INFORME N°026

Constitución, 24 Julio de 2024.-

REF. : IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LEY N° 21.643.-

DE : **DIRECTOR DE CONTROL INTERNO.**

A : **SR. ALCALDE MUNICIPALIDAD DE CONSTITUCION.**

Con ocasión de la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, también denominada Ley Karin que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la Contraloría General, en uso de sus atribuciones, ha impartido las siguientes instrucciones respecto de su aplicación y alcance.

Como síntesis, se debe indicar que la Ley Karin, entre otros, modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa.

I. ASPECTOS GENERALES

Se debe indicar que el artículo 82, letras l) y m), de la ley N° 18.883, establece una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y laboral. Señala el instructivo del órgano contralor que los actos de acoso, al no encontrarse definido en el estatuto administrativo, debe entenderse por tal lo normado en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Por lo tanto, debe entenderse por **ACOSO SEXUAL** el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. **ACOSO LABORAL**, por su parte, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Cabe señalar que la ley N° 21.643 contempla una nueva figura, denominada "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".

II. MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.575

La ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final, al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública **se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual**, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Documento con validez Legal Ley N° 19.799. Verificado por Logan S.A.

Se introduce un nuevo artículo 14, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual,** regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos. Asimismo, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834. En el inciso final del artículo mismo artículo 14, señala **el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral**, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Luego, la Ley Karin incorpora otras modificaciones como: El numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° "De la Responsabilidad y de las Sanciones", del Título **III** "De la Probidad Administrativa"; Luego incorpora en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Los artículos 3°, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En su artículo 3° que **quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.** Además, el artículo 14 señala como **obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral.** Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que efectuadas por mujeres, **se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.**

III. MODIFICACIONES ESTATUTO ESTATUTO ADMINISTRATIVO FUNCIONARIOS MUNICIPALES

En relación con las modificaciones introducidas a las ley 18.883, cumple con hacer presente, en primer término, aquellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral. Se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; Se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; Se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; Se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.

IV. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, señala que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual** para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. La presente normativa establece los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, entre otros, aquel previsto en su letra e), esto es, las "medidas de resguardo de la

CONTROL INTERNO

privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias".

En relación con el concepto de "denuncias inconsistentes", la Ley Karin no contempla sanciones, en relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, sin perjuicio de lo indicado en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad - como ocurriría con denuncias sobre acoso -, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, la letra e) del artículo 123 de la ley N°18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Finalmente, señala el Órgano Contralor, que atendidas las disposiciones de N° 21.643, corresponde que las Municipalidades, elaboren o adecúen sus protocolos **antes del 1 de agosto de 2024.** Debiendo la Administración con su Dirección Jurídica y Recursos Humanos contar con los protocolos correspondientes, en la fecha indicada

V. SOBRE DENUNCIAS DE ACOSO Y VIOLENCIA.

Al respecto, y dado que, como se seño en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, se deben establecer los requisitos de la denuncia, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias. Asimismo, y en relación con lo expresado, corresponde indicar, además, que esta Contraloría General ha resuelto en el dictamen N° E350740, de 2023, que en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante la Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, de este origen, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio. A su vez, es muy relevante puntualizar que en relación a denuncias falsas, se aplica lo contemplado en el número **IV** párrafo dos.

VI. SOBRE NUEVA NORMA DE INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE POR ACOSO LABORAL

Resulta necesario destacar que hasta antes de las modificaciones de la Ley Karin, el artículo 10 de la ley N° 18.883 dispone en sus letra e), como exigencia para ingresar a la Administración del Estado, "No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones." La Ley N° 21.643.- añade al literal, que no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal, conforme a las normas que en cada caso se indica. Añade un inciso final al artículo artículo 120 de la ley N° 18.883, en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Documento con Validez Legal Ley N° 19.799. Verificado por Logan S.A.

CONTROL INTERNO

VII. ENTRADA EN VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY

Como se señalaba anteriormente la mencionada Ley entrará en vigencia, el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, por lo que comenzará a regir el 1 de agosto del año 2024. Su entrada en vigencia supone una serie de modificaciones en relación con la investigación y sanción de las conductas de violencia y acoso, las que abarcan tanto aspectos sustanciales por ejemplo, el cambio respecto de la reiteración de la conducta en el acoso laboral, así como a aspectos procedimentales entre ellos, los nuevos derechos de los denunciantes o víctimas en el sumario administrativo sobre acoso. Concluye el órgano Contralor que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia. Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

VIII. FACULTADES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Sustanciación de sumarios en materia municipal La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, 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, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

Transcribo parte del instructivo de Contraloría Regional, con la finalidad que las Direcciones y /o departamentos, tomen las medidas para su implementación y confección y difusión de protocolos. Es todo cuanto procedo a Informar., salvo mejor parecer y quedando a vuestra disposición para resolver cualquier duda.

Le saluda cordialmente.,

I. MUNICIPALIDAD DE CONSTITUCION
CONTROL INTERNO
CONSTITUCION

César Mauricio
Arellano Sepúlveda
9697167-2
zesar80@hotmail.com

Firmado electrónicamente según Ley 19799
el 24-07-2024 a las 16:07:54 con Firma Electrónica Avanzada
Código de Validación: 1721851674145
Validar en https://www5.esigner.cl/esignercryptofront/documento/verificar/

esign Confianza Digital

CESAR ARELLANO SEPÚLVEDA
DIRECTOR DE CONTROL INTERNO
I. MUNICIPALIDAD DE CONSTITUCIÓN

Distribución:
1. Sr. Alcalde – Don Fabian Pérez herrera. .
2. Sres. concejales de la Comuna (6)
3. C.C Administrador - Don Jose Miguel Diaz.
4. C.c. Secretario Municipal – Sra. Alda Veliz Syfrig
5. C.c. Juez de Policía Local – Don Romilio Gutiérrez
6. C.c. Asesor Jurídico – Don Rodrigo Cancino Montoya.
7. C.c. Director Administración y Finanzas – Don Luis E. Illufi Vásquez.
8. C.c. SECPLAN – Sra. Carolina López Palma
9. C.c. Director Desarrollo Comunitario – Don Víctor Medel.
10. C.c. Directora de Aseo y Ornato – Sra. Alicia Barrueto.
11. C.c. Directora de Rentas y Patentes – Sra. Ximena Ruiz
12. C.c. Director de Tránsito (S) – Don Juan Carlos Gutiérrez Rojas.
13. C.c. Director de Educación (S) – Don Iván Gutiérrez Norambuena
14. C.c. Directora CESAFAN (S) – Doña Carmen Gloria Muñoz.
15. C.c Director de Cultura y Turismo – Don Ricardo Valdés Najgle
16. C.c. Director de Seguridad Publica –
17. C.c. Secretario Ejecutivo – Corporación de Deportes – Fabian López
18. C.c. Secretario Ejecutivo – Corporación de Cultura
19. C.c. Director de Recursos Humanos – César Vicente Ibarra
20. C.c. Encargado de Movilización Municipal – Don Patricio Bravo Rojas.
21. C.c. transparencia Municipal
22. C.c. Archivo Control.

CAS/cas.-

CONTROL INTERNO

Ley N° 19.799 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma.