a que al personal docente sólo le es aplicable el procedimiento sumario, conforme al marco establecido por el artículo 72 b) del Estatuto Docente.

b) Principios aplicables

Dentro de las modificaciones realizadas por la Ley N°21.643 al Estatuto de Funcionarios Municipales, se incorporaron al artículo 118 de la Ley N°18.883 los principios que deben regir a las investigaciones sumarias y sumario, indicándose para tal efecto que los procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Si bien, el artículo 118 no está contemplado dentro de la normativa aplicable al personal docente, el objeto de la Ley N°21.643 fue guiar bajo estos principios toda investigación realizada en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, por lo que debe interpretarse extensivamente la norma, en los términos señalados previamente, siendo aplicable igualmente a los sumarios instruidos en el marco del artículo 72 b) del Estatuto Docente.

Por lo tanto, los principios señalados regirán todo procedimiento de investigación realizado conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.883, referido tanto al personal docente como al de atención primaria de salud.

c) Medidas de resguardo:

Las medidas de resguardo tienen por objeto proteger a los intervenientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento (Dictamen N°362/19, de 07.06.2024). Teniendo estas medidas una relación directa con la protección de la integridad física y psíquica de las personas involucradas, quien actuará de fiscal, tendrá como tarea inmediata a su nombramiento la instrucción de aquellas. Conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley N°18.883, éstas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Dentro de las medidas de resguardo se encuentra la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, las que podrán ser compatibilizadas con las medidas preventivas establecidas en el artículo 134, dentro de las que se encuentran la suspensión de funciones o la destinación transitoria de la persona inculpada a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad.

En cuanto a la investigación sumaria, si bien este procedimiento no contempla la aplicación de estas medidas en su regulación, esto no obsta para que el empleador cumpla con su deber de protección y resguardar de igualmente la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras. Asimismo, éste debe considerar que, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exige, deberá disponer la instrucción de un sumario administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley N°18.883.

d) Cómputo de plazos:

Primero, se debe considerar que el artículo 143 de la Ley N°18.883 indica que los plazos señalados en su Título V, que contiene las reglas sobre procedimientos de investigación sumaria y sumario administrativo, serán de días hábiles.

Sobre este se debe recurrir a lo establecido en el artículo 50 del Código Civil, que dispone que, en los plazos señalados en las leyes en que se indique que aquellos serán de días útiles, no se contarán los días feriados. Esto significa que, no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados. Ahora bien, atendido que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, procede considerarlos para el cálculo del plazo en comento (Ordinario N°596, de 21.04.2023).

Por consiguiente, para computar los plazos referidos a la investigación sumaria o sumario administrativo, corresponde considerar como días hábiles de lunes a sábado, salvo que ellos coincidan con un feriado.

Es dable indicar, que no procede recurrir de forma supletoria a la Ley N°19.880 toda vez que las Corporaciones Municipales no son Órganos de la Administración del Estado. En efecto, según se ha indicado previamente en este informe, aquellas son personas jurídicas de derecho privado conforme con las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, según establece el artículo 12 del DFL N°1-3063 de 1980, del Ministerio del Interior.

Cabe destacar que lo expuesto se ajusta a lo sostenido por este Servicio en el Dictamen N°763/41, de 21.11.2025, que, si bien razona sobre del cómputo de plazos en esta materia respecto del personal Docente, dicha interpretación resulta igualmente aplicable a quienes se rigen por el Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Ahora bien, distinta es la situación que establece un plazo en que se permite recurrir ante este Servicio¹, toda vez que en tal caso, se debe considerar lo sostenido por la Dirección del Trabajo mediante el Dictamen N°449/14, de 04.07.2025, que indica que para determinar la naturaleza de un plazo que forma parte de un procedimiento administrativo especial, deberán aplicarse en forma supletoria la Ley N°19.880, y, en consecuencia, se estará frente a un término de días hábiles administrativos, siendo inhábiles los días sábados, domingos y festivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de dicha norma.

