

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E281501/2025

ORD.: 489 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Acoso sexual. Estatuto de Salud.
Corporación Municipal. Procedimiento
disciplinario Ley N°18.883.

RESUMEN: Al personal que presta servicios en la atención primaria de salud municipal no le resultan aplicables las normas de investigación que la Ley N°21.643 incorporó al Código del Trabajo, sin perjuicio de su facultad para denunciar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo. El empleador deberá investigarlas mediante el procedimiento disciplinario de la Ley N°18.883. En el sumario administrativo, el fiscal debe adoptar de inmediato las medidas de resguardo del artículo 133, compatibles con las medidas preventivas del artículo 134 de dicho cuerpo legal, también respecto de un dirigente sindical.

ANTECEDENTES: 1) Instrucciones de 08.10.2026 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Asignación de 27.07.2026 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 25.09.2025, [REDACTED]
[REDACTED] Corporación de Desarrollo
Social de Buin.

SANTIAGO, 22 OCT 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
CORPORACION DE DESARROLLO SOCIAL DE BUIN
[REDACTED]@corporacionbuin.cl
CARLOS CONDELL N°320
BUIN/

Mediante presentación del antecedente 3) se solicita un pronunciamiento sobre el conflicto que suscitan al interior de un Cesfam las medidas de resguardo aplicadas

en el marco de la Ley N°21.643 respecto de un trabajador con fuero sindical. Al respecto se plantean las siguientes consultas:

1.- ¿Qué principio debe primar en la aplicación práctica de las normas laborales y constitucionales cuando existe conflicto entre la obligación del empleador de adoptar medidas de resguardo inmediatas bajo la Ley N°21.643 y el fuero sindical de un trabajador denunciado?

2.- ¿Es posible, y bajo qué procedimiento, que el empleador adopte medidas de separación o suspensión respecto de un dirigente sindical con fuero, sin vulnerar sus derechos, pero asegurando la protección efectiva de la víctima, del resto de los funcionarios y de los usuarios del sistema de salud municipal?

Respecto de lo consultado, cumplo con aclarar a Ud. que el Código del Trabajo no resulta aplicable al personal que presta servicios en la atención primaria de salud municipal. En efecto, de acuerdo con lo señalado en el inciso primero del artículo 4 de la Ley N°19.378 y el inciso primero del artículo 4 del Decreto N°1889, de 1995, del Ministerio de Salud, 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.

Por ello, este Servicio resolvió en el Ord. N°192, de 04.03.2026, que el Código del Trabajo no se aplica al personal regido por la Ley N°19.378, con dos excepciones: las normas de protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la situación contemplada en el inciso segundo del artículo 6 transitorio de la Ley N°19.378, en virtud del cual, 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 citada Ley N°19.378, tendrán derecho a la indemnización en los términos señalados en el artículo 6 transitorio.

A su vez, esta Dirección, mediante Dictamen N°829/50, de 30.12.2025, ha señalado que la circunstancia de que el Código del Trabajo no tenga aplicación supletoria en el marco del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no implica que los trabajadores de la salud 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 amparar a toda persona trabajadora, sin exclusión.

De tal forma, el dictamen ya citado afirma 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, con observancia de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Para tales efectos, la Corporación deberá contar con un protocolo de prevención, considerando el contenido exigido en el artículo 211-A del Código del Trabajo y en el artículo 14 de la Ley N°18.575, y con un procedimiento de investigación que, en materia de acoso laboral o sexual, se ajuste a las reglas contenidas en la Ley N°18.883, conforme al apartado N°4 del Dictamen N°829/50 ya citado.

Con todo, 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. Aplica doctrina contenida en el Ord. N°219, de 11.04.2025.

