



**DECRETO**      **Nº 1261**

LA REINA, 05 AGO. 2025

**VISTOS:** Memorándum N° 640, de fecha 29 de Julio de 2025, de la Dirección de Administración y finanzas, con el conforme del Administrador Municipal; el Decreto Alcaldicio N° 2.104, de fecha 31 de Diciembre de 2019, que fija texto refundido y sistematizado del Reglamento sobre Delegación de Atribuciones Alcaldicias de la comuna de La Reina, Artículo 1, punto N° 5, letra i); y en uso de las atribuciones que me confieren los artículos 20 y 63, de la Ley N° 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

**DECRETO** :  
=====

**1. APRUÉBASE reglamento que contiene el protocolo municipal para la prevención, la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo al interior de la Municipalidad de La Reina**, en los términos y condiciones que se señalan en su texto, que adjunto al presente Decreto Alcaldicio, se entiende forma parte integrante del mismo.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**POR ORDEN DEL ALCALDE**

  
JUAN ECHEVERRIA CABRERA  
SECRETARIO MUNICIPAL

  
ENRIQUE ORREGO ESPINOSA  
ADMINISTRADOR MUNICIPAL



www.lareina.cl  
MUNICIPALIDAD DE LA REINA  
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Memorandum. N° 640

ANT.: No hay

MAT: Solicitud emisión de Decreto que aprueba Reglamento que contiene el Protocolo Municipal para la Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo al interior de la Municipalidad de La Reina

La Reina, 29 JUL 2025

DE: CRISTIAN MARTÍNEZ DÍAZ  
DIRECTOR ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
A: ENRIQUE ORREGO ESPINOSA  
ADMINISTRADOR MUNICIPAL



En relación a la obligación de la Municipalidad de emitir un Reglamento que contenga el Protocolo Municipal para la Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo, adjunto envío Reglamento propuesto que ha sido elaborado en base a las indicaciones de la norma, y que cuenta con la revisión jurídica, para la emisión del Decreto Alcaldicio que lo apruebe y publique.

Agradeciendo desde ya, su favorable acogida, un cordial saludo,



  
CRISTIAN MARTÍNEZ DÍAZ  
DIRECTOR  
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

  
CMD/JLM

**Distribución:**

- Sr. Administrador Municipal
- Administración y Finanzas.
- Recursos Humanos.





**REGLAMENTO QUE CONTIENE EL  
PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LA  
PREVENCIÓN, LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN  
Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO AL INTERIOR DE  
LA MUNICIPALIDAD DE LA REINA**

**Decreto Alcaldicio N°**

**La Reina,**

**VISTOS:**

Ley N°21.643 publicada el 15 de enero de 2024 que establece diversas medidas en materias de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, modificando en lo que interesa, la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, así como la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, incorporando la obligación del empleador de contar con un Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual y el procedimiento de investigación y sanción en estas materias; La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N°1 que establece "el derecho a la vida y a la integridad psíquica de las personas"; Dictamen de la Contraloría general de la República N°E523936/2024 de fecha 06 de agosto de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 21.643 introdujo en el Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por este Código, y en uso de las atribuciones que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

**DECRETO:**

**REGLAMENTO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LA PREVENCIÓN, LA  
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO AL INTERIOR DE LA MUNICIPALIDAD DE LA REINA**

**Título Preliminar**

**Artículo 1º.** - El procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, así como de violencia en el trabajo, se aplica para todas las personas que desempeñan funciones y trabajan en la Municipalidad de La Reina, independiente de su calidad jurídica y unidad de desempeño, incluidas aquellas contratadas mediante convenio a honorarios o las regidas por el Código del Trabajo, a todas las cuales les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

**Artículo 2º.** - El presente reglamento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por parte de funcionarios,



**Municipalidad de La Reina**  
Administración Municipal

jefaturas, directivos, autoridades o terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por la municipalidad o la Contraloría General de la República. Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 25 de la ley N° 19.880, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

**Artículo 3º.** - La Municipalidad de La Reina adhiere los siguientes principios que sustentan la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

1. No tolerará conductas que puedan generar o constituir situación de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo por parte de funcionarios, jefaturas, directivos, autoridades o terceros ajenos a la relación funcionaria o laboral, así como tampoco violencia de género en el desempeño de la función pública o trabajo, según corresponda.
2. Promoverá acciones para que las relaciones interpersonales de los funcionarios y trabajadores del servicio se den siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencias religiosas u otros aspectos que puedan dar lugar a cualquier discriminación arbitraria.
3. Declara su compromiso de crear un entorno de trabajo seguro en el cual todos los funcionarios y trabajadores del servicio puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o cualquier tipo de acoso. La participación de funcionarios y trabajadores del servicio en la construcción de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género es esencial, y requiere un esfuerzo colaborativo y participativo para erradicar conductas incívicas, descorteses o arbitrariamente discriminatorias.

