



## **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DICTA INSTRUCCIONES SOBRE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY KARIN RESPECTO DE ORGANISMOS PÚBLICOS CUYO PERSONAL SE RIGEN POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Con fecha 06 de agosto de 2024, la Contraloría General de la República, en adelante la CGR, emitió el dictamen N°E523936 del año 2024, en el cual imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley Karin introdujo en el Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia de trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por dicho Código.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, la CGR complementa con este pronunciamiento el dictamen N°E516610 de 2024 relativa a las modificaciones que la misma ley introdujo en la ley orgánica de Bases Generales de la Administración, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, respecto de dichos funcionarios.

### **I. Antecedentes. Modificaciones que la ley Karin introdujo a la ley de Bases de la Administración General del Estado.**

El dictamen inicia indicando las modificaciones que la ley Karin introdujo a las Bases de la Administración General del Estado, a saber:

- nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias;
- la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual;
- una ampliación de la regulación del principio de probidad administrativa; y
- la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros aspectos.

### **II. Objeto del presente instructivo.**

Luego declara el objeto del instructivo: el análisis de las modificaciones que la ley Karin introdujo en el Código del Trabajo, como la efectuada a la definición de acoso laboral y otras referidas, en lo que interesa, a la obligación de incorporar en el reglamento interno un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a la investigación del acoso y la violencia, relacionadas con la denuncia de esas conductas, las medidas de resguardo que deben adoptarse respecto de los involucrados en ésta y las formas de llevar la investigación.

Esto, ya que el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, está restringido al sector privado, por lo que no se aplica en la Administración del Estado.

### **III. Consideraciones relativas a las modificaciones al Código del Trabajo sobre la denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Sobre este punto, el pronunciamiento cita el dictamen N°E516610 de 2024 de la CGR que señaló las siguientes instrucciones:

- necesidad de identificación del denunciante y de activación previa de los protocolos internos;
- el carácter de falta a la probidad de las denuncias falsas;
- los requisitos que deben reunir las denuncias y las exigencias para que procedan los derechos que se contemplan para las personas denunciadas, siempre que no sean contrarios a lo establecido en la ley N°21.643;
- las denuncias de acoso y violencia que se reciban en Contraloría, serán atendidas de acuerdo a las facultades constitucionales y legales que la ley le otorga, las que se ejercerán de manera fundada.



- siempre podrán presentarse denuncias de acoso de manera verbal, o bien, la reserva de identidad solo procederá si las características o la naturaleza de la denuncia lo permiten. Resulta útil destacar que el artículo 211-B bis del Código del Trabajo introduce la posibilidad de que las denuncias de acoso y violencia se realicen de manera verbal, debiendo quien las reciba levantar un acta -la que será firmada por la persona denunciante-, y, además, entregarle una copia de esta. Las denuncias verbales deberán ser recibidas en espacios físicos adecuados que resguarden la privacidad de la persona denunciante.
- solo podrá desestimarse una denuncia de acoso sexual o laboral mediante una resolución fundada, que deberá ser notificada a la persona denunciante a fin de que pueda ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley N°18.834, el que resulta procedente para los servidores regidos por el Código del Trabajo.

#### **IV. Consideraciones relativas a las modificaciones al Código del Trabajo sobre las medidas de resguardo que se pueden adoptar frente a una denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el Trabajo**

En armonía con lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, el pronunciamiento señala que, una vez que la autoridad determine dar curso a una denuncia, esta deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada.

En este contexto, además, se podrá procurar que se eviten o adecúen las interacciones entre la persona denunciada y la afectada según las circunstancias del caso, la destinación a otra dependencia, el cambio de las funciones que se desempeñen, la designación en comisión de servicio o cometido funcionario y la autorización para teletrabajar, medidas que podrán tomarse también respecto de los involucrados en la denuncia que sean funcionarios de las instituciones a las que fue dirigido el instructivo contenido en el dictamen N°E516610 de 2024.