Es decir, los plazos establecidos para la investigación sumaria y sumario administrativo, serán de días hábiles, considerando como inhábiles sólo los días domingos y festivos; y los plazos referidos a gestiones a realizar ante este Servicio, serán de días hábiles administrativos, siendo inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

¹ Por ejemplo, los reclamos dispuestos en los artículos 124, 135 y 138 de la Ley N°18.883.

e) **Reclamos:**

Respecto de los reclamos que pueden interponer las personas denunciantes, regulados en los artículos 124, 135 y 138, y las personas denunciadas, conforme al artículo 156, resulta necesario interpretar la norma para aquellos casos en que la Ley N°18.883 indica que el trabajador debe concurrir ante la Contraloría General de la República, toda vez que dicho organismo no es competente para pronunciarse sobre una reclamación presentada por una persona trabajadora de una Corporación Municipal. Tales funciones serán ejercidas por la Dirección del Trabajo, como organismo competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en tales casos (Dictamen N°2317/182 de 06.06.2000). En este mismo sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República, que en su Dictamen N°040992N16 de 03.06.2016, aplicó esta regla señalando:

"Ello, en aplicación del criterio contenido en los dictámenes Nos 29.709, de 2012 y 16.255, de 2016, de este origen, conforme al cual se ha resuelto que cuando el legislador ha hecho aplicable al sector público la preceptiva propia del privado, como lo es el Código del Trabajo, corresponde que las facultades de interpretación y fiscalización que este último entrega a la Dirección del Trabajo sean ejercidas por el órgano encargado por el ordenamiento jurídico de velar por legalidad de la actuación de la Administración del Estado y el respeto a las normas que rigen sus relaciones laborales, es decir, la Contraloría General de la República.

Así, en sentido inverso, en aquellos casos en que el legislador ha hecho aplicable a servidores privados la normativa dictada para el sector público, como acontece con la ley N° 19.378 en relación con la ley N° 19.296, que, como se adelantó, regula las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, las potestades de control que este último cuerpo de normas entrega a la Contraloría General deben ser ejercidas por el organismo que ejerce dicho tipo de atribuciones respecto del sector privado, esto es, la Dirección del Trabajo."

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley N°18.883, no resulta aplicable ante la denuncia realizada en contra de Directores del Departamento de Salud, considerando que, el inciso 2º de dicha norma dispone:

"En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m)² sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles."

De la lectura de la norma se desprende que, para su procedencia, se requiere que la persona denunciada dependa jerárquicamente de forma directa del

² Referidas a conductas de acoso sexual y acoso laboral.

alcalde o alcaldesa. Sin embargo, la jefatura directa de dicho cargo es quien detenta la secretaría general de la corporación o gerencia general, según la denominación que se dé a dicho cargo, y no el alcalde o alcaldesa.

f) Revisión de procedimientos ante reclamo de la persona denunciante o denunciada

En cuanto a la revisión de estos procedimientos disciplinarios, en atención al reclamo presentado por la persona denunciante o denunciada, la competencia de este Servicio se limita a un control de legalidad formal, que permite conocer de los vicios o irregularidades de éste, sin que sea posible solicitar la comprobación o modificación de los hechos que obren en el respectivo expediente sumarial (Ordinario N°3602 de 18.07.2019; Dictamen N°1033/14 de 02.03.2011).

En este sentido, ante un reclamo, la Dirección del Trabajo realizará un control que incluye la comprobación y cumplimiento de los trámites esenciales a todo procedimiento de esta índole, el que, desde luego, debe satisfacer los requerimientos constitucionales del debido proceso. Tal examen incluirá, entre otros aspectos, la competencia de la autoridad que dicta la resolución que inicia el procedimiento, la instalación legal del fiscal y actuaria, las normas sobre notificaciones, las causales de implicancia y recusación, las medidas de resguardo y/o preventivas, la fundamentación legal de los cargos, los plazos para formular descargos y evacuar la vista o informe fiscal, instancias y trámites todos estos, que deben cumplirse de manera estricta y literal conforme lo prescribe la Ley N°18.883 (Dictamen N°1033/14, de 02.03.2011).

Dicho control deberá ser solicitado en la oportunidad correspondiente, pudiendo revisarse el procedimiento durante la sustanciación del mismo o una vez terminado, aplicándose las multas que procedan ante la detección de infracciones. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que, mientras el procedimiento se encuentre en curso, las partes podrán ejercer los recursos que tengan a su disposición para corregir el procedimiento. El pronunciamiento sobre el reclamo presentado será comunicado a la persona solicitante y al empleador.

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.

Ahora bien, la Dirección de Trabajo no se encuentra facultada para dejar sin efecto el acto terminal del sumario, cualquiera sea el motivo que se invoque, toda vez que ello implicaría declarar su nulidad, atribución que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral (Dictámenes N°1285/18 de 24.03.2008; N° 2768/155, de 26.08.2002; y N°1480/47, de 12.04.2005).

Particularmente, en caso que como resultado del procedimiento sumario se aplique la sanción de destitución, dándose término a la relación laboral, este Servicio será incompetente para emitir pronunciamiento alguno, correspondiendo

su conocimiento a los tribunales competentes (Dictamen N°1692/75, de 23.04.2004, y N°2768/155, de 26.08.2002).

