



**El siguiente Boletín Jurídico realiza un análisis del Instructivo de la Contraloría General de la República sobre la aplicación de la Ley N° 21.643**

EL PRESENTE BOLETÍN, EXPONE Y ANALIZA EL CONTENIDO DEL INSTRUCTIVO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 21.643 “LEY KARIN”

## I. Introducción

El 19 de julio de 2024, la Contraloría General de la República publicó un instructivo relacionado con la aplicación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que entró en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley introduce cambios importantes en la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como medidas de protección a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, en conformidad con la Ley N° 21.675.

El objetivo del instructivo es analizar las modificaciones que la Ley Karin introdujo en tres leyes clave: la Ley N° 18.575 (Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado), la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo) y la Ley N° 18.883 (Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales). Estas modificaciones incluyen:

Ley N° 18.575:

- Nuevos principios rectores para procedimientos disciplinarios.
- Obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia laboral.
- Expansión de la regulación sobre probidad administrativa.

## Leyes N° 18.834 y 18.883:

- Nuevas restricciones para el ingreso a la administración pública.
- Nuevas causales de destitución.
- Derechos de denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones.

Estas modificaciones añaden principios, deberes y obligaciones a la normativa vigente, que deberán ser incorporados en la gestión de las instituciones públicas y la política interna, afectando tanto a funcionarios como a jefes de servicio.

## **II. Aspectos generales que contempla el instructivo**

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, introduce modificaciones significativas en las leyes N° 18.834 y N° 18.883, estableciendo una prohibición general para los servidores públicos de realizar actos que atenten contra la dignidad de otros, incluyendo el acoso sexual y laboral<sup>1</sup>.

1. Los artículos 84, letras l) y m), de la Ley N°18.834, y 82, letra l y m) de la Ley 18.833, en lo relevante para el instructivo de la CGR.

Los actos de acoso no están definidos en estas leyes, por lo que deben ser conceptualizados según el artículo 2º del Código del Trabajo.

El acoso sexual se entiende como 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.



El 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 en 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.

Una modificación clave es que, a diferencia de la definición anterior que requería que el acoso laboral fuera "reiterado", esta condición ha sido eliminada. Además, la Ley introduce el concepto de "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", que abarca conductas que afectan a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, y se integra en las modificaciones a la Ley N° 18.575.

### **III. Consideraciones del instructivo respecto de las modificaciones a la Ley N° 18.575**

La Ley N° 21.643 introduce importantes modificaciones a la Ley N° 18.575, enfocándose en la creación de un entorno laboral libre de violencia y acoso. Se añade un inciso al artículo 13 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, exigiendo a los órganos de la Administración que implementen medidas para prevenir, investigar y sancionar tales conductas.

Además, se establece un nuevo artículo 14 que obliga a estos órganos a contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, regulando su contenido mínimo y aplicando las disposiciones de la Ley N° 18.834 en investigaciones de acoso<sup>2</sup>.

2. Será aplicable lo dispuesto en los artículos 90A y 90B de la Ley 18.834.

Incorpora, además, la obligación a los jefes de servicio de informar semestralmente sobre los canales de denuncia y de los mecanismos de acceso a prestaciones de seguridad social.

Luego, la Ley Karin incorpora 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", estableciendo como una contravención a este principio "*Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo*".

Ahora bien, considerando que los referidos artículos 13 y 14 integran el Título I "Normas generales", y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la Ley N° 18.575 se aplican a toda la Administración del Estado, debe concluirse que la preceptiva antes reseñada rige para la totalidad de los órganos que la componen.

Aunque algunos principios de procedimiento disciplinario, como la confidencialidad y la perspectiva de género, no se aplican a ciertas entidades (como la Contraloría y las Fuerzas Armadas), estos principios se integran en las leyes de responsabilidad administrativa (Leyes N° 18.834 y 18.883), aplicándose a todos los organismos que se ríjan por estas.

Finalmente, se destaca que la perspectiva de género es un principio general aplicable a todos los órganos del Estado, conforme a la aplicación de los artículos 3, 14 y 30 de la Ley N° 21.675, que establece medidas para prevenir y erradicar la violencia de género, obligando a los organismos a incorporar este enfoque en sus políticas laborales y a observar principios de debida



de debida diligencia y de no victimización secundaria en investigaciones de violencia de género.

#### **IV. Consideraciones del instructivo respecto de las modificaciones al Estatuto Administrativo y el EA para funcionarios Municipales**

Las modificaciones a las leyes N° 18.834 y 18.883 se centran en la investigación, sanción y consecuencias del acoso sexual y laboral. Se reafirman los principios de los procedimientos disciplinarios y se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad para ingresar a la Administración en casos de destitución por acoso laboral. Además, se establece la obligación de iniciar procedimientos disciplinarios de oficio ante atentados a la integridad del personal y se incluye el acoso laboral como causa de destitución.

Se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales, y se incorporan trámites adicionales y derechos para denunciantes. Estas modificaciones se aplican a todo el personal regido por el Estatuto Administrativo y el Estatuto para Funcionarios Municipales.

