

**UNIVERSIDAD DE ATACAMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**



**“LAS MODIFICACIONES DE LA LEY 21.643 EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO”**

**Brayan Alexis Pizarro Araya**

**2024**

**UNIVERSIDAD DE ATACAMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**



**“Las modificaciones de la ley 21.643 en el Derecho  
Administrativo Disciplinario”.**

**"Memoria presentada en conformidad a los requisitos para Obtener el Grado de  
Licenciado en Ciencias jurídicas"**

**Profesora guía: Prof. Mg. Paulina Moscoso Jorquera.**

**Brayan Alexis Pizarro Araya**

**2024**

**Calificaciones:**

Tesis Escrita: 7,0.

Defensa Oral: 7,0.

*“Ya ni los farmacéuticos ilustrados se atreven con las grandes obras, imperfectas, torrenciales, las que abren camino en lo desconocido. Escogen los ejercicios perfectos de los grandes maestros. O lo que es lo mismo: quieren ver a los grandes maestros en sesiones de esgrima de entrenamiento, pero no quieren saber nada de los combates de verdad, en donde los grandes maestros luchan contra aquello, ese aquello que nos atemoriza a todos, ese aquello que acoquina y encacha, y hay sangre y heridas mortales y fétidez.”*

*— Roberto Bolaño, 2666*

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
<b>CAPÍTULO I: LA NORMATIVA SOBRE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES.....</b>	<b>10</b>
a. Convenio 155 de la OIT de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores.....	10
b. Convenio 190 de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso.....	12
“Una Nueva Cultura del Trabajo”.....	15
<b>CAPÍTULO II: MODIFICACIONES A LA LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.....</b>	<b>17</b>
1. El derecho a disfrutar de espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual y el marco normativo de protección a la dignidad funcionaria anterior a la Ley Karin:.....	18
2. El derecho a disfrutar de espacios libres de violencia, de acoso laboral y sexual y el marco normativo de protección a la dignidad funcionaria posterior a la Ley Karin.....	21
3. Nueva conducta contraria a la Probidad:.....	26
<b>CAPÍTULO III: MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>28</b>
1. La nueva facultad Fiscal:.....	28
2. Inicio de Oficio:.....	30
3. La Nueva Causal de Destitución:.....	31
4. La elección preferente del Fiscal:.....	33
5. Medidas de Resguardo:.....	35
6. Características especiales de los Procedimientos por Acoso Laboral Y Sexual:.....	37
<b>CAPÍTULO IV: LOS NUEVOS PRINCIPIOS DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>40</b>
1. Breve análisis de los Principios clásicos del Derecho Administrativo Disciplinario.....	40
1.1. El Principio de Legalidad.....	41
1.2. El Principio del Debido Proceso.....	42
1.3. El Principio de Proporcionalidad de las Sanciones.....	44
1.4. El Principio de Irretroactividad de las normas sancionadoras.....	44
1.5. La Prohibición de la Doble Incriminación.....	46
1.6. El Principio de Independencia de las Responsabilidades.....	47
2. Nuevos Principios reconocidos por la Ley 21.643.....	48
2.1. El Principio de confidencialidad y su manifestación en las modificaciones de la Ley Karin.....	48
2.2. El Principio de imparcialidad y cómo opera en el nuevo procedimiento disciplinario.....	50
2.3. El Principio de celeridad en los nuevos plazos de los procedimientos investigativos.....	51
2.4. El Principio de perspectiva de género y sus criterios a considerar en todas las etapas del procedimiento.....	52
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>60</b>

## INTRODUCCIÓN

La ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, también conocida como “Ley Karin” fue motivada tras el suicidio en noviembre de 2019 de la Técnico en Enfermería Nivel superior (TENS) Karin Salgado, quien se quitó la vida luego de ser víctima de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán en la región de Ñuble.

Además de tener relevancia para el sector público por sus modificaciones, entre otras, a la Ley N°18.575 orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y a la Ley N°18.834 sobre el Estatuto Administrativo, es por que el caso de acoso laboral que sufrió Karin fue de parte de sus jefaturas y comenzó a partir de declarar en un sumario administrativo en calidad de testigo.

El repudiable y lamentable caso de Karin se condice con la situación de violencia que se ha presentado en los servicios públicos, todo esto siguiendo los datos que entrega Servicio Civil, información a la cual se pudo acceder por transparencia, en dónde los números en el año 2023 son de 3.466 denuncias de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de cuales cerca del 77% son denuncias realizadas por mujeres.

Junto con esto se ha observado un aumento de casos de violencia hacia los funcionarios de parte de los propios usuarios de los servicios públicos en base a los datos que entrega el Ministerio de Salud en el que se señala que en el pasado año 2023 hubo 7.184 agresiones registradas a funcionarios de los servicios públicos del país. Notable incremento si es comparado con las cifras de 2022, en que se contabilizaron 6.156, o respecto del año 2021 en el que hubieron 2.343 agresiones registradas, por lo que se observa una triplicación del escenario de violencia en estos servicios de salud.

Tales oscuros datos toman relevancia en nuestro trabajo teniendo en cuenta que la modificación cuenta con la incorporación del nuevo principio de perspectiva de género y la creación respectivamente de el nuevo concepto de “violencia en el trabajo”, 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.”.

Por su parte es preciso aclarar que los sumarios administrativos son el medio formal para establecer la responsabilidad administrativa de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones. Estos sumarios son procedimientos administrativos sancionatorios regulados por el legislador, precisamente en el Estatuto Administrativo general, contenido en la Ley N° 18.834, para efectos de hacer efectivas las responsabilidades disciplinarias de funcionarios.

Ahora bien ¿qué es esta responsabilidad disciplinaria, y a qué viene un análisis de la ley 21.643 en este ámbito?

Si tenemos en cuenta que la responsabilidad administrativa disciplinaria o responsabilidad funcionaria es, siguiendo al Profesor Santamaría Pastor<sup>1</sup>, aquella que se ocasiona por la vulneración de las obligaciones propias del status funcional y que es exigida y sancionada por la propia Administración de qué depende el funcionario, un cambio o modificación importante a tal status funcional, es decir, a estas normas estatutarias, influye directamente en materia del régimen de responsabilidad disciplinaria, por lo que dichas normas merecen de un análisis y revisión, más aún cuando en el centro primordial de esta modificación se encuentra en los nuevos derechos que otorga a las víctimas de acoso laboral o sexual, y que encuentra una

---

<sup>1</sup> SANTAMARÍA PASTOR, Juan Alfonso, 2006. *Principios de Derecho Administrativo General*, tomo I, 1ª edición, Madrid, Editorial Iustel, p. 803.

protección de carácter general en la prohibición genérica de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios que realiza el Estatuto Administrativo<sup>2</sup>.