Cabe consignar que las medidas de resguardo que se adopten por el servicio podrán ser revisadas, a fin de ser incrementadas, atenuadas o modificadas, de oficio o a instancias de la persona denunciada o denunciante, con el fin de resguardar eficazmente la vida y la salud de los involucrados. Si fueron ordenadas por la CGR en el marco de la investigación que pueda incoar, también podrá solicitarse su revisión por el servicio.

En todo caso, las medidas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure la investigación y hasta que ésta se encuentre afinada. Adicionalmente, y conforme al citado artículo 211 B bis del Código del Trabajo, se considerará 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.

En relación con la última medida señalada, es necesario precisar que respecto del personal de la Administración del Estado al que no se le aplica la ley N°16.744 [es decir, se les aplica el Código del Trabajo] la atención psicológica temprana deberá ser dispuesta directamente por aquellos servicios o dependencias que, en razón de su naturaleza y regulación legal, administran y/o entregan las prestaciones de salud por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a sus beneficiarios, tales como la Dirección de Previsión de Carabineros y su hospital y centros de salud, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y su red de salud o los hospitales institucionales de las Fuerzas Armadas y de Carabineros de Chile.

En ese sentido, aquellas instituciones o dependencias deberán disponer que se otorgue la atención psicológica del modo previsto en la ley Karin, esto es, de manera temprana, lo que implica que ello sea realizado oportunamente. Para tal fin, se deberán adoptar procedimientos especiales que cumplan con la oportunidad y finalidad que persigue dicha norma, esto es, otorgar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial frente a hechos de acoso sexual o laboral o violencia en el trabajo.



## V. Consideraciones respecto a las modificaciones al Código del Trabajo sobre la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Sobre la investigación y la sanción, el pronunciamiento recuerda los dictámenes N°68.295 de 2016; 17.882 de 2017 y E414599 de 2023, de la CGR, entre otros, que han señalado que tratándose de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, la responsabilidad administrativa debe ser determinada a través de una breve investigación, en la que se compruebe fehacientemente la existencia de la falta, procedimiento que, si bien no requiere sujetarse a reglas rígidas de tramitación, tiene que asegurar el derecho a un debido proceso, la cual, en armonía con lo señalado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Además, la mencionada jurisprudencia ha estimado que para resguardar el principio del debido proceso basta que se acredite la ocurrencia de los hechos que configuran la falta; se oiga al afectado, dándosele la oportunidad de defenderse; y se le notifique la sanción, añadiendo que ello no obsta a la realización de un sumario administrativo regido por las leyes N°18.834 o 18.883 -según corresponda-, por cuanto esos textos legales contienen las reglas necesarias para cautelar el anotado principio y asegurar la adecuada defensa de los inculpados.

Precisado lo anterior, debe manifestarse que la tramitación de las breves investigaciones deberá adecuarse a lo previsto en el nuevo artículo 211-C del Código del Trabajo, en el sentido que deben ser llevadas en estricta reserva, garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, junto con el hecho de que en ellas se designe como investigador preferentemente a un servidor que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Por otra parte, se ha estimado necesario señalar que en las breves investigaciones deberán reconocerse a la víctima y a las otras partes, idénticas garantías y derechos que los otorgados a aquellas en los procedimientos disciplinarios de las leyes Nos 18.834 y 18.883, interpretación que se aviene con el espíritu de la Ley Karin y con el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política.

En consecuencia, en las investigaciones instruidas para determinar la responsabilidad administrativa a raíz de este tipo de denuncias, las víctimas y las personas afectadas por acoso laboral o sexual tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos y a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el inculpado.

De igual modo, el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una sanción disciplinaria y las demás medidas dispuestas, deben ser notificadas a la persona denunciada y a la denunciante, una vez afinada la investigación y antes o conjuntamente con su remisión a la CGR -según se expresa en el párrafo siguiente-, a fin de que aquellas puedan ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley N°18.834.

En este punto, conviene agregar que, una vez afinada la breve investigación, deberá ser enviada a la CGR para su pronunciamiento, en armonía con lo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, trámite que no corresponde a la toma de razón. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo que se pueda resolver a futuro de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la ley N°10.336, de organización y atribuciones de esta Contraloría General.

