



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Nueva arquitectura legal en materia de acoso en el sector público.

Giselle Sanhueza García, Encargada Sección Estatutos Municipales, UPD, DJU
Luis Ibarra Valenzuela, Encargado (s) Sección Estatutos Especiales, UPD, DJU



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



¿De qué hablaremos?

- ¿Qué es la Ley Karin y qué regula? ✓
- ¿Qué cuerpos normativos modifica esta ley? ✓
- ¿De qué forma son modificadas estas normas? ✓



Ley Karin

- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Debe su nombre a Karin Salgado, técnica en enfermería del Hospital Herminda Martín de Chillán, que se suicida el 12 de noviembre de 2019, luego de sufrir acoso.
- En un principio, esta ley solo aplicaba a funcionarios sujetos al Código del Trabajo, pero luego son incorporados los estatutos.
- Representa el avance más importante en esta materia en los últimos 12 años.
- Entró en vigencia el 01 de agosto de 2024.



Evolución reciente del acoso en la Administración.

Artículo 2° CTR:

- Concepto de acoso sexual (ley 20.005 de 2005);
- Concepto de acoso laboral (ley 20.607 de 2012);
- 1994: Primer dictamen CGR publicado que habla de acoso sexual.
- 2005: Primer dictamen CGR publicado que habla de acoso laboral.

Antes de esto, se recurría a figuras asociadas a los conceptos de probidad, de vida social acorde a la dignidad del cargo, los deberes de realizar las labores con esmero y cortesía, y la obligación de las jefaturas de un trato ecuánime, y de velar para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de las personas funcionarias.



Evolución reciente del acoso en la Administración.

- Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2023).
- Ley 21.592, establece un estatuto de protección en favor del denunciante (2024).
- Ley Karin (01/08/2024).
- Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres (julio de 2024).



¿Qué modifica la ley 21.643?

- Código del trabajo.
- Ley 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley 18.834, Estatuto Administrativo General.
- Ley 18.883, Estatuto Administrativo Municipal.
- Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades

Durante la discusión de la Ley Karin, se presentó el problema de cuántos estatutos administrativos deberían ser modificados para implementar mejoras en el ámbito del acoso y violencia, tales como la creación de protocolos internos de prevención y denuncia. Dicho problema fue solucionado, modificando la LBGAE.



Concepto de acoso (art. 2 CdT) hasta el 31/7:

[...]. Es contrario a la dignidad de la persona, entre otras conductas, “el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual -directos-, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **“reiterados”**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”.



Nuevo concepto de acoso laboral (desde 1/8):

*“El acoso laboral, entendiéndose por tal 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”.*

- Antes de la ley, una conducta inapropiada sin reiteración podía ser castigada mediante diversas formas.
- El acoso sexual nunca ha requerido reiteración, y tampoco ahora.



Concepto de violencia:

*“La violencia en el trabajo ejercida por **terceros ajenos** a la relación laboral, entendiéndose por tal 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.”*

Este concepto, aunque no existía en materia estatutaria, estaba de alguna forma presente en el artículo 90 del Estatuto Administrativo que contempla el deber de la institución de perseguir la responsabilidad penal y civil de las personas que atenten contra un funcionario público.



Código del trabajo:

	Antes Ley Karin	Después Ley Karin.
Acoso laboral.	Requería reiteración.	Elimina reiteración.
Acoso sexual.	Existía.	Sigue idéntico.
Violencia.	No existía.	Se introduce concepto.



Perspectiva de género:

*"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y **con perspectiva de género**, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".*



LBGAE, los protocolos (art. 14):

- a. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, con enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, así como las medidas para prevenirlos, y los métodos con que se verificará dicha prevención.
- b. Medidas de información y capacitación sobre lo indicado en la letra anterior, y los derechos y responsabilidades de las personas funcionarias.
- c. Medidas de protección eficaz de la vida y salud en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- d. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso o violencia.
- e. Medidas ante denuncias inconsistentes.