Es por lo anterior que el presente trabajo busca realizar una descripción de las modificaciones a la Ley N°18.834 y a la Ley 18.575, introducidas por la Ley N°21.643 con el fin de comprender mejor el nuevo estado en el que queda el derecho administrativo disciplinario, objetivo que se desarrollará mediante un trabajo investigativo de índole evidentemente jurídica, al tratarse de análisis de normas jurídicas, por lo que la dinámica será rayar en las explicaciones de carácter formal y teórica que ofrecen los conceptos ofrecidos por las normativas internacionales como nacionales vigentes, como también de los nuevos conceptos e instituciones que se incorporan con la entrada en vigencia de la ley 21.643, y que repercuten en nuestra preocupación, la cual es el derecho administrativo sancionador y los sistemas, derechos, procedimientos y demás dentro de éste que permiten su funcionamiento y aplicación tal y como es, es decir, una parte del engranaje completo del derecho administrativo y el derecho a la función pública, que es donde se manifiesta y compone.

En el primer capítulo se revisarán las exigencias internacionales que se tuvieron en cuenta para la creación de esta ley modificatoria junto con el impacto que desean provocar y asentar en una “Nueva Cultura del Trabajo”.

En una segunda instancia del trabajo se van a describir las modificaciones normativas a la Ley Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la

---

<sup>2</sup> Dictamen N° 15.405, de 2010 de la Contraloría General de la República que señala: según lo dispuesto en el artículo 84 letra l), del Estatuto Administrativo, en relación con el artículo 1° de la Constitución Política de la República, están proscritos en nuestro sistema jurídico los actos de hostigamiento que atenten contra la dignidad de las personas, prohibición cuya transgresión compromete la responsabilidad administrativa del infractor y, por ende, debe sancionarse previo el procedimiento sumarial correspondiente.

Administración del Estado de la ley 21.643 en materia de nuevos derechos en procedimientos de investigación para así observar de forma estructurada todos los nuevos derechos que otorga a quienes se vean envueltos en un procedimiento administrativo investigativo y disciplinario, tarea que se orientará en una investigación de la situación actual de la nueva ley modificatoria número 21.643, o más conocida como ley Karin, analizando así sus características más relevantes, esto es dar a conocer sus características y describir con detenimiento su realidad.

Para ello nos detendremos a revisar el marco normativo aplicable anterior a la nueva modificación legal que nos permita entender la situación en se que motivó a la promulgación de la ley Karin. En base a esto se analizará desde el derecho a la dignidad que reconoce nuestra Carta Fundamental, y que sustenta a la prohibición genérica de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás; pasando luego por el instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales del año 2015 y el instructivo presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato Acoso Laboral y Sexual de 2018, para llegar finalmente al Convenio 190 de la OIT que fue una de los principales motivadores de la ley Karin.

En un tercer apartado nos dedicaremos a comparar las nuevas medidas que forman parte del Estatuto Administrativo, sus exigencias, sus requisitos y demás, con las novedades de la modificación. Tales como la nueva causal de destitución, las exigencias de resolver fundadamente por la autoridad administrativa, sus nuevas exigencias para los nombramientos de los fiscales, todo con el fin de conocer estas nuevas modificaciones estatutarias y a su vez, el estado en que quedará a partir de la entrada en vigencia de la ley 21.643.

Luego, en un último capítulo se realizará una contemplación al nuevo texto normativo que nos permitan identificar dentro de las normas, nociones, requisitos,

exigencias que están en su contenido, los nuevos principios que exige para los procedimientos administrativos disciplinarios como sumarios o investigaciones sumarias, los cuales son los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. En pocas palabras se buscará identificar de qué forma han de manifestarse tales principios en los previamente analizados nuevos procedimientos administrativos disciplinarios a través del entendimiento de las formalidades del fenómeno en estudio y mediante la revisión respectiva del Decreto 21 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, en donde se encuentra sus definiciones.

A continuación por sobre toda la extensión de nuestra tesis, hemos de revisar, en razón a que el tema principal es el Derecho Administrativo Disciplinario, únicamente las modificaciones que realiza sobre los cuerpos normativos referentes a dicho tema principal, y en base que dos de ellos representan los pilares legislativos de la actividad estatal y representan la generalidad en la regulación del Derecho Administrativo, revisaremos entonces pormenorizadamente los cambios introducidos a la Ley N°18.575 orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y a la Ley 18.834, sobre estatuto administrativo, sin perjuicio que respecto a diversos conceptos e instituciones nuevas también mencionaremos las alteraciones que realiza la Ley 21.643 a el Código del Trabajo.

## **CAPÍTULO I: LA NORMATIVA SOBRE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES.**

El 1 de agosto del año 2024 entró en vigencia la ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

En el mensaje del proyecto de esta ley se enmarca la importancia del trabajo para todas las personas, y no sólo en razón a que éste es su fuente principal de ingresos, sino, porque es su vocación o su carrera profesional, o bien podría decirse, en el ámbito público, representa una labor más que fundamental para el bienestar de sociedad, y es considerando aquello es que dicho trabajo debe ser un campo destinado al desarrollo personal, y no una amenaza para el mismo.

Luego se recalcan los instrumentos internacionales más importantes de la materia a los que procederé a referirme individualmente:

### **a. Convenio 155 de la OIT de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores.**

Este convenio, tal como señala explícitamente, se aplica a todas las ramas de actividad económica, entendiéndose por éstas todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública. Tal último punto es el que nos interesa respecto del centro del presente trabajo, debido a que nuestro análisis se basa en los principales cuerpos normativos que regulan a los funcionarios empleados en la administración pública.

Teniendo claro aquello, analicemos el objetivo principal del convenio, el cual es, teniendo a la vista el artículo cuarto del mismo, la creación de una política que tenga por objeto *prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo,*

*reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.*

Ésta política buscaba salvaguardar a los trabajadores de todo tipo de riesgo que se creen a través del trabajo.