**Artículo 4º.** - Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

1. **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para los afectados su ménoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
2. **Acoso Sexual:** Se entiende por tal 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.
3. **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.
4. **Denunciado:** Persona contra la que se dirige la denuncia.
5. **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
6. **Enfoque preventivo de seguridad y salud en el trabajo:** Se priorizará la eliminación o control de riesgos en su origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, siendo la Municipalidad la responsable de la gestión de los riesgos en los lugares de trabajo.
7. **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o municipalidad, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
8. **Investigador:** Funcionario designado por el Alcalde para realizar la investigación de los hechos, mediante decreto que ordena el sumario administrativo. Dependiendo del procedimiento administrativo de que se trate, podrá llevar el nombre de investigador o fiscal administrativo.
9. **Medidas correctivas:** Son aquellas acciones que se implementan por la municipalidad para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
10. **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la municipalidad una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia



de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

11. **Receptor:** Es el funcionario del servicio encargado de recibir en reserva, las denuncias que se presenten y los antecedentes que se acompañen, en caso que corresponda, y derivarlas con celeridad y confidencialidad a la autoridad competente. Además, el receptor deberá entregar información y orientación acerca del procedimiento aplicable y de cómo y cuándo se realiza una denuncia. Ejercerá el rol de Receptor/a quién ejerce el cargo de Encargado de Remuneraciones y Desarrollo Organizacional, o el funcionario del Departamento de Recursos Humanos que se designe en su reemplazo, en ausencia de la primera.
12. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
13. **Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas desarrollados en el marco de la seguridad y salud en el trabajo favorecerán a todos los funcionarios y trabajadores del servicio, cualquiera sea su vínculo contractual, considerando además situaciones como la discapacidad, la edad o la práctica laboral. Estas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva y sin discriminación arbitraria alguna.
14. **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
15. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

**Artículo 5º.** - No constituyen por sí sola conductas de acoso laboral, de violencia en el trabajo, violencia de género o de discriminación, los requerimientos del superior jerárquico para el cumplimiento de su función habitual, metas, la información entregada a los trabajadores sobre su desempeño laboral o respecto a su comportamiento en el marco de procesos de evaluación, comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo o la conducta relacionada con el trabajo y cambios en las asignaciones de trabajo o funciones, siempre que se enmarquen en un trato de respeto y que no vulneren la dignidad de las personas y que no sea utilizado como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en particular.

**Artículo 6º.** - Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, instruidos por la Municipalidad de La Reina deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

1. **Celeridad:** El procedimiento deberá ser llevado con la mayor rapidez que permita al servicio, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
2. **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
3. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento de investigación, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, la municipalidad deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del



Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Contraloría General en el ejercicio de sus funciones.

4. **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, con respeto a los derechos fundamentales, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
5. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados. Actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
6. **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
7. **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la municipalidad deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
8. **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
9. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.
10. **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

## Título I

### **Derechos de los servidores de la Municipalidad de La Reina y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**

**Artículo 7º.** - Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, los servidores públicos que se desempeñen en la Municipalidad de La Reina, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

1. Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia y ser tratados con respeto.
2. Que se adopten e implementen por la municipalidad medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
3. Ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la municipalidad, y los canales de denuncia de manera semestral.



4. Denunciar las conductas de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo y de discriminación arbitraria.
5. Ser informados sobre el protocolo de prevención de acoso laboral sexual y violencia en el trabajo.
6. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
7. Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la municipalidad disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

**Artículo 8º.** - Los servidores públicos que se desempeñen en la Municipalidad de La Reina, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Tratar a todos con respeto y no cometer actos de acoso violencia y discriminación arbitraria.
2. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Municipalidad.
3. Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
4. Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la municipalidad, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
5. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 9º.** - Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, la Municipalidad de La Reina deberá:

1. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación a todos los funcionarios.
2. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
3. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación, protegiendo la privacidad y honra de todas las personas involucradas.
4. Garantizar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra cualquier tipo de represalias durante y después del proceso de investigación.
5. Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia, incluyendo la aplicación de sanciones conforme al mérito del informe de investigación.
6. Monitorear y garantizar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
7. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana disponibles a través del organismo administrador de la ley N° 16.744.

## Título II

### Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

**Artículo 10.** - Para evitar situaciones de violencia o acoso sexual o laboral, la Municipalidad identificará a través de los resultados de la aplicación del Cuestionario CEAL – SM, los factores de riesgos, según el calendario de aplicación que establezca el Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL – SM para la identificación de Riesgos Psicosociales y el Comité Paritario, quienes establecerán además, en base a los resultados, las medidas preventivas a implementar, según los siguientes factores de riesgo definidos en el mencionado cuestionario:

1. Calidad de liderazgo.
2. Carga de trabajo.
3. Compañerismo.
4. Confianza y justicia en la organización.
5. Equilibrio trabajo y vida privada.
6. Exigencias emocionales.
7. Desarrollo profesional.
8. Inseguridad en las condiciones laborales.
9. Reconocimiento y claridad del rol.
10. Salud mental.
11. Violencia y acoso.
12. Vulnerabilidad.



**Artículo 11.-** Medidas para prevenir y controlar los riesgos que se identifiquen:

1. Con los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario CEAL – SM, el comité paritario elaborará un plan de acción para implementar las pertinentes medidas correctivas. Dicho plan de acción incorporará objetivos medibles, a los que se les dará seguimiento semestral o anualmente.
2. El cuestionario CEAL – SM se aplicará cada dos años, para dar seguimiento a la eficacia de las medidas implementadas.

**Artículo 12.-** Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores:

1. Sensibilización de funcionarios municipales sobre conceptos claves que aborda la ley N° 21.463, con el objetivo de que conozcan aquellas situaciones, conductas o expresiones verbales y no verbales que constituyen acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
2. Capacitar e informar continuamente a los funcionarios municipales sobre el presente protocolo y el procedimiento de investigación y la obligación de dar estricto cumplimiento a este.

**Artículo 13.-** Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

1. Difusión y sensibilización del Decálogo de Buenos Tratos, que incluye las actitudes y conductas que se deben adquirir para la mantención de un buen ambiente de trabajo, basado en el respeto y la buena convivencia.
2. Promoción de una cultura basada en el respeto al interior de los lugares de trabajo.
3. Orientación a jefaturas y directores respecto a situaciones de conflicto al interior de sus equipos de trabajo, por parte de un profesional designado por la Administración o el Departamento de Recursos Humanos.

**Artículo 14.-** Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral:

1. Atención de funcionarios que requieran orientación, apoyo, contención, o derivación a equipo de apoyo psicológico de la ACHS frente a situaciones de acoso o violencia en el trabajo, por parte de un profesional designado por la Administración o el Departamento de Recursos Humanos, con especial atención y respeto de la confidencialidad.
2. Todas las denuncias recibidas serán abordadas bajo reserva, respetando la confidencialidad. Serán derivadas directamente al Alcalde para su estudio y resolución en sobre cerrado. Así mismo, la investigación que se realice será bajo estricta reserva.

**Artículo 15.-** Medidas frente a denuncias inconsistentes:

1. Frente a consultas o denuncias inconsistentes, el receptor de la denuncia orientará a quien realice la denuncia para entregar todos los antecedentes que sean necesarios, de modo de aclarar las circunstancias de los hechos.
2. También se orientará a quienes deseen denunciar respecto a acciones que pueden ser consideradas acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y que tipos de conducta no son consideradas, de modo de asegurar que la denuncia se realice cuando efectivamente existan actos que puedan ser percibidos por el denunciante como un acto de violencia o acoso, aunque no sea de manera recurrente.
3. El receptor de la denuncia indicará al denunciante que, en caso de denuncias falsas, la formulación de cargos se efectuará al denunciante. En dichos casos, el investigador o fiscal deberá proponer la absolución del denunciado.

### Título III

#### Procedimiento denuncia acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

**Artículo 16.-** Todo servidor público de la Municipalidad de La Reina, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo al interior de la Municipalidad o con motivo del trabajo en ella, podrá efectuar la denuncia, de acuerdo al procedimiento establecido en los siguientes artículos.

**Artículo 17.-** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la municipalidad o ante Contraloría General de la República, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento que este organismo disponga y se adoptarán las medidas sugeridas o requeridas por dicha entidad.

En el caso de presentar la denuncia ante la municipalidad, aquella deberá ser presentada en el Departamento de Recursos Humanos al receptor. Ésta debe ser fundada, por escrito en un sobre cerrado



y firmada por el denunciante. El receptor orientará a la persona para que complete toda la información que se requiere en el formulario de denuncia (Anexo N° 1).