#### **V. Consideraciones respecto a 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 que los órganos de la Administración del Estado deben contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, así como del acoso laboral y sexual, con el objetivo de promover un ambiente laboral saludable y respetar la dignidad de las personas. Estos protocolos deben incluir acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, así como medidas para proteger la privacidad de los involucrados en investigaciones de acoso.

Se aclara que el término "denuncias inconsistentes" se refiere a aquellas que carecen de componentes necesarios para su formalización, y no tiene un propósito sancionador. Las medidas en los protocolos deben educar sobre la información relevante para realizar denuncias. Además, los protocolos deben alinearse con el marco legal y la jurisprudencia de la Contraloría General.

Finalmente, y atendido que el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.643 no contiene ninguna excepción o regla especial en cuanto a la entrada en vigor de sus disposiciones, corresponde que los organismos de la Administración elaboren o adecúen sus protocolos antes del 1° de agosto de 2024.

#### **VI. Respecto de las denuncias de acoso y violencia**

En relación con los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, la Contraloría establece en su instructivo que, de acuerdo con el artículo 90 B de la Ley N°18.834, es necesario cumplir con los requisitos que allí se consignan, incluyendo la identificación del denunciante y del denunciado, lo que hace improcedente la presentación de denuncias anónimas. Además, estatuye que conforme a jurisprudencia resuelta por el mismo Ente Contralor contenida en Dictamen N°E350740, de 2023, para caso de denuncias de acoso, antes de acudir a la Contraloría General, los denunciantes deben activar los mecanismos internos de la institución para canalizar y investigar las denuncias de acoso laboral o sexual, así como de violencia en el trabajo.

La Contraloría puede atender reclamos si el denunciante no se ha dirigido previamente al servicio, especialmente si está involucrado el jefe del servicio, altos directivos, alguno de los funcionarios que han de tramitar la denuncia o si hay razones que desaconsejen



presentar la denuncia ante el propio servicio.

Es importante destacar que el artículo 62 N°9 de la Ley N°18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de la probidad, 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, las leyes N°18.834 y N°18.883 prevén la destitución por presentar denuncias falsas con el ánimo de perjudicar a los denunciados. Esto debe ser considerado en el manejo de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas *“a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.”*

## **VII. Sobre nueva norma de inhabilidad de ingreso por cese por acoso laboral**

La nueva norma sobre inhabilidad de ingreso por cese por acoso laboral, introducida por la Ley Karin, modifica los artículos 12 de la Ley N°18.834 y 10 de la Ley N°18.883. Anteriormente, se requería que los postulantes a la Administración del Estado no hubieran cesado en un cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, salvo que hubieran transcurrido más de cinco años desde su cese. Las modificaciones permiten que, en ciertos casos, el fiscal determine que el funcionario esté exento de cumplir con este plazo de cinco años si se aplica la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral.

Es importante destacar que, aunque el fiscal puede proponer esta exención, la decisión final corresponde a las autoridades superiores de la institución, el

Secretario Regional Ministerial o el Alcalde. Además, la normativa solo permite la exención del plazo de inhabilidad, sin posibilidad de establecer un período menor a cinco años.

## **VIII. Entrada en vigencia y aplicación de la Ley**

La Ley mencionada entró en vigor el 1º de agosto de 2024, seis meses después de su publicación en el Diario Oficial. Esta Ley introduce cambios significativos en la investigación y sanción de conductas de violencia y acoso, tanto en aspectos sustanciales (como la reiteración en el acoso laboral) como procedimentales (nuevos derechos de denunciantes y víctimas en los sumarios administrativos).

Para los casos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo iniciados antes del 1º de agosto de 2024, se aplicarán las normas vigentes en la fecha de la denuncia. Sin embargo, para hechos ocurridos antes de esa fecha, pero no denunciados, los procedimientos disciplinarios deberán seguir las disposiciones procedimentales de la nueva Ley. Las normas sobre procedimiento se aplican inmediatamente desde la vigencia de la Ley, mientras que las materias sustantivas siguen el principio de irretroactividad, lo que significa que no se aplicarán nuevas sanciones más graves a hechos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Ley.

En particular, la Ley agrava las sanciones para el acoso laboral al incluir como sancionable una única conducta y establecer la destitución como castigo exclusivo, pero estas modificaciones no se aplican a hechos anteriores no denunciados antes de la vigencia de la Ley. Por lo que la aplicación de otras sanciones diversas a la destitución sí podría verificarse si es que los hechos han acaecido y no han sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley.



## **IX. Facultades de la Contraloría General de la República**

La Contraloría General de la República tiene varias facultades en relación con la Ley Karin:

## Toma de razón en materias disciplinarias:

- Según el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo, los actos que sobresean, absuelven o aplican medidas disciplinarias a funcionarios de primer nivel jerárquico están sujetos a toma de razón, salvo las excepciones establecidas en la resolución N°6 de 2019.

## Portal de Atención de Reclamos Funcionarios:

- La Contraloría ha habilitado un portal en línea para la presentación de reclamos relacionados con denuncias y procedimientos disciplinarios sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, accesible en [www.contraloria.cl/upd](http://www.contraloria.cl/upd).