Entonces ¿cuáles son esos riesgos a los que están expuestos los trabajadores?. Según la Organización Mundial de la Salud, un riesgo laboral es *cualquier aspecto del trabajo que tiene el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores. Esto incluye factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados.*

Puede señalarse con esto que el concepto de riesgo laboral como forma de daño a la salud *aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y psíquica y a la salud.*<sup>3</sup> Es en ambos derechos, que están reconocidos a día de hoy por bastantes instrumentos internacionales y nacionales, en donde reside y nace la necesidad de reconocer los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de cualquier área, sea privada o pública.

El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son manifestaciones de vulneración a la integridad física y psíquica, por lo que son considerados como daños que han de ser reconocidos en el concepto de riesgo laboral, cuando aquellas situaciones se manifiesten en dicho ambiente. Es por eso que tal convenio es reconocido como un pilar fundamental en materia internacional.

Sin embargo tales consideraciones expuestas dejan en evidencia que la aplicación de dicho instrumento internacional en las mencionadas situaciones de acoso y violencia

---

<sup>3</sup> MORENO JIMENEZ, Bernardo. 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. [en línea]. vol.57, suppl.1 [consulta: noviembre de 2024] [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso). ISSN 1989-7790.

son de carácter demasiado genéricas, necesitándose, debido a la importancia de la temática, un abordaje mucho más específico, es por ello que nace en el año 2019 un nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que regula de forma directa las anteriormente mencionadas situaciones.

#### **b. Convenio 190 de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso**

Respecto a este instrumento, no cabe duda alguna que fue el principal motor que motivó la implementación de la nueva ley que se estudia en el presente trabajo.

Este convenio se caracteriza por ser la primera norma internacional que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Respecto al ámbito de aplicación personal de este instrumento se desprende de su artículo segundo que cubre a todos los trabajadores asalariados según como se defina en cada legislación, cualquiera sea su situación contractual; a las personas en formación, incluyéndose aquí a los pasantes y aprendices; a los trabajadores despedidos; a los voluntarios; a los que están en búsqueda de un empleo y los postulantes a uno, y por último a los que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Luego termina señalando que, al igual que 150 del mismo órgano internacional y mencionado precedentemente a éste, se aplica a todos los sectores de la economía, sea pública o privada, sea la economía formal como informal, y que se produzca tanto en zonas urbanas como rurales.

Queda claro así que el convenio reconoce una gama extensa y muy abierta de las personas a las que ha de aplicarse su contenido.

Respecto al ámbito de aplicación material el artículo tercero expresa que se ha de aplicar la normativa del convenio a la violencia y el acoso *que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.*

Luego el mismo artículo enumera de la siguiente forma el alcance del convenio:

*a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*

*b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*

*c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*

*d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*

*e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y*

*f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

Tal como puede observarse, en cuánto al ámbito de aplicación material del instrumento es igual de amplia que el ámbito personal, dando como resultado una ley de vasta usanza en cuanto a lo que en materia laboral y administrativa se refiere.

Ahora, nos detenemos en el alma del cuerpo normativo internacional, lo que consiste precisamente en las obligaciones de los países que ratifican el Convenio, para ello seguiremos lo que señala Cristina Mangarelli<sup>4</sup>.

Una de las principales obligaciones a cumplir es la de *adoptar un enfoque inclusivo e integrado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso*. Aquello principalmente a través de políticas públicas y normativas que sean verdaderas

---

<sup>4</sup> MANGARELLI, Cristina. EL CONVENIO NÚM. 190 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO Y SU IMPORTANCIA A NIVEL MUNDIAL. *Revista Jurídica del Trabajo*. [en línea]. Vol. 3 Núm. 8. P.179 a 202 [consulta: noviembre del año 2024] <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/137>.

carreteras de defensa y solución de conflictos dentro de los procedimientos investigativos que emanen de éstos hechos.

Una segunda obligación consiste en *contar con un adecuado control de aplicación* de la normativa, lo que consiste principalmente en el establecimiento de un medio de inspección del cumplimiento del convenio que sea efectivo.

También se encuentra la obligación de sensibilizar y formar sobre las temáticas que trae consigo esta norma internacional, esencialmente las que versan sobre la perspectiva de género llevadas a cabo en las capacitaciones y formaciones respectivas.

Por último se encuentra la obligación más fundamental que se puede extraer de este instrumento, y es la de *adecuar la normativa interna a lo dispuesto por el Convenio*.

Nuestro país ratificó este convenio, y posteriormente lo promulgó en el año 2023 en el Decreto 122 del ministerio de relaciones exteriores, por lo que decidió obligarse a este contenido, a fin de construir una cultura en el trabajo que tenga como base la protección de los derechos atinentes a la dignidad humana y que emergen de tal reconocimiento internacional.

Además la ratificación de este instrumento trajo consigo la necesidad urgente de una modificación a la legislación interna de nuestro país a fin de cumplir con las exigencias del convenio, por lo que esto llevó a cabo finalmente a la publicación de la Ley 21.643, que modifica principalmente el código del trabajo en materia de de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, sin embargo, y como se dará a conocer en el resto del cuerpo de este trabajo, esta ley también realiza importantes modificaciones a los cuerpos normativos que regulan el derecho administrativo, modificaciones que son la base de los siguientes capítulos.

## “Una Nueva Cultura del Trabajo”.

El derecho, entendiéndolo como una manifestación de la cultura, debido a que es una contribución de la razón humana al conocimiento y utilización de los propios humanos<sup>5</sup>, debe generar tal sabiduría y pragmatismo a fin de construir espacios y formas de comportamiento atendidas especialmente por el respeto al desarrollo de cada persona en el trabajo.

Es de hecho el propio convenio 190, anteriormente mencionado y analizado, el que en su mensaje recalca y reconoce *la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso*.

¿De qué manera el convenio 190 busca impactar en la cultura del trabajo?

Primero, a través de una declaración fundamental: su “tolerancia cero”, esto es, expresar un firme rechazo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Cristina Mangarelli, quién ya fue citada anteriormente, nos señala que a su modo de ver esta consideración de una cultura laboral con tolerancia cero va más allá de los países que decidan ratificar el convenio y adecuarse a tal, ya que, como puede extraerse del instrumento y de la recomendación número 206 sobre la violencia y el acoso, es que ratificado o no el convenio, de todos modos, *el mensaje claro que se desprende de su texto es que la violencia y el acoso no pueden ser admitidos en el mundo del trabajo*<sup>6</sup>.

Como forma de alcanzar tal cultura el convenio recalca la importancia de que los Estados adopten un marco de prevención y erradicación de comportamientos que atenten a la integridad de las personas que posean un enfoque inclusivo e integrado.