**Artículo 18.-** La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la municipalidad, indicar la relación que los vincula.
4. Relación de los hechos que se denuncian.
5. Si la denuncia se realiza directamente ante la Contraloría general, se deberá identificar a la municipalidad, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.
6. Firma del denunciante.

**Artículo 19.-** Una vez recibida la denuncia y con el objetivo de evitar denuncias inconsistentes y de velar por la protección de la víctima, el receptor deberá comprobar que la denuncia cumple con los requisitos previamente establecidos, lo que en ningún caso podrá implicar comprobar la veracidad o efectividad de los hechos denunciados, y, además, ponderar su gravedad para efectos de la adopción de las medidas de resguardo. Asimismo, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Esta revisión se realizará con la mayor celeridad posible no pudiendo exceder de tres días hábiles administrativos.

En caso de que el denunciado o denunciante sea el Alcalde, concejal o funcionarios que se desempeñen como jefatura que dependan del Alcalde, el receptor deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el procedimiento disciplinario respectivo.

**Artículo 20.-** La denuncia podrá ser desestimada cuando de los hechos expuestos en la presentación no sea posible establecer la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo en los términos de la ley N° 21.643.

Con todo, sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá ser notificado dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante, la que podrán reclamar ante Contraloría General de la República conforme lo dispuesto en el artículo 156 de la ley N° 18.883.

En los casos de violencia en el trabajo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan, según lo indicado en el literal e) del artículo 10 de la ley N° 18.883.

En caso de ser aceptada la denuncia, el Alcalde tendrá un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia en Alcaldía, para decretar la instrucción de una investigación sumaria o un sumario administrativo, designando al investigador o fiscal respectivo, según corresponda.

**Artículo 21.-** Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente podrá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de su trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal durante la tramitación de los procesos disciplinarios adoptará, en el caso que sea necesario, las medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Las medidas adoptadas podrán subsistir por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

**Artículo 22.-** La investigación de la denuncia por acoso laboral o sexual se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883, es decir, a través de una investigación sumaria o sumario administrativo.

Se deberá designar preferentemente como fiscal a un funcionario que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos disciplinarios para determinar la responsabilidad administrativa, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas, y a interponer



**Municipalidad de La Reina**  
Administración Municipal

recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior aplica también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 la ley N° 18.883.

El denunciante o denunciado, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la municipalidad decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

El procedimiento disciplinario investigación se regirá por las facultades etapas y recursos previstos en el título V de la ley N° 18.883. Sin perjuicio de los plazos establecidos en ese estatuto, los investigadores o fiscales deberán cumplir la investigación dentro de 30 días.

Los investigadores o fiscales tendrán las más amplias facultades para investigar los hechos indicados, como por ejemplo declaraciones de testigos, sean o no funcionarios, recopilación de documentos relacionados con los hechos denunciados u otros que den cuenta de las relaciones laborales y antecedentes enfermedades profesionales.

Todos los funcionarios de la municipalidad se encuentran obligados a prestar la colaboración que se le solicite y declarar cuando sean requeridos por el investigador o fiscal.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

En caso de existir indicios de que los hechos denunciados puedan constituir una denuncia falsa deberán realizarse todas las indagaciones que permitan investigar la veracidad de los hechos.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

**Artículo 23.-** Una vez concluida la investigación de los hechos el investigador o fiscal declarará formalmente cerrada la investigación.

Si la investigación no permite acreditar la efectividad de los hechos, la participación del denunciado, o bien, si como resultado de la investigación se concluye que los hechos denunciados no son constitutivos de alguna conducta de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, el investigador o fiscal deberá elaborar un informe o vista fiscal que contenga al menos:

1. Individualización del denunciante, víctima y denunciado.
2. Los hechos denunciados.
3. Las diligencias investigativas realizadas, individualizando testigos.
4. La relación detallada de las pruebas y como ellas contribuyeron a aclarar los hechos investigados.
5. Las conclusiones y fundamentos que permitan desestimar la denuncia.
6. La propuesta de desistimiento.

Por otra parte, si la investigación o sumario acredita la efectividad de los hechos, y que estos son constitutivos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y la participación del denunciado en los mismos, deberá formularse cargos a los denunciados.

