



Base de Dictámenes

MUN, casos de denuncia de acoso laboral o sexual, protocolo interno, creación comité complementario, ente asesor, armonización regulaciones con normativa y jurisprudencia

NÚMERO DICTAMEN E15438N25	FECHA DOCUMENTO 29-01-2025
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 79504/2011, 34589/2009, E516610/2024, 37611/2008, 54732/2011, E523936/2024

Acción	Dictamen	Año
Aplica	079504N	2011
Aplica	034589N	2009
Aplica	E516610	2024
Aplica	037611N	2008
Aplica	054732N	2011
Aplica	E523936	2024

Ley 18575 art/18 inc/1 POL art/19 num/3 ley 18883 art/118 ley 21643 ley 19345 ley 16744 art/66 num/4

MATERIA

No se advierte reproche que formular en torno a la creación del comité que se individualiza, en el entendido que sus funciones tienen un carácter complementario a la normativa que se indica.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E15438 Fecha: 29-01-2025

I. Antecedentes

Se ha dirigido a esta Contraloría General don César Retamal Rivera, funcionario de la Municipalidad de Curacaví, denunciando que dicha entidad edilicia creó un "Comité de Evaluación de Denuncias de Acoso" que conocería de materias que son propias de un procedimiento sumarial -lo que podría interferir en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa- y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Además, expone que el aludido comité carece de especialización e imparcialidad.

Requerida al efecto, la Municipalidad de Curacaví informó, en síntesis, que el comité opera en el marco del "Código de Ética Municipal" y que regula el protocolo municipal en casos de denuncias por hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral y sexual. Agrega, que esta comisión se encarga de efectuar las primeras indagaciones que permiten determinar la seriedad de cada denuncia, resguardando la objetividad e imparcialidad del proceso y siguiendo los lineamientos impuestos por la autoridad edilicia.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe señalar que según lo dispone el inciso primero del artículo 18 de la ley N° 18.575, el personal de la Administración del Estado estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarle. Su inciso segundo indica que en el ejercicio de la potestad disciplinaria se asegurará el derecho a un racional y justo procedimiento, lo que se encuentra en armonía con la garantía del debido proceso contenida en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República.

Enseguida, es útil recordar que el artículo 118 de la ley N° 18.883 prevé, en lo que interesa, que los funcionarios municipales incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fueren susceptibles de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Al respecto, es dable indicar que los sumarios administrativos instruidos por las municipalidades, son procedimientos reglados, cuya tramitación se encuentra contenida en los artículos 118 al 143 de la ley N° 18.883 (aplica dictamen N° 79.504, de 2011).

A su vez, es oportuno señalar que, acorde con el criterio expresado, entre otros, en el dictamen N° 34.589, de 2009, la potestad disciplinaria se encuentra radicada en la Administración activa, de tal forma que corresponde a cada entidad municipal ponderar si los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, caso en el cual dispondrá la instrucción de un proceso sumarial.

Ahora bien, cabe destacar que con ocasión de la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, también denominada Ley Karin, se introdujeron una serie de modificaciones normativas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Así, en la ley N° 18.575 se incorporaron nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Por su parte, en relación con la anotada ley N° 18.883, el texto legal incluyó modificaciones en derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas, entre otras (aplica dictamen N° E516610, de 2024).

En otro orden de ideas, cumple con hacer presente que, tal como ha sido resuelto por este Organismo de Control a través de los dictámenes N°s. 37.611, de 2008 y 54.732, de 2011, la ley N° 19.345 ha hecho aplicable a la Administración del Estado centralizada y descentralizada, así como a los organismos municipales, de manera íntegra las disposiciones de la ley N° 16.744, entre las cuales se incluye la obligación de formar y mantener Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, al que, entre otras funciones, le corresponde indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, según lo previsto en el N° 4 del artículo 66 de la citada ley N° 16.744.

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que mediante decreto N° 938, de 6 de agosto de 2021, la Municipalidad de Curacaví aprobó un “Código de Ética Municipal” que, en su Título VII, sobre procedimiento especial aplicable a casos de denuncia de acoso laboral o sexual, establece la creación de un “Comité de Evaluación de Denuncias de Acoso”.

En este sentido, se detalla que para efectos de analizar las distintas acciones frente a una eventual denuncia, se conformará este comité, que tiene como funciones: a) proponer la adopción de medidas cautelares de protección a la(s) víctima(s) y/o denunciante(s), según corresponda, debiendo comunicar al alcalde la propuesta de acción recomendada, b) procurar el correcto ejercicio del procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual, y c) velar y efectuar todas las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad en el procedimiento.

Asimismo, se dispone que serán integrantes de la comisión dos representantes designados por el alcalde, el encargado de personal, un funcionario a honorarios designado mediante asamblea de servidores a honorarios, y un representante de la asociación de funcionarios.

Del mismo modo, con el objeto de resguardar la imparcialidad y el debido proceso, se prevén como personas inhábiles para integrar el comité, aquellas quienes tengan la calidad de denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s); quienes tengan relación jerárquica directa con el denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s); quienes tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, amistad o enemistad conocida con el denunciante(s), víctima(s) o denunciado(s), y quienes por otra razón o circunstancia justificada sean determinados por el o los integrantes de la comisión.

En este contexto, es dable colegir que el “Comité de Evaluación de Denuncias de Acoso” que se viene denunciando es parte del protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias de maltrato, acoso laboral o sexual, sin desmedro de los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa y de las atribuciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por lo que no se advierte reproche que formular al respecto.

Lo anterior, en el entendido que las funciones del comité tienen un carácter complementario -como ente asesor, no decisorio ni vinculante- a las disposiciones que sobre responsabilidad administrativa prevé la normativa atingente, entre ellas las leyes N°s. 18.575, 18.883 y 21.643.

Sin perjuicio de lo concluido, cabe recordar a ese municipio que, de acuerdo con las nuevas disposiciones introducidas por la citada Ley Karin a la ley N° 18.575 y al Código del Trabajo, y conforme a las instrucciones impartidas en la materia por este Organismo Fiscalizador, las instituciones deben elaborar o adecuar sus protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.

De igual modo, se hace presente, en atención a la normativa y jurisprudencia antes aludida, que esa entidad edilicia deberá armonizar sus regulaciones en la materia con las definiciones, derechos y obligaciones contenidas en aquellas, por ejemplo, en lo que atañe al concepto de acoso laboral y, tratándose del personal regido por el Código del Trabajo, en lo atingente a la forma de realizar la denuncia y las medidas de resguardo que pueden adoptarse.

Finalmente, se remite a la Municipalidad de Curacaví copia del dictamen N° E516610, de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 -Ley Karin- introdujo a las leyes Nos 18.575, 18.834 y 18.883, para su conocimiento y fines pertinentes, y del dictamen N° E523936, de 2024, que imparte instrucciones sobre la materia para el personal regido por el Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