---

<sup>5</sup> FREGOSO ZÁRATE. Javier, 2017. El Derecho en la Cultura. *Revista Misión Jurídica*. [en línea]Vol. 10, Núm. 13 [consulta: noviembre del año 2024] DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.161> ISSN 1794-600X

<sup>6</sup> MANGARELLI, Cristina. EL CONVENIO NÚM. 190.. Ob.Cit. P. 184

Así mismo, tal enfoque resulta indispensable, según se extrae del instrumento internacional, que tome en cuenta las condiciones de género. Esto primordialmente a través de abordar las causas que dan origen a los comportamientos de acoso y violencia en el trabajo, tales como los estereotipos de género. Es por ello que cuando el Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, se indica en forma expresa que se incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Finalmente, del mismo, convenio se extrae una valiosísima consideración a fin de cumplir con el tema que estamos revisando, y esta es, la importancia del tripartismo que el instrumento enfatiza en sus disposiciones, tripartismo consistente fundamentalmente en el compromiso del Estado, en sus ministerios respectivos, el de las organizaciones de empleadores y el de las organizaciones de trabajadores, los que deben desarrollarse en conjunto a fin de asegurar el cambio cultural que se necesita<sup>7</sup>. Acción conjunta que, como veremos a continuación, se toma en cuenta en todas las nuevas modificaciones.

---

<sup>7</sup> MANGARELLI, Cristina. *EL CONVENIO NÚM. 190..* Ob.Cit. P. 201.

## **CAPÍTULO II: MODIFICACIONES A LA LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.**

La Ley N° 21.643 “Que Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo”<sup>8</sup>, además de su modificación fundamental al Código del Trabajo hay que especificar cuáles son los “Otros Cuerpos Legales” a los que el título hace mención, estos otros cuerpos son, según la extracción literal que puede hacerse al cuerpo del texto, la Ley N°18.575 orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la Ley 18.834, sobre estatuto administrativo, la Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y la Ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

El artículo 2 numeral 1 de la Ley 21.643 agrega un nuevo inciso al artículo 13 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado señalando: *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.*

Analicemos ahora el impacto del reconocimiento de este derecho y de qué forma se encontraba manifestado en otros cuerpos normativos anteriores a la Ley 21.643.

---

<sup>8</sup> En adelante Ley Karin

## **1. El derecho a disfrutar de espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual y el marco normativo de protección a la dignidad funcionaria anterior a la Ley Karin:**

El profesor Celis Danzinger nos señala que el derecho administrativo disciplinario es una subrama del derecho de la función pública<sup>9</sup>, por lo que empezar refiriéndose al desarrollo de ésta función resulta bastante lógico.

Ahora ¿qué se entiende por función pública? Jorge Bermúdez<sup>10</sup> nos ofrece el siguiente concepto: *el conjunto de recursos humanos, las mujeres y los hombres, que se encuentran directamente al servicio del Estado, pero también las funciones y servicios públicos que éstos desempeñan y el régimen jurídico y la organización en que se encuadran*. Por lo tanto ha de entenderse que el artículo, al referirse que ésta *se ejercerá*, habla entonces sobre la segunda noción del concepto entregado, esto es, a las funciones y servicios públicos que los hombres y mujeres al servicio del estado desempeñan.

Que las funciones y servicios públicos se lleven a cabo propendiendo al respeto del derecho de toda persona a disfrutar de un espacio libre de violencia y acoso responde a una necesidad histórica de expresar tal derecho teniendo en cuenta el marco normativo de protección a la dignidad funcionaria anterior a la Ley 21.643, empezando por lo que nos dice el Profesor Danzinger respecto al del valor constitucional de la dignidad humana reconocido en el artículo 1º de nuestra Carta Fundamental, para el cual el Estatuto Administrativo establece una prohibición genérica de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel, 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario*. Segunda Edición. Thomson Reuters. P. 13.

<sup>10</sup> BERMÚDEZ SOTO, Jorge, 2011. *Derecho Administrativo General*. Segunda Edición. Santiago: Thomson Reuters . P. 337.

<sup>11</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel, 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit. P.132.

Han de sumarse a esta protección respectivamente los instructivos presidenciales del año 2015 y 2018.

a. El Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado

El instructivo correspondiente del 26 de enero del año 2015 Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado que buscaba, a través de principios orientadores y ejes estratégicos, promover un nuevo trato para el empleo público y profundizar la probidad, entre otros, y que fue motivado, en palabras textuales de la, en ese entonces, Presidenta Michelle Bachelet Jeria, *por la convicción sobre la relevancia y valor que tienen los servidores públicos en nuestro país, y de la necesidad de instalar mejores políticas y prácticas para promover su desarrollo, de modo de lograr un Estado capaz de asumir los desafíos de calidad y eficiencia que demanda la ciudadanía*<sup>12</sup>.

b. El Instructivo Presidencial Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato.

Luego de esto y en mayo del año 2018 se fortaleció la temática de protección a la dignidad funcionaria en el desarrollo de la función pública con el Instructivo Presidencial Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado<sup>13</sup>, el cual, de forma muy cercana a lo que hace la nueva Ley 21.643, establece

---

<sup>12</sup> Instructivo Presidencial N° 1, Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. SANTIAGO, 26 de enero de 2015, de la Presidenta Michelle Bachelet en: <https://www.previsionsocial.gob.cl/transparenciaactiva/adjuntos-mn/instructivo-presidencial-001-2015-buenas-practicas-laborales.pdf>

<sup>13</sup> Instructivo Presidencial N° 6, Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado. Santiago 23 de mayo de 2018, del Presidente Sebastián Piñera, en: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/08/2018-Instructivo-Presidencial.-Contra-el-Acoso.pdf>

medidas mínimas para prevenir el maltrato, acoso laboral y sexual, los que consisten principalmente en la obligación de los servicios públicos de la elaboración de planes anuales de prevención, acciones de difusión, formación y planes de capacitación para los actores del procedimiento de denuncia, algo muy parecido a la elección preferente del fiscal en la nueva ley, entre otras.