**Instructivo N° E516610, de 2024: Párrafo II (aplicación gral art 14 –título I LBGAE; perspectiva de género). Párrafo IV (denuncias inconsistentes; protocolos deben ajustarse al OJ como jurisprudencia CGR).*



LBGAE, otras medidas:

- a. Art 14: Hace aplicable a la denuncia del acoso y violencia, los artículos 90A y 90B del Estatuto Administrativo y sus equivalentes 88 A en materia municipal (*interp).
- b. Art 46: Introduce los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género a los sumarios administrativos (Instructivo N° E516610-24 se refiere a ubicación de la norma –título II LBGAE-, sin perjuicio de las conclusiones allí anotadas).
- c. Modificación del artículo 62, que describe aquellas conductas que contravienen especialmente el principio de probidad administrativa. En efecto, se incorpora un nuevo numeral, el cual cataloga como infracción al referido principio el “ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y funcionarios en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

Estatuto Administrativo Municipal:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

a.- Establece como **facultad** del fiscal, la posibilidad de eximir al acusado de la inhabilidad de cinco años para reingresar a la Administración asociada a la sanción de destitución, lo que en todo caso, no es permitido respecto del servicio que aplica la medida. **(La decisión final radica en el jefe de servicio, Instructivo N° E516610-2024 CGR)**. Art. 10 letra e) y 120 inciso final Ley N° 18.883.

b.- Introduce, al igual que en la LBGAE, los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género de manera transversal a todos los sumarios administrativos. Art. 118 Ley N° 18.883.

c.- Establece que el acoso laboral y sexual, así como los actos de discriminación arbitrarios, o cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las demás personas funcionarias serán castigados con **destitución**. Art. 123 letra c) Ley N° 18.883.

Estatuto Administrativo Municipal:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

d.- Para el caso que la autoridad **rechace** una **denuncia**, deberá hacerlo mediante **resolución fundada**, la cual debe ser notificada dentro de cinco días al denunciante, el cual tendrá el derecho a reclamar ante CGR de acuerdo al artículo 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Art. 124, inciso 2°, Ley N° 18.834.

e.- En los procedimientos disciplinarios donde se investiguen estas conductas, deberá designarse **preferentemente** de fiscal a una persona funcionaria que cuente con **formación en prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales**. Art. 127, inciso 2°, Ley N° 18.834.



e.1. Las **víctimas** tienen derecho a **aportar antecedentes** a la investigación, a **conocer su contenido** desde la formulación de cargos, a ser **notificado** y a **interponer recursos** en contra de los actos administrativos. Art. 127, inciso 3°, Ley N° 18.834.

f.- El Fiscal podrá adoptar medidas de resguardo, **“entre las que se encuentran”**: **separación de espacios físicos**, e incluso **atención psicológica temprana** a cargo de los organismos administradores de la ley N° 16.744. Art. 133, inciso 2°, Ley N° 18.883.

g.- Si la autoridad aprueba el **sobreseimiento** del procedimiento, o determina la **absolución** o **aplicación de cualquier medida disciplinaria**, la persona **denunciante** deberá ser notificada en un plazo de cinco días, y podrá reclamar de la decisión ante la Contraloría General en un plazo de 20 días. Arts. 135 y 138 de la Ley N° 18.834.

Estatuto Administrativo Municipal:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Modificación al Art. 126 de la Ley N° 18.883

“En caso que la persona **denunciada**, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) 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**, se deberá poner en conocimiento de la **Contraloría General de la República** dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles”.

Estatuto Administrativo Municipal:



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

“Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejales **deberán** observar lo dispuesto en el **artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695**, orgánica constitucional de Municipalidades.”

“El alcalde cesará en su cargo en los siguientes casos: c) Remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes. La causal establecida en la letra c) será declarada por el TER, a requerimiento de [...] **un concejal o concejala** cuando el alcalde o alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento disciplinario instruido por la CGR, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883 (**acoso sexual y laboral**), en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa”.



Situación de los Concejales o Concejales, Ley N° 18.695

Art. 76. Los concejales cesarán en el ejercicio de sus cargos por las siguientes causales: **g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letra l) y m) de la Ley N° 18.883 (acoso sexual y acoso laboral).** En estos casos se entenderá que existe **contravención de carácter grave** a las normas sobre **probidad administrativa**.

“Las causales establecidas en los literales [...] **g)** del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, **el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala** de la respectiva municipalidad”.



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

CONTRALORIA.CL