En cuanto a la primera consulta, el ordenamiento no establece una jerarquía abstracta entre la obligación de resguardo y el fuero sindical, puesto que ambos protegen bienes de rango constitucional: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República) y el

derecho de sindicarse (artículo 19 N°19). Corresponde, por tanto, armonizarlos. El fuero garantiza al dirigente la inamovilidad en su cargo y lo protege frente a decisiones que menoscaben su función sindical, pero no lo sustrae del deber de investigar que pesa sobre el empleador ni de las medidas destinadas a proteger a la víctima. Estas, a su vez, deben ser idóneas, necesarias, proporcionadas al riesgo que buscan precaver y provisionales, pues su objeto es proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento (Dictamen N°362/19, de 07.06.2024, citado en el Dictamen N°829/50).

Conforme a lo expuesto, las medidas de resguardo respecto de un trabajador regido por la Ley N°19.378 denunciado por acoso sexual o laboral deben adoptarse dentro del procedimiento disciplinario de la Ley N°18.883, aunque detente fuero sindical. Según el Dictamen N°829/50, quien actúe como fiscal tendrá como tarea inmediata a su nombramiento instruir dichas medidas, entre ellas la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y la atención psicológica temprana de la persona denunciante, las que subsistirán, conforme al artículo 133 de la Ley N°18.883, mientras dure el procedimiento y hasta que este se encuentre afinado. Tales medidas pueden compatibilizarse con las medidas preventivas del artículo 134 del mismo cuerpo legal, entre las que se encuentran la suspensión de funciones o la destinación transitoria de la persona inculpada a otro cargo.

Si se optó por una investigación sumaria, que no contempla estas medidas, ello no exime al empleador de su deber de resguardar la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras; y si la naturaleza o gravedad de los hechos lo exige, deberá ordenar la instrucción de un sumario, según el artículo 126 de la Ley N°18.883. Corresponde, en suma, al fiscal ponderar en cada caso la medida que proteja eficazmente a la víctima con la menor afectación posible de la actividad sindical del denunciado. Este Servicio no puede sustituirlo en esa decisión, pues carece de competencia para instruir o conducir sumarios administrativos.

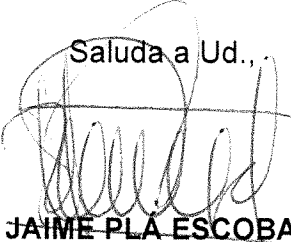
En cuanto a la segunda consulta, el fuero no impide adoptar respecto del dirigente las medidas de resguardo y preventivas señaladas, siempre que estas conserven su carácter provisional y no importen su separación definitiva, la que solo podría derivar del acto terminal del procedimiento disciplinario. Con todo, al escoger la medida, el fiscal deberá preferir aquellas que menos afecten el ejercicio de la función sindical, como la separación de espacios físicos o la redistribución de la jornada, y fundar por qué resultan insuficientes cuando opte por la suspensión de funciones o la destinación transitoria. Si se trata de un director de una asociación de funcionarios, deberá considerarse, además, que el inciso segundo del artículo 25 de la Ley N°19.296 prohíbe trasladarlo de localidad o de la función que desempeña sin su autorización por escrito.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que mediante Ord. N°205, de 06.03.2026, este Servicio ha resuelto que quienes detentan un cargo de dirigente sindical, en caso de que sean afectados por conductas de acoso sexual o laboral, pueden presentar una denuncia ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, así como también un dirigente sindical puede ser denunciado por un trabajador con el objeto de que se inicie una investigación destinada a perseguir la responsabilidad que corresponda. Aunque ese pronunciamiento se refiere al régimen del Código del Trabajo, su premisa —que la condición de dirigente sindical no exime de ser investigado— resulta igualmente pertinente en el procedimiento de la Ley N°18.883.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que al personal que presta servicios en la atención primaria de salud municipal no le resultan aplicables las normas de investigación que la Ley N°21.643 incorporó al Código del Trabajo, sin perjuicio de su facultad para denunciar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo. El empleador deberá investigarlas mediante el procedimiento disciplinario de la Ley N°18.883. En el sumario

administrativo, el fiscal debe adoptar de inmediato las medidas de resguardo del artículo 133, compatibles con las medidas preventivas del artículo 134 de dicho cuerpo legal, también respecto de un dirigente sindical.

Saluda a Ud.,



JAIME PLA ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




PRC/AMF/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.