Considerando lo expuesto, si la parte denunciante o denunciada desea que lo resuelto por el empleador sea modificado o dejado sin efecto, podrán recurrir ante el juzgado que corresponda, por la vía que estimen pertinente.

5. Respecto de la Secretaría General

Quien detente el cargo de Secretaría General, Gerencia General o la denominación que reciba el cargo que asuma la representación y administración de la Corporación Municipal, estará regido por el Código del Trabajo, por lo tanto, le serán aplicables las reglas establecidas en ese cuerpo legal y las contenidas en el Reglamento.

Asimismo, se debe precisar que ante denuncias realizadas en su contra, se deberá aplicar lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento, debiendo ser derivada la investigación a la Dirección del Trabajo.

6. Consideraciones complementarias

Se hace presente que, como toda empresa que cuente con diez o más trabajadores, las Corporaciones Municipales deben dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 153 y 154 del Código del Trabajo, por lo que deben contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, actualizado conforme a las modificaciones de la Ley N°21.643, según se ha señalado en el Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, y considerando la normativa aplicable contenida en la Ley N°18.883, incorporando los procedimientos que regirán a su personal según la normativa que corresponda.

Respecto de la normativa que regula los procedimientos tratados en el presente informe, cabe señalar que no resultan aplicables las disposiciones contenidas en la Ley N°19.880, toda vez que las Corporaciones Municipales son entidades privadas que, si bien realizan una función pública, no forman parte de la Administración del Estado, y por lo tanto, en materia laboral, no les resulta aplicable la Ley de Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

Finalmente, se hace presente que, a todos aquellos trabajadores dependientes de una Corporación Municipal regidos por el Código del Trabajo, les serán aplicables las modificaciones dispuestas por la Ley N°21.643 a dicho cuerpo legal en esta materia y su Reglamento.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas respecto de la normativa aplicable a las personas trabajadoras de la educación o salud primaria que se desempeñan en Corporaciones Municipales, cumple con informar a ustedes lo siguiente:

1. La Dirección del Trabajo es competente para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral referida a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, respecto de las personas trabajadoras que se desempeñan en Corporaciones Municipales, tanto del área Educación como Salud.
2. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto Docente y por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal pueden denunciar materias asociadas acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo.
3. Al personal regido por el Estatuto Docente, le son aplicables de forma supletoria las reglas establecidas en el Código del Trabajo, particularmente aquellas modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin), y su Reglamento.
4. En caso que una persona trabajadora regida por el Estatuto Docente presente su denuncia ante el empleador, excepcionalmente este Servicio, atendiendo al principio de no revictimización, entenderá cumplida la obligación de investigar mediante la realización de un procedimiento sumario, conforme a lo dispuesto en el artículo 72, letra b), del Estatuto Docente.
5. En los procedimientos sumarios aplicados a docentes, se aplicarán las disposiciones contenidas entre los artículos 127 a 143 de la Ley N°18.883, ajustándose a lo dispuesto en este informe.
6. Respecto de las materias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo ejercida por terceros, el personal asistente de la educación se rige íntegramente por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento.
7. Las personas trabajadoras regidas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pueden denunciar materias asociadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, debiendo el empleador desarrollar los procedimientos disciplinarios conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.883.
8. La facultad de instruir una investigación sumaria o un sumario es privativa del empleador, sin que sea posible derivar la sustanciación de éste a la Dirección del Trabajo.
9. Los procedimientos disciplinarios deberán considerar la aplicación de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
10. En un procedimiento sumario la persona fiscal designada, instruirá de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias, las que podrán ser compatibilizadas con las medidas preventivas.
11. La competencia de la Dirección del Trabajo para conocer vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario realizado por una Corporación Municipal, comprende exclusivamente al control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, excluyendo el examen, comprobación o modificación de hechos que obren en el expediente.
12. La Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para modificar o dejar sin efecto el acto terminal del sumario, puesto que la declaración de nulidad del mismo corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

13. El Secretario Municipal está regido por las reglas contenidas por el Código del Trabajo, modificadas por la Ley N°21.643 (Ley Karin) y su Reglamento, por lo que al realizarse denuncias en su contra estas deberán ser derivadas a la Dirección del Trabajo.
14. Las Corporaciones Municipales deben contar con un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, actualizado conforme a la Ley N°21.643.
15. Se reconsidera toda la doctrina anterior referida a las materias tratadas en este informe, que no se ajuste a lo aquí concluido.

Saluda atentamente a Uds.,



LUIS VILLAZÓN LEÓN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NPS/MGC/AGS
Distribución

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