También el mismo instructivo otorgó contenidos mínimos del procedimiento de denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual, que se basan generalmente en la obligación de todas las instituciones públicas de disponer de procedimientos para investigar y sancionar las conductas de maltrato, acoso laboral y sexual, el establecimiento de principios a los que se deban regir los procedimientos de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, como los principios de confidencialidad, imparcialidad, rapidez, responsabilidad e igualdad de género, principios muy similares a los que hoy en día son exigidos por la ley 21.643 y que serán estudiados más por la presente tesis.

c. Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

Posterior a esto en julio de 2023 se promulgó a través del decreto 122 del año 2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores el Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo que en general establece conceptos de violencia y acoso en el mundo del trabajo definiéndolos como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye también la violencia y el acoso por razón de género, las que tal como señala la norma, van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

El convenio por lo tanto realiza una exigencia con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. Tales obligaciones internacionales, y otras razones, llevaron entonces a nuestro país a la creación de la ley que nos dedicamos en el presente trabajo a su estudio y con ello el establecimiento, como se ha visto, del derecho a disfrutar de espacios libres de violencia en el desarrollo de la función pública como protección directa a la dignidad funcionaria.

## **2. El derecho a disfrutar de espacios libres de violencia, de acoso laboral y sexual y el marco normativo de protección a la dignidad funcionaria posterior a la Ley Karin.**

En numeral 2 del artículo citado anteriormente, agrega un nuevo artículo 14 a la LOCBGAE en donde se obliga a los órganos de la Administración del Estado 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.*

Como se puede observar de las dos modificaciones descritas anteriormente, nos encontramos con un “derecho-deber”, esto es, por un lado, el derecho de ejercer la función pública en espacios libres de violencia, y con ello, el deber por parte de los órganos de la Administración de contar con un instrumento, en específico, con un protocolo que tenga por objetivo que no se produzcan vulneraciones a la dignidad protegida por el derecho mencionado.

A este protocolo de prevención exigido a los órganos de la Administración se le puede hacer un símil con las medidas mínimas a adoptar para la prevención del

maltrato, acoso laboral y sexual contenidas en el Instructivo Presidencial N°6 del 2018 ya citado anteriormente, las cuales disponen en su texto la siguiente enumeración:

*a. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual.*

*b. Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.*

*c. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas.*

*d. Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas, como por ejemplo en los Códigos de Conducta, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción.*

*e. Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a la Contraloría General de la República.*

*f. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales de comunicación interna para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.*

*g. Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal de los Servicios en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados al maltrato, acoso laboral y/o sexual.*

La Ley 21.643 dispone: *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.*

Para explicar tales necesidades protocolarias de considerar a los riesgos psicosociales que derivan de la violencia y el acoso hay que parar en las exigencias del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo a las que viene a cumplir la norma modificatoria, y estas son, de manera esencial, el reconocimiento de la violencia y el acoso por razón de género como afectación de carácter desproporcionada a las mujeres, por ende, a las funcionarias de los servicios públicos y el reconocimiento, a su vez, de que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde los factores de riesgo, tales como los estereotipos o las formas de discriminación, es imprescindible para *acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*<sup>14</sup>.

Podríamos sumar a que el reconocimiento oportuno de los riesgos es tan importante para el Convenio que lo establece, en su artículo noveno, como una obligación a los Estados Miembros al establecer que: *Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y*

---

<sup>14</sup> Decreto 122 del año 2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores el Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo en su preámbulo.

*acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.*

*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 deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.*

*d. Las medidas que fueren 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.*

A estos puede decirse que vienen en razón al compromiso de reconocer a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una violación de los derechos humanos e incompatible con el trabajo decente.

*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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.*

Entonces es así como puede extraerse que tanto el protocolo como las medidas mínimas contienen nociones referidas a la prevención de las vulneraciones a la dignidad de los funcionarios, tales como acciones referidas a la formación y educación de dichos instrumentos y de los procedimientos que los mismos conllevan y los referidos a la capacitación de los funcionarios que participen en la investigación de los hechos.

De la misma manera puede visualizarse las diferencias principales entre estas, tales como, que el Protocolo de la Ley 21.643 tiene una principal preocupación y

cobertura a la prevención y protección a los riesgos asociados con óptica psicosocial que emanen del acoso sexual y laboral, mientras que las medidas mínimas solo se preocupan del ámbito de las denuncias de maltrato, acoso aboral y sexual. También se puede puntualizar que el Protocolo en su caso, y a diferencia de las medidas mínimas, contempla la posibilidad de la aplicación medidas de resguardo de los involucrados en los procedimientos de investigación tanto como cualquier medida que sea necesaria para la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios.

Es por eso que en ese mismo contexto el artículo también nos señala un marco de protección aplicable a los denunciante en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, en concordancia con el artículo 90 A de la ley N° 18.834, esto es:

- No ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva,

- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, y

- No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico.

El mismo artículo se expresa sobre los requisitos de la denuncia en estos procedimientos investigativos señalando que también le será aplicable el artículo 90 B de la ley N° 18.834 los cuales son: La identificación y domicilio del denunciante, la narración circunstanciada de los hechos, la individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante y los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

### 3. Nueva conducta contraria a la Probidad:

El artículo 52 de la ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado en su inciso segundo nos señala en qué consiste el Principio de Probidad Administrativa, diciéndonos que *este consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.*

Luego en su artículo 62 del cuerpo normativo se nos ofrece una enumeración de causales que infringen especialmente este principio de probidad administrativa<sup>15</sup>, enumeración que, según explica Gabriel Celis Danzinger, no es de carácter taxativo ya que el artículo expresa que contravienen "especialmente" tales conductas el principio de probidad, por lo que el autor, en base a jurisprudencia administrativa<sup>16</sup>, entiende que *el legislador no limitó a un número determinado las acciones funcionarias que lo infringen, sino que, por su intermedio, únicamente se limitó a destacar las que no pueden dejar de considerarse una trasgresión al mismo*<sup>17</sup>.

La Contraloría ha señalado que *el principio de probidad administrativa no sólo constituye un sinónimo de honestidad, sino que alcanza a todas las actividades que un*

---

<sup>15</sup>Artículo 62.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

1. Uso indebido de información reservada o privilegiada.
2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria.
3. Emplear bienes de la institución en provecho propio o de terceros
4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.
5. Solicitar hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios.
6. Intervenir en asuntos en que se tenga interés personal o reste imparcialidad.
7. Omitir o eludir la propuesta pública en los casos que la ley lo exija.
8. Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad.
9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio probidad sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad.
10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo

<sup>16</sup> Dictámen número 30.733 del año 2000 de la Contraloría General de la República.

<sup>17</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario*.... Ob. Cit. P.88.