Luego, de acuerdo con lo indicado en su artículo 211-E, una vez que la Contraloría General emita su pronunciamiento y lo comunique al servicio, este deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días, contados desde su recepción, e informar aquellas tanto a la persona denunciante como a la denunciada en el mismo plazo.

Finalmente, debe hacerse presente que al comentado pronunciamiento que se realice por la CGR no se le aplicará la regulación prevista en el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo, en cuanto indica que si la Inspección del Trabajo no se pronuncia sobre la investigación y sus conclusiones en el plazo que allí se señala se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Lo anterior, dado que las breves investigaciones realizadas por los organismos públicos se afinan mediante un acto de un servicio de la Administración del Estado cuya legalidad fiscaliza la CGR en términos amplios -de acuerdo a sus facultades legales y constitucionales-, y una pura y simple aplicación de dicha norma podría terminar validando un procedimiento disciplinario que desestime o acoja una denuncia que, conforme a sus antecedentes, tenía mérito para una decisión distinta.



## **VI. Consideraciones respecto a las modificaciones al Código del Trabajo relativas a los reglamentos internos**

Sobre el particular, las instrucciones indican que el nuevo párrafo primero del numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo mandata a los organismos que tengan personal regido por el citado código a modificar su reglamento interno de orden, higiene y seguridad para incorporar en aquel un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Luego, en armonía con lo establecido en el inciso tercero de su artículo 153, dicho reglamento debe ser remitido a esta Contraloría General para su conocimiento -de acuerdo con lo señalado en los dictámenes N°47.949 de 2006 y E370745 de 2023, de este origen-, dentro del plazo de cinco días.

Por otra parte, es útil manifestar que con relación a los protocolos en comento resultan aplicables las consideraciones expuestas en esa materia en el apartado IV del instructivo contenido en el dictamen N°E516610 de 2024.

Asimismo, los servicios deberán, a la brevedad, poner en conocimiento de sus servidores las modificaciones que realicen a su reglamento interno en virtud de lo expresado, en la forma dispuesta en el artículo 156 del indicado código.

Finalmente, debe relevarse que tanto el personal como las respectivas asociaciones de funcionarios podrán impugnar ante la CGR las disposiciones del protocolo incorporadas en el aludido reglamento, lo que se ajusta al criterio contenido en los dictámenes N°45.411 de 2009 y 25.563 de 2019, de la CGR, entre otros, debiendo añadirse que el mismo derecho a impugnación debe entenderse comprendido en el mencionado instructivo, pero referido directamente al protocolo en cuestión.

## **VII. Entrada en vigencia y aplicación de la ley**

Como cuestión previa, conviene recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley Karin, esta entró en vigencia el 1 de agosto de este año, siendo dable volver a destacar que su artículo segundo transitorio dispone que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de su entrada en vigor, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Precisado lo anterior, es útil señalar que dicha ley introduce, en lo que importa, una serie de modificaciones al Código del Trabajo, algunas de carácter sustancial, como la efectuada a la definición de acoso laboral y otras de tipo procedimental, referentes, en lo que interesa, a la investigación del acoso y la violencia, como aquellas relacionadas con la denuncia de dichas conductas, las medidas de resguardo que deben adoptarse respecto de los involucrados en esta, las formas de llevar la investigación y otras de la misma naturaleza.

Por ello, tales modificaciones regirán respecto de los servicios a quienes va dirigido el presente oficio, en la forma y condiciones expresadas para cada una de éstas en el apartado VII del aludido instructivo.

## **VIII. Denuncias ante la Contraloría General**

Finalmente, la CGR ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en [www.contraloria.cl/upd](http://www.contraloria.cl/upd). Asimismo, la persona podrá dirigirse a la oficina de partes de esta Contraloría General o a cualquiera de las de sus Contralorías Regionales.

**José Tomás Erenchun**

Abogado de Negociación Colectiva

Lizama Abogados