



INSTRUCTIVO N°10 DE 2024

ANT.: Dictamen E516610, de fecha 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones referidas a la Ley N°21.643.

MAT.: Informa sobre aspectos relevantes de dicho Dictamen para la Universidad de Chile.

SANTIAGO, 23 de agosto de 2024.

Con fecha 19 de julio de 2024, la Contraloría General de la República emitió el Dictamen E516610, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643, también denominada Ley Karin, introdujo en las leyes N°18.575 y N°18.834 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

En atención a la importancia que este Dictamen tiene respecto de esta Casa de Estudios, esta Contraloría Universitaria informa a los diferentes organismos los aspectos más relevantes del mismo:

I. Aspectos generales

- El artículo 84, letras l) y m) de la ley N°18.834, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y acoso laboral.
- Los actos de acoso, al no encontrarse definidos en los textos estatutarios, deben conceptualizarse conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo:
 - Acoso sexual: aquel acto que una persona realice en forma indebida, a través de cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por quien lo recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - Acoso laboral: 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.
- Por otro lado, se contempla una nueva figura, denominada “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral” y definida en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo 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. Consideraciones respecto de las modificaciones a la Ley N°18.575

- Se introduce 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, debiendo los órganos de la Administración del Estado adoptar tomas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- En dicho sentido, se agrega un nuevo artículo 14, estableciendo 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 contener dichos documentos. Asimismo, se señala que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en sus artículos 90 A, relativo a los derechos de los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 61 de la misma ley, y 90 B, relativo a los requisitos que debe cumplir la denuncia a que se refiere el artículo anterior.



- Por otro lado, el inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales de recepción de denuncias que mantiene la Universidad y el Estado.
- Se adicionan en el inciso segundo del artículo 46 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, tales como la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Este último tiene una aplicación general para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3, 14 y 30 de la Ley N°21.675 que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En efecto, dicha Ley dispone 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, entre otros.
- Por último, 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 afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

III. Sobre los protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual

- El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, establece la obligatoriedad de que los órganos de la Administración del Estado cuenten 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, debiendo, además, considerarse acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- Dicho precepto también 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 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”. Al respecto, y en relación con el concepto de “denuncias inconsistentes”, cumple con anotar que de la historia de la Ley Karin se aprecia que aquel no se introduce con una finalidad sancionatoria, y solo dice relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, por lo que las medidas que deben incorporarse en los protocolos para estos casos son las destinadas a educar y sensibilizar a sus destinatarios acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia.
- Dichos protocolos, acorde con el principio de legalidad que rige a la función pública, deberán ser concordantes tanto con el ordenamiento jurídicos como con la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

IV. Sobre denuncias de acoso y violencia

- Dado que en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral resulta aplicable el artículo 90 B de la Ley N°18.34, es necesario que se cumpla con los requisitos de la denuncia que allí se consignan: la identificación del denunciante y del denunciado, **siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre estas materias.**
- La Contraloría General de la República ha resuelto en el Dictamen E350740, de 2023, que, en el caso de las denuncias sobre acoso, **antes de recurrir ante dicha Entidad fiscalizadora, resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos y/o instrumentos contemplados por el protocolo interno**, salvo cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, alto directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias.
- En cuanto a denuncias sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, el artículo 125 letra d) de la Ley N°18.834 prevé la procedencia de la **medida disciplinaria de destitución**, toda vez que, en concordancia con el artículo 62 N°9 de la Ley N°18.575, hay una contravención al principio de probidad administrativa.



V. Sobre la nueva norma de inhabilidad de ingreso por cese por acoso laboral

- Se añadió un inciso final al artículo 121 de la Ley N°18.834, el cual señala que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el/la fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de 5 años de inhabilidad de ingreso a la Administración del Estado, según lo dispone el artículo 12 letra e) de la Ley N°18.834.
- Dicha facultad que tiene el/la fiscal instructor/a debe entenderse en el sentido que sólo es una propuesta, correspondiendo a la autoridad competente que ostente la potestad disciplinaria, resolver, en definitiva, si el funcionario/a se encuentra eximido de cumplir el plazo indicado anteriormente. Asimismo, el Ente Contralor señala que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, **no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años.**

VI. Entrada en vigencia y aplicación de la Ley

- En cuanto a la vigencia de la aludida Ley Karin, debe apuntarse que su artículo primero transitorio indica que esta entrará en vigor 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.
- Precisado lo anterior, conviene recordar que dicha ley introduce, en lo que importa, 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 denunciados o víctimas en el sumario administrativo sobre acoso-.
- En este punto, es dable destacar que el artículo segundo transitorio de la ley N° 21.643 dispuso 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. De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 -fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643-, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate.
- 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 (aplica dictamen 3.858, de 2001 entre otros, que establece que las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia.
- El dictamen establece que, respecto de las materias sustantivas, rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.
- Sobre el particular, debe apuntarse que la mayor o menor benignidad de una norma no depende solo de la penalidad que imponga, sino que de otros factores que impliquen para el funcionario infractor una situación más favorable o gravosa, tal como se ha señalado en los dictámenes Nos 25.961, de 2000 y 6.926 y 22.258, ambos de 2001, de este origen.
- En tal sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la Ley Karin se agravó la situación de quien incurre en acoso laboral ya que, por una parte, se agregó como hipótesis sancionable una única conducta de esa clase y, por otra, se determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta.



- Por ello, tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor.
- El siguiente cuadro resume, para efectos de su mejor comprensión, lo señalado anteriormente:

Momento en que suceden hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia de género/ Momento en que se da inicia proceso	Normativa que rige los aspectos sustanciales y procedimentales
Hechos o conductas ocurridos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley /Procesos iniciados antes de la vigencia de la Ley.	Tanto aspectos sustanciales como procedimentales se rigen por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia.
Hechos o conductas ocurridos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley/ Procesos iniciados con posterioridad a la vigencia de la Ley.	Aspectos procedimentales: se rigen por la Ley Karin. Aspectos sustanciales: se rigen por la ley antigua, salvo nueva ley favorable.
Hechos o conductas ocurridos con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley/ Procesos iniciados con posterioridad a la vigencia de la Ley.	Aspectos procedimentales: se rigen por la Ley Karin. Aspectos sustanciales: se rigen por la ley Karin.

Para su conocimiento, la referida normativa puede consultarse en el siguiente link:
<https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/E516610N24/html>

Sin otro particular, saluda atentamente,

JUAN PABLO ARENAS PROAÑO
Contralor (S) Universitario

DISTRIBUCIÓN:

1. Sra. Rectora
2. Sra. Prorectora
3. Sr. Vicepresidente del Senado
4. Sres. Vicerrectores (as)
5. Sra. Directora Jurídica
6. Sres. Decanos (as) de Facultad
7. Sres. (as) Directores de Institutos Interdisciplinarios y Programa Académico de Bachillerato
8. Sr. Director General Hospital Clínico
9. Sres. (as) Directores Económicos y Administrativos de Facultad e Institutos
10. Sr. Director de Administración y Finanzas Hospital Clínico
11. Sra. Directora de Finanzas y Administración Patrimonial V.A.E.G.I.
12. Sra. Directora Económica y Administrativa Central
13. Sr. Director Liceo Experimental Manuel de Salas
14. Sres. Oficina Central de Partes
15. Sra. Directora de Gestión y Desarrollo de Personas
16. Archivo