

# Reflexiones sobre MALS, perspectiva de género y reclamos funcionarios.

Luis Alejandro Aranda Gahona  
Jefe Unidad de Protección de Derechos Funcionarios  
Contraloría General de la República.



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

# Perspectiva de género:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

- Dictamen E245587N22:

“No se advierte infracción al principio de igualdad en el acto que aprobó la política de mejoramiento de condiciones laborales que indica, que otorga mayor puntaje a las mujeres en una de las variables consideradas para el otorgamiento de grados.”.

- Estatutos antiguos.

- Apreciación de la prueba en conciencia (art. 35 ley 19.880).

- Dictamen 66.506-13:

Otorga valor probatorio al testimonio de la víctima, testigos de oída, e informe psicológico. “...atendida la forma subrepticia en que se llevan a cabo las faltas graves a la probidad...”.

- Convenio 190 y expectativas.

- Poder Judicial a la vanguardia.

# Reclamo en CGR:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

- Resolución 922 de 2023.
- Art. 156 + 19.880.
- Requisitos reclamos.
- Acoso requiere activar protocolos internos previamente, salvo:
  - No hay instrumentos.
  - Altos directivos involucrados.
  - Razones fundadas.



# Consejos:

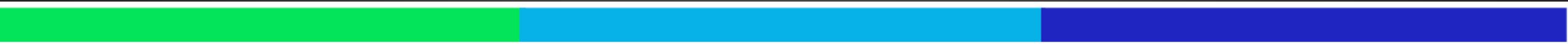
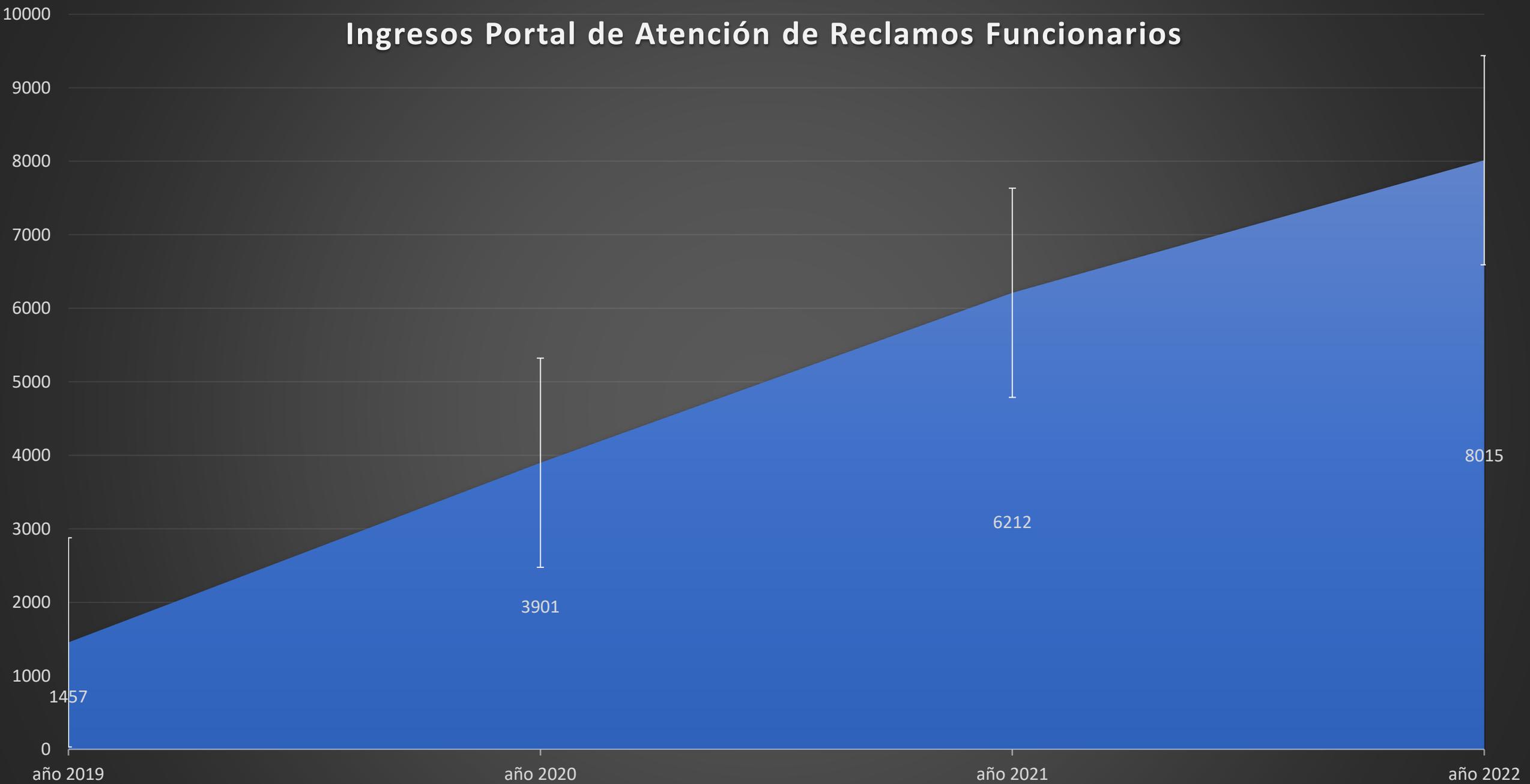
- Acompañar notificación.
- Peticiones concretas.
- Subsanan / desistido.
- Poder / mandato.
- Impugnación reglada (5 días).
- No hay jerárquico en CGR.
- Antecedentes adicionales.
- Remitir al servicio / municipio.
  - Pide cuenta
  - Admisible



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



# Ingresos Portal de Atención de Reclamos Funcionarios



# Convenio 190 OIT



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO

- Amplía el concepto de acoso (elimina reiteración), e incorpora figura de “violencia”.
- Extiende su aplicación expresamente a postulantes de empleo, actividades sociales, y comunicaciones efectuadas por medios de tecnologías de la información.
- Mandata al Estado de Chile:
  - A implementar políticas públicas en materia de prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso.
  - Adoptar una legislación que defina, prevenga y prohíba la violencia y el acoso incluyendo aquel por razón de género.
  - Establecer medidas para garantizar la indemnidad del denunciante, víctimas y testigos.
  - Solución de conflictos.