**Artículo 24.-** Concluida la etapa de formulación de cargos y descargos, acorde a lo dispuesto en el artículo 137 de la ley N° 18.883, el investigador o fiscal deberá elaborar un informe o vista fiscal que contenga al menos:

1. Individualización del denunciante, víctima y denunciado.
2. Los hechos denunciados.
3. Las diligencias investigativas realizadas, individualizando testigos.
4. La relación detallada de las pruebas y como ellas contribuyeron a aclarar los hechos investigados.
5. La participación y grado de culpabilidad del denunciado.
6. Las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran.
7. Las conclusiones y fundamentos de la propuesta.
8. La propuesta de sanción o medida disciplinaria, que corresponda aplicar, así como propuestas de medidas de resguardo que sean aplicables en el respectivo caso.

Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883.



**Municipalidad de La Reina**  
Administración Municipal

En caso de denuncias falsas, la formulación de cargos se efectuará al denunciante. En dicho caso, el investigador o fiscal deberá proponer la absolución del denunciado.

Si se propone la medida de destitución respecto de un funcionario, de acuerdo a lo indicado en el literal m) del artículo 82 y en los literales c), e) y f) del artículo 123, ambos de la ley N° 18.883, el investigador o fiscal podrá proponer que el denunciado sea eximido de cumplir el plazo establecido en el literal e) del artículo 10 de la ley N° 18.883.

En el caso de conductas de violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, se deberá proponer medidas correctivas en relación a la causa que generó la denuncia, y en el caso que corresponda, ordenará perseguir la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra la vida o la integridad corporal de funcionarios municipales, con el motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien de cualquier forma, de conformidad al artículo 88 de la ley N° 18.883.

**Artículo 25.-** Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia de los delitos que debió hacerse en la oportunidad debida.

**Artículo 26.-** El acto administrativo de término de la investigación correspondiente y sus conclusiones, deberá ser notificado al denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República en el plazo de 20 días contados desde que tomó conocimiento de aquella.

**Título Final**  
**Publicación y vigencia de este reglamento**

**Artículo 27.-** El presente reglamento y sus anexos deberán publicarse en el sitio electrónico de la Municipalidad de La Reina, sección "Transparencia Activa", entrando en vigencia desde aquella fecha.

**Artículo 28.-** Semestralmente, la Municipalidad de La Reina informará a todos sus servidores, a través de los canales internos de información, el protocolo de denuncia de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo y el canal de recepción de denuncias.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE y ARCHÍVESE**

**JUAN ECHEVERRÍA CABRERA**  
Secretario Municipal

**JOSÉ MANUEL PALACIOS PARRA**  
Alcalde



**ANEXO N° 1.**

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO  
DE LA MUNICIPALIDAD DE LA REINA**

**I. INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda.

<b>Acoso Laboral</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Acoso Sexual</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Violencia en el Trabajo</b>	<input type="checkbox"/>

**II. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE**

**1. Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia** (marque con una "X" la alternativa que corresponda).

<b>Victima</b> (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual).	<input type="checkbox"/>
<b>Denunciante:</b> Persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual.	<input type="checkbox"/>

**2. Datos personales del denunciante** (sólo en el caso que el denunciante **no sea la víctima**).

<b>Datos personales</b>	
Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, unidad o área de desempeño	

**3. Datos personales de la víctima.**

Nombre completo	
Cédula de identidad	
Dirección particular	
Comuna / Región	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

**4. Datos de la víctima respecto a la organización.**

Nombre completo	
Departamento, sección u oficina de desempeño	
Recinto municipal	

**5. Datos personales de denunciado – victimario.**

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, sección u oficina de desempeño	
Recinto municipal	



### III. RESPECTO A LA DENUNCIA

1. Nivel jerárquico del denunciado – victimario respecto de la víctima:

Nivel superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

2. ¿El denunciado – victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Sí	
No	

3. ¿El denunciado – victimario trabaja directamente con la víctima?

Sí	
No	
Ocasionalmente	

4. ¿El denunciante – víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí	
No	

### IV. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1. Describa las conductas manifestadas – en orden cronológico – por el presunto acosador que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

2. Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.



**3. Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.**

**4. Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.**

**5. Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia (marque con una “X” la alternativa que corresponda).**

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Vídeo	
Otros documentos de respaldo	

**6. Si respondió “otros documentos de respaldo”, por favor señale cuales.**



**Municipalidad de La Reina**  
Administración Municipal



**7. Observaciones.**

**Nombre y firma del denunciante**

Fecha de la denuncia:



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE LAS MODIFICACIONES QUE LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN) INTRODUJO AL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, RESPECTO DE ORGANISMOS PÚBLICOS CUYO PERSONAL SE RIJA POR ESE CÓDIGO.

