Santiago, treinta de septiembre de dos mil veinticinco.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus considerandos tercero a quinto, que se eliminan.

Y se tiene, en su lugar y, además, presente:

Primero: Que en estos autos compareció [redacted]a, quien dedujo recurso de protección en contra de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, en razón de la omisión en responder su correo electrónico de fecha 27 de junio último, en el cual consultó en relación con la investigación seguida por la recurrida al tenor de la Ley N°21.643 y la vigencia de las medidas de protección que se dispusieron en el marco de ese procedimiento.

Estima que la falta de respuesta resulta arbitraria, además de ilegal, por cuanto la señalada denuncia tuvo lugar en el mes de enero, habiendo transcurrido los plazos legales máximos para el desarrollo de la investigación, todo lo cual resulta vulneratorio de sus garantías constitucionales consagradas en los numerales 2° y 24 del artículo 19 de la Carta Fundamental, razón por la cual solicita que se ordene a la recurrida cerrar la indagatoria, señalando que las medidas de resguardo han perdido su vigencia.

XCCDBDJDWWW

Segundo: Que de los antecedentes acompañados en autos y lo informado por la recurrida, consta la siguiente cronología de hechos:

1. Con fecha 27 de enero de 2025 uno de los trabajadores de la actora, de iniciales F.M.A., estampó ante la Dirección del Trabajo una denuncia por acoso laboral, al tenor de lo dispuesto en la Ley N°21.643.

2. El día 28 del mismo mes y año se decretaron como medidas de resguardo: "*Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana mediante la derivación al respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744 a que esté afiliada la empresa y permiso con goce de remuneraciones al trabajador mientras dure la investigación. Dicha medida deberá adoptarse a más tardar al tercer día de recibida esta notificación*", siendo notificadas al empleador vía correo electrónico el mismo día.

3. El 25 de junio la recurrente envió correo a la recurrida solicitando "*saber la resolución del cierre de la investigación del caso del trabajador F.M.A., en razón que como empresa no sabemos el pronunciamiento o directrices por parte de vuestra DT en razón del hecho denunciado por ley Karin habiendo transcurrido el plazo legal para aquello*".

De dicha comunicación, no consta respuesta.

XCCDBDJDWWW

4. Con fecha 3 de julio de 2025 se notificó al empleador el inicio de la fiscalización, mismo día que se le requirió información relativa al vínculo laboral.

5. El 18 de julio se emitió el informe con el resultado de la investigación, el cual se limita a indicar que "*se constataron indicios de vulneración de derechos en contexto de acoso laboral denunciado*" y que "*se ha determinado que existen suficientes antecedentes para continuar con el procedimiento*", razón por la cual cita a las partes a mediación para el día 25 de julio a las 12.00 horas.

Tercero: Que la materia se encuentra regida por los artículos 211-B y siguientes del Código del Trabajo, que disponen, en lo pertinente: "*Artículo 211-B bis.- En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.*

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la

XCCDBDJDWWW

persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508".

"*Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.*

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días".

Este último punto – la fijación de un plazo para la conclusión del procedimiento – se relaciona directamente con aquello que estatuye el artículo 211-B del mismo cuerpo normativo, conforme al cual uno de los principios que rigen al proceso investigativo es el de celeridad.

XCCDBDJDWWW

Tal idea se reproduce también en el Reglamento de la Ley N°21.643, contenido en el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo, cuyo artículo 2 letra f) señala como una directriz básica: "*f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos*".

Cuarto: Que la lectura de las normas anteriormente transcritas permite vislumbrar no solo una intención del legislador de proteger rápida y eficazmente la integridad física y psíquica del trabajador denunciante, sino también la de fijar un plazo acotado en que tanto el empleador como los denunciados se verán sujetos a un proceso de investigación que podría culminar con la imposición de una serie de medidas que pueden llegar incluso al despido del victimario.

En otras palabras, la imposición del principio de celeridad resulta una garantía para todas las partes involucradas: para el trabajador denunciante, quien necesita de una investigación rápida que permita dilucidar y poner fin a la situación de acoso que le

XCCDBDJDWWW

aqueja; para el trabajador denunciado, en tanto las consecuencias del establecimiento de los hechos pueden derivar en medidas que afecten su vínculo laboral; y también para el empleador, quien se ve sometido a un proceso de investigación que le obliga a tomar medidas protectoras de la víctima de manera inmediata y que deberán mantenerse durante toda la duración del procedimiento, para luego verse eventualmente expuesto al despido del agresor, de establecerse los hechos que fundaron la denuncia.