*funcionario público realiza en el ejercicio de su cargo*<sup>18</sup> lo cual toma especial relevancia en la modificación que el artículo 2 numeral 4 de la Ley 21.643 realiza sobre el mencionado artículo 62 de la LOCBGAE al agregar una nueva conducta que contraviene el principio de probidad administrativa, la cual es: *Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo*. Esta modificación demuestra la importancia con la que deben ser tratadas las situaciones que derivan de estas conductas, reconociendo en que estas formas de transgresión a la dignidad funcionaria, son además una transgresión a la conducta funcionaria intachable esperable de todos los funcionarios.

---

<sup>18</sup> Dictamen número 42.372 del año 2010 de la Contraloría General de la República.

## CAPÍTULO III: MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO.

### 1. La nueva facultad Fiscal:

Los numerales 1 y 4 del artículo 3 de la Ley 21.463<sup>19</sup> se refieren a la incorporación dentro de los procedimientos relativos a la inobservancia de la letra m del artículo 84 del Estatuto, esto es, acoso laboral, de la facultad, por parte del Fiscal a la hora de proponer la medida disciplinaria de destitución, de determinar que el funcionario se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad para cargos públicos contenidos en la letra e del artículo 12 del citado Estatuto.

Importante es tener en cuenta que la diferencia de la responsabilidad penal o la civil con la responsabilidad administrativa, ya que, nuestro sistema jurídico recoge el principio de independencia de las responsabilidades, siendo clasificada en distintos tipos, provocando ser reguladas en cuerpos normativos diversos, sujetas a distintas normas, a diferentes principios y, que los procedimientos ideados por el legislador para establecerlas sean diversos<sup>20</sup>.

Respecto a la Responsabilidad administrativa esta es aquella en la que incurre el funcionario público que ha infringido obligaciones o deberes funcionarios, originando

---

<sup>19</sup> Artículo 3 numeral 1 de la Ley 21.643 expresa: *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."* Por su parte el Artículo 3 numeral 4 del la Ley 21.643 señala: *"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."*

<sup>20</sup> IBARRA, Patricia, 2020. Sobre la Responsabilidad Administrativa y Procesos Disciplinarios. En: *Asociación Nacional de Funcionarios de Impuestos Internos de Chile - ANEIIICH*. Disponible en: <https://aneiiich.cl/wp-content/uploads/2020/02/Responsabilidad-Administrativa-y-Procesos-Disciplinarios-PI2020.pdf.pdf> [consulta: 7 de octubre de 2024].

con ello la aplicación de una medida disciplinaria, lo cual deberá ser acreditado mediante una investigación sumaria o sumario administrativo<sup>21</sup>.

Tales diferencias con los demás procedimientos nos llevan a preguntarnos sobre las sanciones que en particular acarrea esta responsabilidad administrativa, las cuales se conocen como medidas disciplinarias y particularmente son la Censura, la Multa, La Suspensión y la Destitución, las que se extraen del artículo 121 del Estatuto.

La Contraloría ha señalado que *las medidas disciplinarias son los medios que la ley contempla para castigar al funcionario que infringe sus deberes de tal, previo un proceso formal destinado a establecer su responsabilidad administrativa, según decisión de la autoridad con potestad punitiva para imponer esas sanciones*<sup>22</sup>.

Es por ello que para que esta modificación tenga sentido en el ordenamiento administrativo disciplinario es necesario volver a cuestionarnos sobre las finalidades de sus medidas disciplinarias, ¿es acaso su finalidad la protección de la sociedad y de la víctima como en materia penal, o es su fin la restauración del menoscabo sufrido por el ofendido tal como en materia civil?. La respuesta es no, la responsabilidad administrativa, en cambio, tiene su finalidad en sancionar al funcionario por infringir a sus obligaciones y deberes estatutarios<sup>23</sup>, no teniendo por objeto el reproche mismo, sino corregir un eventual funcionamiento defectuoso del aparato administrativo en atención a la importancia radical de la función pública, cosa que puede observarse en la medida disciplinaria más drástica, que es la destitución del funcionario, la cual es precisamente el objeto de esta nueva incorporación y la que permite al servicio público continuar funcionando en condiciones satisfactorias<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> ALDUNATE RAMOS, Francisco, 2011. *La Responsabilidad Administrativa y Procedimientos Disciplinarios*. Santiago: Thomson Reuters. ISBN 9789563370928

<sup>22</sup> Dictamen N° 29.382 de 1993 de la Contraloría General de la República.

<sup>23</sup> BERMÚDEZ SOTO, Jorge, 2011. *Derecho Administrativo General*.... Ob. Cit. P. 363.

<sup>24</sup> VALDIVIA OLIVARES, José Miguel, 2018. *Manual de derecho administrativo*. Santiago: Editorial Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-9190-559-2

Tomando en consideración lo último, poco sentido tiene entonces seguir reprochando al funcionario por su actuar luego del abandono de éste de la institución administrativa en particular.

## **2. Inicio de Oficio:**

El numeral segundo del artículo tercero de la ley en estudio agrega un nuevo inciso al artículo 90 del Estatuto Administrativo, el que establece el derecho a defensa de los funcionarios y el derecho a denuncia y posterior exigencia hacia la Institución de la que formen parte de que esta persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, en el marco del desempeño de sus funciones públicas, agregándose entonces por esta modificación que además de tales derechos de exigir mediante la denuncia de la persecución de responsabilidades que ameriten por parte del servicio, este debe a su vez, resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias.

Esta modificación es solo otra emanación del anteriormente mencionado derecho-deber que enmarca la ley 21.643, esto es, el derecho del ejercicio de la función administrativa o pública en ambientes y espacios libres de violencia, y a su vez, el deber por parte de los servicios en los que se desarrolla la función pública de ofrecer estos espacios en los que no puedan manifestarse vulneraciones a la integridad y dignidad de los funcionarios.

Por ello es que van de la mano el Derecho Administrativo Disciplinario, que regula los procedimientos sumariales que determinan las responsabilidades

administrativas y el Derecho a la Función Pública, de forma que el primero se entienda como una subrama del segundo<sup>25</sup>.

### **3. La Nueva Causal de Destitución:**

La Destitución entendida como la decisión de poner fin a los servicios de un funcionario por parte de la autoridad administrativa facultada para su nombramiento, esto significa, la expulsión de éste del servicio público en el que se desempeña, y que se encuentra regulado en el artículo 125 del Estatuto Administrativo.