# Convenio 190 OIT



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO

- Se presentarán problemas de adaptación al convenio, dada su amplitud.
- Obliga al Estado a modernizar la legislación existente.
- Falta de definiciones conceptuales que puede traer aparejado el problema de su autoejecutabilidad.
  - Ej: *“Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, **deberá esforzarse** por garantizar que:”*

# Convenio 190 OIT

## Principales desafíos: art. 10.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO

Todo Miembro **deberá adoptar** medidas apropiadas para:

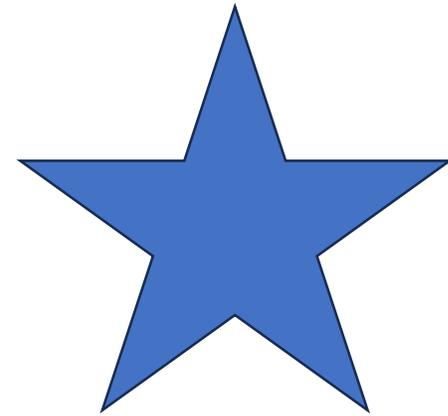
b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, **mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;**
- iv) **medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y**
- v) **medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;**



**Nueva protección al funcionario  
que denuncia corrupción.**

Ley N° 21.592, que establece  
un estatuto de protección en  
favor del denunciante



**POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS**



## Nueva protección al funcionario que denuncia corrupción.

- ✓ Historia de la ley, hechos de corrupción.
- ✓ Ley habla de infracciones administrativas.
- ✓  Se contempla un canal de denuncia con reserva de identidad a cargo de la Contraloría General de la República.
- ✓ Se conserva el canal interno (88 A EAM).
- ✓ Extiende protección a honorarios.
- ✓ Denunciante tiene ahora derecho a solicitar traslado si denuncia a algún superior jerárquico (88 A).
- ✓ Canal interno y Canal CGR tienen regulación distinta.



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



**Nueva protección al funcionario  
que denuncia corrupción.**

¿Cuáles son las medidas de protección que se pueden solicitar los funcionarios a la Contraloría una vez efectuada la denuncia?

- ✓ No ser objeto medidas disciplinarias, o del término anticipado de su designación o contrato, excepto caso fortuito o fuerza mayor.
- ✓ No ser trasladados de localidad, dependencia o función, sin su autorización por escrito.
- ✓ No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuera su jefatura (rige la última calificación).

Las medidas las concede, modifica y levanta la CGR.



**POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS**

✓ También podrán solicitar a CGR medidas de protección aquellos que a consecuencia de haber formulado una denuncia a través del canal CGR, o haber participado en calidad de testigo en algún procedimiento penal o administrativo sancionatorio hubiere sufrido represalias a través de una actuación o acto administrativo arbitrario o desproporcionado que afectare su indemnidad o estabilidad laboral.

Se establece la cooperación eficaz, como atenuante de responsabilidad administrativa.

La presentación de denuncias falsas a sabiendas o con animo de perjudicar a otro, es destitución, al igual que la represalia contra un denunciante o testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, o contra su familia.

Se debe dictar un reglamento que aborde el canal de denuncia en 6 meses, cuyos títulos mas importantes comenzarán a regir 30 días luego de publicado ese reglamento, vale decir, **hay vigencia diferida**.



**Nueva protección al funcionario  
que denuncia corrupción.**

→ Metodología Acoso en CGR:

Canal de denuncia



Comité contra el Acoso y la Discriminación Arbitraria:

- Oficial de Integridad CGR;
- Psicóloga CGR;
- Asistente Social;
- Jefe Unidad de Desarrollo Organizacional;
- Jefe Unidad de Protección de Derechos Funcionarios.



Contralor General de la República



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

→ Metodología Acoso en CGR:

- Informe no es vinculante;
- 100% de recomendaciones adoptadas;
- Indagaciones previas;
- Multi-enfoque del problema;
- Capacitación permanente;
- Discreción;
- Comunicación con los denunciantes;
- Perspectiva del problema general;
- Recomendaciones transversales.



POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



## Transparencia y acoso

### CPLT ROL C429-14

“...la divulgación de la información solicitada afectaría no sólo la vida privada de la referida funcionaria atendido la naturaleza de documentos que pudieron formar parte de su denuncia, entre otros, carta, e-mail, grabaciones, fotografías, informes psiquiátricos u psicológicos, de conformidad a lo dispuesto en el punto 6.2 del Instructivo N° I-DP-BP-001 -citado en el considerando 3° precedente- sino también, tendría el efecto de inhibir la formulación de denuncias por parte de potenciales víctimas de acoso laboral, sexual u otro tipo de conducta impropia al interior de organismos públicos, afectando con ello la labor investigativa y preventiva que el organismo reclamado pueda desplegar ante futuras situaciones que impliquen algún tipo de responsabilidad funcionaria.”

Seminario  
Acoso CGR  
2022





POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

CONTRALORIA.CL