SANTIAGO, 06 de agosto de 2024

Con ocasión de la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, también denominada Ley Karin -que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo-, esta Contraloría General, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones respecto de su aplicación y alcance para los organismos públicos cuyo personal se rija por el Código del Trabajo -en adelante, también los servicios u organismos-, complementarias a las contenidas en el dictamen N° E516610, de 2024, de este origen, relativas a las modificaciones que la misma ley introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883.

### I. Aspectos generales

De manera inicial, corresponde recordar que aquellas modificaciones que la Ley Karin introdujo a la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración General del Estado, en el sentido de incorporar 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, resultan plenamente aplicables a los organismos a los que se dirigen las presentes instrucciones, de modo que es válido para estos efectos lo dicho sobre las modificaciones a la ley N° 18.575 en el apartado II del instructivo contenido en el dictamen N° E516610, de 2024.

Enseguida, debe relevarse que el presente instructivo tiene por objeto realizar un análisis de las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en el Código del Trabajo, como la efectuada a la definición de acoso laboral y

**SEGÚN DISTRIBUCIÓN  
PRESENTE**



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

2

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, entre otras, destacando igualmente algunos aspectos de dicha legislación, y que, asimismo, constituyen una novedad en relación con el actual régimen legal aplicable a los servicios.

Por otra parte, es útil aclarar que el ámbito de aplicación del decreto N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento 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.

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

En primer término, debe tenerse en cuenta que lo expresado en el apartado V del instructivo contenido en el dictamen N° E516610, de 2024, sobre necesidad de identificación del denunciante y de activación previa de los protocolos internos, y el carácter de falta a la probidad de las denuncias falsas, resulta aplicable a los servicios cuyos funcionarios se rigen por el Código del Trabajo.

En este orden de ideas, resulta necesario reiterar lo señalado en el apartado II del citado instructivo, en cuanto a que por expresa disposición del nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral son aplicables los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, disposiciones que establecen, en síntesis, los requisitos que deben reunir las denuncias y las exigencias para que procedan los derechos que se contemplan para las personas denunciantes, regulación que por contenerse en el Título I "Normas generales" del primero de aquellos textos legales, es aplicable a los organismos cuyos servidores se rigen por el Código del Trabajo.

Al respecto, cabe aclarar que las exigencias y derechos establecidos en el aludido artículo 90 B se aplicarán en la medida que no sean contrarios a lo establecido en la ley N° 21.643, por lo que deberán armonizarse con sus disposiciones. Así, a modo de ejemplo, 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, conclusión que también es válida para el caso de los servicios a los que se dirige el mencionado instructivo.

Asimismo, debe recordarse que las denuncias de acoso y violencia que se reciban en esta Contraloría General, serán atendidas de acuerdo a las facultades constitucionales y legales que la ley le otorga, las que se



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

3

ejercerán de manera fundada, considerando especialmente lo previsto en el artículo 8º de la resolución exenta N° 922, de 2023, de este origen, como se expresó en el apartado V del citado instructivo contenido en el dictamen N° E516610, de 2024.

Puntualizado lo anterior, resulta útil destacar que el artículo 211-B bis del Código del Trabajo introduce, como se adelantó, 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.

En este punto conviene anotar que, para satisfacer el principio de confidencialidad, las denuncias verbales deberán ser recibidas en espacios físicos adecuados que resguarden la privacidad de la persona denunciante.

Conviene agregar que 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, de acuerdo con lo señalado en los dictámenes N°s E318987 y E364680, de 2023, de este origen.

### **III. 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, 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. Ello, a diferencia de lo dispuesto en las leyes N°s 18.834 y 18.883, que entregan dicha facultad al fiscal del pertinente sumario.

Lo anterior, como indica dicho precepto, debe realizarse considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, debiendo agregarse que, por tratarse de organismos que integran la Administración del Estado, deberán tenerse presentes también los principios de eficiencia, eficacia y continuidad de la función pública.

El artículo 211-B bis del Código del Trabajo previene que, entre otras medidas que se considerarán, 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



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4

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 esta Entidad de Control en el marco de la investigación que pueda incoar, también podrá solicitarse su revisión por el servicio.

Lo anterior, también aplica a lo resuelto en el referido instructivo.

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, 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 N° 21.643, 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.

Finalmente, cumple con hacer presente que lo indicado en los dos párrafos precedentes aplica a lo resuelto en el instructivo contenido en el dictamen N° E516610, de 2024.



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

5

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

Al respecto, debe recordarse que en los dictámenes N°s 68.295, de 2016; 17.882, de 2017 y E414599, de 2023, de este origen, entre otros, se ha 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°s 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 N°s 18.834 y 18.883, interpretación que se aviene con el espíritu de la Ley Karín y con el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 19, N° 2, de la Constitución Política.