Tal medida disciplinaria es por cierto la más gravosa de todas y solo procede respecto de infracciones graves a los deberes funcionarios<sup>26</sup>.

El Estatuto Administrativo da cuenta de estas infracciones graves, los que, siguiendo al Profesor Celis Danzinger<sup>27</sup>, pueden agruparse en tres continentes de causales, los consisten en:

- Vulneración grave del Principio de Probidad.
- Ponderación del servicio correspondiente.
- Las causales previstas en la ley.

Respecto del primer grupo de éstas infracciones graves que hacen procedente una destitución se encuentra la situación en que los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

Si recordamos lo expuesto en el subtítulo tercero del capítulo anterior debemos recordar que el listado que ofrece el legislador sobre las conductas que afectan el principio de probidad no es de carácter taxativo<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit., P. 13.

<sup>26</sup> VALDIVIA OLIVARES, José Miguel, 2018. *Manual de derecho* Ob. Cit. P. 136

<sup>27</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit., P. 257.

<sup>28</sup> Para ello véase página 26 del presente trabajo.

Es por lo anterior que se abre un margen indeterminado de posibles afectaciones a dicho principio, por ende, la importancia radica en que el legislador consideró que son merecedoras de la destitución sólo las vulneraciones de carácter grave.

Nos parece fundamental añadir en ese sentido lo que nos dice un dictámen de la Contraloría General de la República<sup>29</sup>: *en ese contexto, es necesario aclarar que, atendido que las actuaciones de un funcionario que puedan implicar una vulneración del referido principio de probidad son múltiples, la calificación de la gravedad de la infracción compete a la Administración activa*”.

Ahora, respecto al segundo grupo de causales de destitución encontramos la ponderación del servicio, que en palabras de Danzinger consiste específicamente en *la aplicación del principio de proporcionalidad consagrado en el artículo 121 del Estatuto Administrativo, la autoridad puede disponer la aplicación de una medida de destitución de acuerdo con la ponderación de las circunstancias atenuantes y agravantes que arroje el respectivo proceso disciplinario*<sup>30</sup>.

En cuanto al tercer grupo en el que se encuentran las causales establecidas por el legislador se encuentran particularmente las causales del artículo 125 del Estatuto Administrativo, las cuales son, previo a la ley 21.643:

- Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos injustificadamente.
- Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) del artículo 84.
- Condena por crimen o simple delito
- Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo de perjudicar.

---

<sup>29</sup> Dictámen número 52.603 del año 2009 de la Contraloría General de la República.

<sup>30</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit., P. 259.

- Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia.
- En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales, en los que se encuentran especialmente, el artículo 72 inciso tercero de la ley 18.834, esto es, atrasos y ausencias reiterados sin causa justificada; el artículo 64 de la ley 18.575, o sea, no declarar una inhabilidad sobreviniente y artículo 54 de la ley 10.336, esto significa, la apertura de una cuenta bancaria a su nombre con fondos públicos.

Lo importante para nosotros aquí es que la Ley 21.643 en su numeral quinto del artículo tercero agrega al literal b de este artículo 125, la infracción de la letra m del artículo 84, consistente en, realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.

Ese cuerpo normativo de derecho laboral es precisamente modificado por la Ley 21.643 en dicho artículo segundo, por lo que la nueva causal de destitución consistiría finalmente en realizar cualquier conducta que constituya *agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

Por lo tanto esto se suma al bloque de protección que crea y asegura la Ley 21.643 del derecho a la función pública en espacios libres de violencia.

#### 4. La elección preferente del Fiscal:

El sumario administrativo se compone de diversas etapas, y siguiendo a Gabriel Celis<sup>31</sup>, pueden enumerarse en las siguientes: La Instalación del investigador, La Etapa Indagatoria, La Etapa Acusatoria; La Etapa de defensa, La Información a la autoridad superior, La Etapa Resolutiva, La Etapa de impugnación, La Etapa de ejecución.

Siguiendo lo anterior, el punto que nos evoca es respecto a la instalación del funcionario investigador, esto significa, la constitución de la Fiscalía en un sumario administrativo, lo cual debe cumplir con ciertas consideraciones.

Estas se encuentran en el inciso primero del artículo 129 del Estatuto Administrativo, que expresa que: *El sumario administrativo se ordenará por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos.*

Primeramente, este Fiscal, debe ser nombrado por la autoridad competente para tal, esto es, el Jefe Superior, el Secretario Regional Ministerial o el Director de servicios nacionales desconcentrados, mediante la resolución que haya ordenado dar inicio al sumario. Además, a fin de garantizar imparcialidad y objetividad se le exige al fiscal tener igual o superior grado que la persona que va a ser objeto del sumario, Además el inciso final del 129 señala que *Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.*

Ahora entonces en el nuevo inciso segundo del artículo 129 añade un nuevo requisito a tener en cuenta: *En caso de que el sumario se ordene por hechos que*

---

<sup>31</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit., P. 272-273.

*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.*

Al tratarse de ambas letras citadas en prohibiciones de actos atentatorios a la dignidad funcionaria, consistiendo precisamente en conductas de acoso sexual y laboral, y siendo la normativa analizada una ley modificatoria en ambitos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral o sexual, tiene sentido que abarque una red de protección completa la dignidad de los funcionarios.

Puede concretarse entonces los requisitos para que un funcionario sea Fiscal:

- Ser nombrado por autoridad competente, ya sea, por el Jefe Superior de la Institución, por el Secretario Regional Ministerial o por el Director de servicios nacionales desconcentrados.
- Tener igual o superior grado que la persona que será objeto del sumario.
- Contar preferentemente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales, cuando el sumario verse por hechos constitutivos en conductas de acoso sexual y laboral, según el artículo 84 letras l) o m).

### **5. Medidas de Resguardo:**

Puede señalarse que la ley 21.643, en general, trae consigo un “triple aporte” en materia de derechos en los procedimientos respecto a hechos de acoso laboral y violencia y que consiste, muy en general, en:

1. Una tutela preventiva, consistentes en las elaboraciones de protocolos e instrumentos preventivos dentro de las instituciones;

2. Una tutela proactiva, consistente en investigaciones realizadas sobre la base de nuevos principios y en medidas de resguardo;

3. Una tutela reactiva, manifestada en las sanciones a aplicar.

Dentro del carácter proactivo de las modificaciones que añade el legislador a los procedimientos investigativos respecto a hechos constitutivos de violencia, acoso laboral y sexual, encontramos precisamente a la modificación en cuanto la designación de un Fiscal con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales y junto a ella, también está la modificación que señala las medidas de resguardo que puede aplicar el Fiscal en investigaciones respecto de dichos hechos.

