



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E196234/2025

ORD. N°: 192

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Ley N°21.643.

RESUMEN: No resulta aplicable el artículo 211-C del Código del Trabajo en el caso del procedimiento por infracción de la Ley N°21.643 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 03.03.2026 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Dictamen N°829/50 de 30.12.2025.
- 3) Ordinario N°523 de 04.08.2025 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 4) Correo electrónico de 28.07.2025.
- 5) Presentación de 11.07.2025 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.

SANTIAGO, 04 MAR 2026

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: [REDACTED]
SECRETARIO GENERAL CORMUDES**

Mediante presentación del antecedente 5) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo respecto de los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 de esa Corporación.

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

En primer lugar, cabe señalar que el Código del Trabajo no resulta aplicable al personal de que se trata. En efecto, de acuerdo con lo señalado por el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N°19.378 y el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N°1889, del Ministerio de Salud, de 1995, en todo lo no regulado por las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se aplicarán en forma supletoria las normas de la Ley N°18.883, que establece el Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Atendido lo antes expuesto esta Dirección ha señalado reiteradamente que el Código del Trabajo no tiene ninguna aplicación supletoria de la Ley N°19.378 y la única oportunidad que rige el mismo en este sector se refiere a la situación única y especialísima contemplada en el inciso 2° del artículo 6° transitorio de dicha ley, en cuya virtud los trabajadores que no hubieren pactado indemnización a todo evento en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo y que cesen en funciones por la causal establecida en el artículo 48, letra i) de la Ley N°19.378 tendrán derecho a la indemnización en los términos señalados por el citado artículo 6° transitorio. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictámenes N°6596/296 de 28.11.1996 y 6677/300 de 02.12.1996.

Sobre este particular cabe consignar que esta Dirección en Dictámenes N°7146/343 de 30.12.1996 y 2946/140 de 02.08.2001, entre otros, señaló que la dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de salud municipal es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dichos funcionarios, por lo que no es posible aplicar las normas contenidas en este cuerpo legal al personal de que trata la consulta.

También rige de forma excepcional el Código del Trabajo para el personal regido por la Ley N°19.378 en el caso de las normas de protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Título II, del Libro II de dicho cuerpo normativo toda vez que a dichas disposiciones, por expreso mandato legal, están sujetos todos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado en virtud de lo dispuesto por el artículo 194 inciso 3° del Código del Trabajo.

Efectuada esta precisión, en la especie Ud. consulta si respecto de este tipo de personal resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 211-C del Código del Trabajo, específicamente en lo que se refiere a la pertinencia de entregar los antecedentes de la denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo a la Inspección del Trabajo y también respecto del deber de remitir las conclusiones de este procedimiento a la Inspección respectiva.

Sobre este particular esta Dirección mediante Dictamen N°829/50, de 30.12.2025, ha señalado, en lo pertinente, por una parte, que los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 pueden denunciar materias asociadas al 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.

Por otra parte, también señaló que esta Dirección no es competente para instruir o llevar a cabo sumarios administrativos, de acuerdo con su reiterada doctrina, por lo que no resulta procedente que este tipo de procedimientos le sean derivados.

Señala también que la Ley N°21.643 no modificó la Ley N°19.378 y que los cambios realizados a la Ley N°18.883 son de orden procedimental, salvo la modificación realizada a su artículo 123, que incorpora dentro de las causales de destitución la infracción a la regla que prohíbe actos atentatorios contra la dignidad de los funcionarios, considerando entre aquellos el acoso sexual y actos calificados como acoso laboral.

Agrega dicho pronunciamiento que esto no significa que los trabajadores regidos por la Ley N°19.378 dependientes de las Corporaciones Municipales se encuentren excluidos de la aplicación de la Ley N°21.643 puesto que la intención del legislador ha sido la de amparar sin exclusión a toda persona trabajadora.

Atendido lo anterior, la Corporación deberá contar con un protocolo de prevención 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 señalado en el apartado N°4 del ya citado Dictamen.

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).

Por otra parte, de acuerdo con lo señalado en la letra f) del N°4 del señalado dictamen en caso de que exista un reclamo ya sea del denunciante o del denunciado en el procedimiento investigativo que realice la Corporación la competencia de esta Dirección se limitará a efectuar un control formal que permita 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.

En este sentido, ante un reclamo esta Dirección realizará un control que incluye la comprobación y cumplimiento de los trámites esenciales a todo procedimiento de esta índole.

Dicho control deberá ser solicitado en la oportunidad correspondiente, y el pronunciamiento sobre el reclamo presentado será comunicado a la persona solicitante y al empleador.

Ahora bien, frente a las observaciones por parte de esta Dirección, el empleador, en 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, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

En conclusión, no existe obligación de derivar ante la respectiva Inspección del Trabajo la denuncia ni las conclusiones del respectivo procedimiento por los que se consulta salvo, como ya se señaló, que el denunciante o el denunciado presentaren eventualmente un reclamo en cuyo caso se debe proceder según lo ya indicado.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable el artículo 211-C del Código del Trabajo en el caso del procedimiento por infracción de la Ley N°21.643 respecto del personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,



RCG/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