Un entendimiento distinto podría llevar a concluir, por ejemplo, que las personas funcionarias que integren un servicio sujetas al Código del Trabajo tendrían menos derechos y garantías en materia de investigación del acoso sexual y laboral, que aquellos servidores pertenecientes al mismo organismo, pero regidos por alguno de los mencionados estatutos administrativos.

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



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

6

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 este Ente Contralor -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 esta Entidad de Control 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 este Organismo Fiscalizador 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 esta Contraloría General 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.

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

Sobre el particular, cabe anotar que según lo dispuesto en el nuevo párrafo primero del numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, los organismos que tengan personal regido por el citado código deberán



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

7

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°s 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 este Órgano Fiscalizador las disposiciones del protocolo incorporadas en el aludido reglamento, lo que se ajusta al criterio contenido en los dictámenes N°s 45.411, de 2009 y 25.563, de 2019, de este origen, entre otros, debiendo añadirse que el mismo derecho a impugnación debe entenderse comprendido en el mencionado instructivo, pero referido directamente al protocolo en cuestión.

## VI. 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 Karín, 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 procedural, 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.



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

8

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.

### VII. Denuncias ante la Contraloría General

Finalmente, cumple con recordar que, para los efectos de interponer denuncias escritas por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como para presentar reclamos relacionados con la tramitación de aquellas y de los procedimientos disciplinarios relativos a las mismas, esta Contraloría General 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, para realizar las mencionadas denuncias en forma verbal o escrita de manera presencial, la persona podrá dirigirse a la oficina de partes de esta Contraloría General o a cualquiera de las de sus Contralorías Regionales.

Atendido el alcance de las presentes instrucciones, todos los ministerios deberán adoptar las medidas que procedan a fin de darles una adecuada y oportuna difusión entre todos sus organismos públicos dependientes o relacionados, que tengan funcionarios regidos por el Código del Trabajo, con el objeto de que sus respectivas jefaturas vean por su observancia.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez  
Contralora General de la República (S)

#### DISTRIBUCIÓN:

- Todos los Ministerios.
- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Consejo para la Transparencia.
- Todas las Municipalidades.
- Divisiones, Departamentos, Unidades y Centros de la Contraloría General.
- Contralorías Regionales.
- Unidad de Acceso a la Información y Participación Ciudadana de la Contraloría General.
- Oficina de Partes y Atención Ciudadana de la Contraloría General.

Firmado electrónicamente por:	
Nombre	DOROTHY PÉREZ GUTIERREZ
Cargo	CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)
Fecha firma	06/08/2024
Código validación	qhvRx504o
URL validación	<a href="https://www.contraloria.cl/validardocumentos">https://www.contraloria.cl/validardocumentos</a>

## LEY 21643 | 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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Promulgación: 05-ENE-2024 Publicación: 15-ENE-2024

Versión: Última Versión - 03-ENE-2025

Última modificación: 03-ENE-2025 - Ley 21724

Materias: Acoso Laboral, Acoso Sexual, Derecho del Trabajo, Violencia Laboral, Municipalidades, Funcionarios Públicos, Funcionarios Municipales,

Uri: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1200096&f=2025-01-03>

Uri Corta: <https://bcn.cl/yRoHSK>

### LEY NÚM. 21.643

#### 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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en  
moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón  
Irarrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo.

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2\*:

a) Reemplázase el ínciso segundo por el siguiente:

"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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) El acoso sexual, entendiéndose por tal 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.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión o 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 mieroscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) 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."

b) Sustitúyese en el ínciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: "origen social o cualquier otro motivo."

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán".

b) Incorpórase en el párrafo segundo a continuación de la expresión "acoso sexual", la siguiente: "laboral o violencia en el trabajo".

3. Agrégase el siguiente artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual a ser 154 ter:

"Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado."

4. Reemplázase el epígrafe del Título IV del Libro II "De la investigación y sanción del acoso sexual" por "DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO".

5. Agrégase a continuación del Título IV del Libro II, el siguiente epígrafe:

"Párrafo 1º

De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

6. Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

"Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) 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. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.

7. Agrégase en el Título IV del Libro II, a continuación del artículo 211-A el siguiente epígrafe:

**"Párrafo 2°**

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

8. Reemplázase el artículo 211-B por el siguiente:

"Artículo 211-B.- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones".

9. Agrégase a continuación del artículo 211-B el siguiente artículo 211-B bis:

"Artículo 211-B bis.- En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y 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.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508".