De allí se entiende, por tanto, que el legislador haya impuesto un plazo definido de 30 días para la extensión del procedimiento, sea que éste se instruya internamente por la empresa o por la Inspección del Trabajo respectiva.

Quinto: Que en el presente caso, tal como se indicó, consta en autos que la denuncia del trabajador y la adopción de medidas de resguardo tuvo lugar en el mes de enero de 2025, mientras que la notificación del inicio de la fiscalización se verificó únicamente en julio, luego de la interposición del presente recurso de protección.

Durante el señalado lapso, que ha excedido largamente el término de 30 días que regula el artículo 211-C ya transcrito en lo pertinente, la empleadora se ha visto obligada a mantener al trabajador denunciante con

XCCDBDJDWWW

permiso con goce de remuneraciones hasta el término de la investigación, hito cuya verificación no consta en autos.

Tal estado de cosas, esto es, la mantención indefinida de un proceso investigativo que exige la permanencia de medidas como la que se ha indicado, resulta, por un lado ilegal, puesto que transgrede la norma expresa contenida en el tantas veces citado artículo 211-C, a la vez que se torna en arbitraria, dado que carece de toda justificación, sin que resulte atendible lo señalado por la recurrida, quien alega una "*avalancha de denuncias interpuestas por materias contempladas en dicha ley y la falta de funcionarios que puedan hacerse cargo de su tramitación, hacen imposible que se le dé respuesta a cada una de ellas dentro de los plazos establecidos en el art. 211-C del Código del Trabajo; lo cual ocurre con todos los empleadores y no solo con el recurrente*", frente a un deber legal expreso como el que se ha indicado, el cual incluso contiene una norma para el caso de no cumplirse con el plazo legal perentorio, al señalar que "*se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas*", lo cual tampoco se ha verificado.

Sexto: Que lo anterior deja en evidencia la existencia de una perturbación al derecho de propiedad de la recurrente, garantizado en el artículo 19 N°24 de la

XCCDBDJDWWW

Constitución Política de la República, por cuanto la obliga a permanecer en un escenario donde debe mantener la medida de resguardo ordenada por la Inspección del Trabajo, consistente en la derivación a atención psicológica y el permiso con goce de remuneraciones de uno de sus trabajadores, aún más allá del plazo que expresamente ha dispuesto el legislador para ello, circunstancia que determina el acogimiento del recurso de protección, en los términos que se dirá a continuación.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo prevenido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de veinticuatro de julio de dos mil veinticinco, dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique y, en su lugar, se declara que **se acoge** el recurso de protección interpuesto por [redacted] Limitada en contra de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, **sólo en cuanto** se dispone que la recurrida deberá dar estricto cumplimiento al plazo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo, procediendo a la resolución y término del procedimiento dentro del término de 30 días contados desde la notificación por el estado diario de la presente sentencia, teniendo presente las consecuencias previstas en el mismo precepto, en caso de incumplimiento.

XCCDBDJDWWW

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro señor Matus.

Rol N° 31.105-2025.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Sra. Adelita Ravanales A., Sr. Jean Pierre Matus A. y Sr. Roberto Contreras O. (s) y por las Abogadas Integrantes Sra. María Angélica Benavides C. y Sra. Andrea Ruiz R. No firma, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, el Ministro Sr. Contreras por no encontrarse disponible su dispositivo electrónico de firma.

ADELITA INES RAVANALES ARRIAGADA
MINISTRA
Fecha: 30/09/2025 18:32:44

JEAN PIERRE MATUS ACUÑA
MINISTRO
Fecha: 30/09/2025 18:32:45

MARIA ANGELICA BENAVIDES CASALS
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 30/09/2025 18:32:46

ANDREA PAOLA RUIZ ROSAS
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 30/09/2025 18:32:47

XCCDBDJDWWW

En Santiago, a treinta de septiembre de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

XCCDBDJDWWW