



6 de Octubre 2025

CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN DEJA SIN EFECTO INFORME DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO POR FALTA DE DEBIDO PROCESO

Rol N° 598-2025, Corte de Apelaciones de Chillán, 10 de septiembre de 2025

En esta sentencia, la Corte de Apelaciones de Chillán acogió un recurso de protección interpuesto por una trabajadora de BancoEstado, despedida luego de una investigación por acoso laboral realizada por la Dirección Regional del Trabajo de Ñuble. La Corte concluyó que el informe administrativo que sirvió de sustento al despido fue emitido sin oír a la trabajadora denunciada ni darle oportunidad real de defensa, lo que vulnera el debido proceso y la igualdad ante la ley. Por ello, dejó sin efecto dicho informe y ordenó retrotraer el procedimiento únicamente para citar y oír a la afectada, manteniendo vigentes las restantes actuaciones. Al mismo tiempo, precisó que el fallo no prejuzga la legalidad del despido, cuestión que deberá discutirse en sede laboral.

El caso se originó con una denuncia formulada en septiembre de 2024; la Dirección del Trabajo elaboró un informe con “indicios de acoso”, pero durante toda la tramitación no notificó ni entrevistó a la denunciada, y el documento tampoco le fue comunicado oportunamente. Meses después, BancoEstado puso término al contrato invocando ese informe. La trabajadora recurrió de protección contra la Dirección Regional del Trabajo de Ñuble, denunciando indefensión y falta de transparencia, incluso frente a una orden judicial de exhibición de antecedentes que —según la Corte— no fue debidamente atendida.

En su defensa, la Dirección del Trabajo sostuvo, entre otros puntos, que los plazos administrativos no son fatales, que hubo sobrecarga operativa por la implementación de la Ley N° 21.643, y que la desvinculación fue una decisión unilateral del empleador. Pero, sobre todo, alegó que la denunciada no es parte formal del procedimiento, apoyándose en su Circular N° 04 de 12 de julio de 2024, la cual —según su lectura— contempla notificar y citar al empleador denunciado y a la parte denunciante, quedando el empleador a cargo de comunicar el resultado a la persona acusada.

La Corte rechazó de manera expresa esa interpretación. Señaló que la circular parece redactada pensando en la hipótesis en que el denunciado sea el empleador (lo que tiene sentido para una mediación entre denunciante y denunciado-empleador), pero omite el supuesto —como el del caso— en que el denunciado es un trabajador. Esa omisión no autoriza a excluir a la persona denunciada del procedimiento: por el contrario, la Ley N° 21.643 y su Reglamento exigen que tanto denunciante como denunciado sean oídos, puedan aportar antecedentes y sean notificados del resultado, y que la investigación se ajuste a principios de imparcialidad, celeridad y debido proceso. En consecuencia, la lectura restrictiva que hizo la Dirección del Trabajo de su propia circular es errónea y contraria al marco normativo superior; si la circular omite el caso del denunciado-trabajador, debe revisarse y ajustarse para garantizar la participación de todas las personas involucradas.



Con ese marco, el tribunal tuvo por configurada una infracción constitucional: emitir conclusiones que inciden gravemente en derechos de una persona sin haberla oído ni permitirle controvertir los hechos y conclusiones. Ello vulnera el estándar de debido procedimiento administrativo (transparencia, imparcialidad y contradictoriedad) y también la igualdad ante la ley, pues mientras la denunciante y el empleador fueron informados y citados, la denunciada fue excluida de todo el proceso.

La decisión final fue acoger el recurso de protección, dejar sin efecto el informe N° 1601/2024/116 y retrotraer la investigación solo para asegurar la citación legal, audiencia y defensa de la trabajadora denunciada; todo lo demás se mantiene, sin perjuicio de las rectificaciones que resulten de oírla. La Corte recalcó que la revisión sobre la justificación del despido corresponde al juicio laboral, no a este sede cautelar.

En síntesis, el fallo fija un estándar claro para futuras investigaciones de la Dirección del Trabajo en materias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: la persona denunciada es parte interviniente y debe ser notificada, oída y puesta en conocimiento del informe, en igualdad de condiciones con la denunciante y el empleador. Además, advierte que lineamientos internos como la Circular N° 04 no pueden aplicarse de modo que desconozcan la ley y su reglamento; si presentan omisiones, corresponde a la autoridad corregirlas para resguardar el debido proceso.

JAVIERA ÁLVAREZ VERA
DIRECTORA ÁREA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
LIZAMA ABOGADOS