10. Reemplázase el artículo 211-C, por el siguiente:

"Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales".

11. Agrégase en el artículo 211-D el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2."

12. Reemplázase el artículo 211-E por el siguiente:

"Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción:

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo."

Artículo 2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

1. Agrégase en el artículo 13 el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.".

2. Agrégase el siguiente artículo 14, nuevo:

"Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar 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, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que debán adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueron necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honor de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.".

3: Agrégase en el inciso segundo del artículo 46, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase "cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. En el artículo 62:

- a) En el numeral 8 sustitúyese el vocablo "y" por un punto y aparte.
- b) Agrégase a continuación del numeral 9, el siguiente numeral 10, nuevo:

"10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufren las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.".

Artículo 3.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda:

1. Reemplázase en el artículo 12 letra e), la expresión "funciones, y" por el siguiente texto: "funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal".

2. Agrégase en el artículo 90 el siguiente inciso final:

"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 119, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. Agrégase en el artículo 121 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida".

5. Sustítuyese el literal b) del inciso segundo del artículo 125 por el siguiente:

"b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;"

6. Agrégase en el artículo 126 el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160".

7. Intercálanse en el artículo 129, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso quinto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 (letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario imputado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140."

8. Intercállase en el artículo 136, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."

9. Agrégase en el artículo 137 el siguiente inciso final, nuevo:

"Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131".

10. En el artículo 140:

a) Agrégase, en el inciso quinto, a continuación del punto final, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131".

b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84(l) o m), estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo".

11. Agrégase en el artículo 143, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84(l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción".

Artículo 4.- Modifícase la ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:

1. Reemplázase en el artículo 10 letra e), la expresión "funciones, y" por lo siguiente: "funciones. Con todo, conforme a lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal".

2. Agrégase en el artículo 88 el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 118, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase "cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. Agrégase en el artículo 120 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida".

5. Sustitúyese el literal c) del artículo 123 por el siguiente:

"c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82".

6. Intercállase en el artículo 124, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156".

Ley 21687  
Art. único N° 1  
D.O. 31.07.2024

7. Agrégase en el artículo 126, los siguientes incisos, segundo y tercero, nuevos:

"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.

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

8. En el artículo 127:

a) Intercállanse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Ley 21687  
Art. único N° 2  
D.O. 31.07.2024

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario imputado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138.".

b) En el inciso tercero que ha pasado a ser sexto, reemplázase la expresión "lo" por el artículo "los".

9. Intercálanse en el artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre a finado".

10. Intercállase en el artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129".

11. Agrégase en el inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129".

12. Agrégase en el artículo 141, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: "En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción".

Artículo 5.- Modifíquese la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, de la siguiente forma:

1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 60, a continuación de la frase "a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio," la frase "o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883, 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".

2. En el artículo 76:

a) Sustitúyese en el literal e) la expresión "y" por un punto y aparte.

b) Incorpórase el siguiente literal g), nuevo:

"g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°

18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.”.

3. Sustitúyese el inciso primero del artículo 77 por el siguiente:

“Artículo 77.- Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y 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, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá dárle a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia.”.

4. Agrégase en el inciso primero del artículo 89, a continuación de la expresión “penal” la siguiente frase final “, y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883”.

Artículo 6.- En el marco de las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de riesgos laborales, los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán remitir semestralmente a la Superintendencia de Seguridad Social, la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas.

Los empleadores estarán obligados a proporcionar la información requerida por los organismos administradores para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso precedente.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, especialmente en lo que respecta al reporte y registro de información y la clasificación de las acciones y medidas adoptadas por los empleadores. Con todo, la Superintendencia deberá remitir al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Consejo Superior Laboral, en los meses de enero y julio de cada año, un informe estadístico con los datos consolidados a que refiere el presente artículo.

#### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento al que hacen referencia las modificaciones establecidas en los numerales 6 y 8 del artículo 1 de la presente ley.

Artículo segundo.- 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.”.

Y por cuánto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúnguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 5 de enero de 2024.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Manuel Monsalve Benavides, Ministro del Interior y Seguridad Pública (S).- Mario Marcel Culiell, Ministro de Hacienda.- Álvaro Elizalde Soto, Ministro Secretario General de la Presidencia.- Luis Cordero Vega, Ministro de Justicia y Derechos Humanos.- Antonia Orellana Guairelo, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.

documento impreso desde [www.bcn.cl/leychile](http://www.bcn.cl/leychile) el 28 de 07 de 2025 a las 16 horas con 29 minutos