Respecto a esto 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 en su artículo 3 letra f define a estas medidas de resguardo como *aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador 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.*

La Ley 21.643 agrega entonces un nuevo inciso segundo del artículo 136 del Estatuto: *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.*

Luego de ello, se especifican las consideraciones que tenerse a la vista para decretar tales medidas de resguardo, las que son en definitiva:

- *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.*

El hecho de que se consideren como posibles medidas la separación de los espacios físicos y el otorgamiento de atención psicológica temprana para la víctima se encuadran en lo ya mencionado respecto de las finalidades de la responsabilidad disciplinaria, esto era, corregir el funcionamiento defectuoso de la institución correspondiente, en aras de cumplir cabalmente con la servicialidad que implica la función que se le encomienda, sin embargo, también tales medidas encuentran su razón en el deber de protección que tienen los servicios públicos para con el derecho a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual en el ejercicio de la función pública, ya sea, a través de la separación física del funcionario sujeto a investigación y la víctima para evitar la vulneración de dicho derecho, respecto de esta última o de otros funcionarios, o ya sea, mediante el otorgamiento de atención psicológica temprana para la víctima cuando dicho derecho no se siga vulnerando más respecto de esta.

Finalmente concluye el artículo con un inciso final que dispone que *Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.*

## **6. Características especiales de los Procedimientos por Acoso Laboral Y Sexual:**

Esta institución comienza en el numeral 7 del artículo tercero del cuerpo normativo modificatorio de la ley 21.643, el que agrega lo siguiente al artículo 129 del Estatuto Administrativo: *En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos<sup>32</sup>, las víctimas y personas*

---

<sup>32</sup> Refiriéndose a los que proceden por las infracciones de las prohibiciones de lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo

***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 inculpado.***

Luego en el numeral 9 del mismo artículo tercero se agrega un nuevo inciso final al artículo 137 del Estatuto, el cual hace referencia al sobreseimiento del procedimiento investigativo disciplinario, que señala expresamente: *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.*

Finalmente el numeral 10 en su letra a agrega un nuevo inciso al artículo 140 de dicho estatuto, el cual versa sobre el término del procedimiento investigativo a través dictamen del Fiscal y la elevación de los antecedentes a la autoridad competente para iniciar el sumario administrativo, estos eran, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, quien debe resolver en el plazo de cinco días.

Entonces se agrega a esto lo siguiente: *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.*

De lo anterior entonces es posible reunir que existen ahora características especiales para los procedimientos administrativos disciplinarios que deriven de la

infracción a las prohibiciones contenidas en las letras l y m del artículo 84 del Estatuto, las que consisten derechamente en el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral y que provoca que se diferencien de los procedimientos disciplinarios respecto de diferentes hechos.

A su vez estas circunstancias tienen dos temáticas principales:

a) Respecto a la participación de las víctimas y de las personas por eventuales infracciones.

El numeral 7 ya citado establece la mismas atribuciones que tienen los funcionarios denunciados para la o las víctimas, entregándoles un rol muchísimo más activo, permitiendo así:

- Aporten los antecedentes que estimen convenientes.
- Conocer de la investigación desde que se formulan los cargos, cosa que normalmente corresponde al funcionario investigado y a su defensa, y
- Ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado, cosa que genera una suerte de bilateralidad en estos procedimientos sumariales.

b) Respecto al rol del Denunciante.

Los numerales 9 y 10 aportan nuevas posibilidades a quienes denuncien de las conductas referidas anteriormente y descritas en las letras l y m del artículo 84, que en específico consiste en:

- Ser notificado, y
- Reclamar ante la Contraloría General de la República.

Dos nuevas consideraciones, la primera de carácter obligatorio para el servicio en donde se lleve el procedimiento y la otra de carácter voluntaria para el funcionario denunciante. Ambas respecto de dos situaciones que se tomen en las investigaciones sumariales:

- Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad.
- Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos que revistan carácter de acoso laboral y sexual.

## **CAPÍTULO IV: LOS NUEVOS PRINCIPIOS DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

En este capítulo han de desarrollarse en específico la modificación realizada por la Ley 21.643, tanto a la Ley Orgánica Constitucional, como al Estatuto administrativo, consistente en la creación de nuevos principios que han de regir en los procedimientos disciplinarios.

Esta es precisamente la que señala el numeral tercero del segundo artículo de la ley que viene a modificar el artículo 46 de la LOCBGAE agregando la frase ",cuyos procedimientos", haciendo referencia a los sumarios administrativos, "deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

Respecto al Estatuto Administrativo se establece en el numeral tercero del tercer artículo que se agrega al artículo 119 de éste, que el sumario administrativo deberá sujetarse a "los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

### **1. Breve análisis de los Principios clásicos del Derecho Administrativo Disciplinario.**

Antes de realizar un análisis a los nuevos principios que la Ley 21.643 trae a los procedimientos disciplinarios resulta fundamental individualizar sucintamente algunos los principios más importantes del Derecho administrativo disciplinario a través de sus conceptos doctrinales, en razón a contextualizar con qué se han de relacionar éstos nuevos lineamientos agregados a la Ley Orgánica y al Estatuto, para luego en una segunda parte, poder esbozar una conceptualización de dichos nuevos principios.

Para efectos de la presente investigación y siguiendo la obra sobre la temática en estudio del Profesor Gabriel Celis Danzinger<sup>33</sup> se tomarán en cuenta seis principios: El principio del debido proceso, de legalidad, el de irretroactividad de las normas sancionadoras, la prohibición de doble incriminación, el principio de proporcionalidad de las sanciones, y el de la independencia de las responsabilidades.

Antes de entrar de lleno en los principios es preciso aclarar el por qué estos mismos, que en esencia pertenecen al orden penal, son aplicados de igual forma, pero con sus respectivas diferencias, al derecho administrativo sancionador, y la razón es que ambas mencionadas ramas del derecho son manifestaciones del ius puniendi propio del Estado, todo esto según lo expresado por el Tribunal Constitucional<sup>34</sup>. Ahora bien, debe entenderse entonces aplicable al Derecho administrativo disciplinario al ser éste último una rama del Derecho administrativo sancionador, dotada por cierto de *algunas peculiaridades, ya que está referida primordialmente a funcionarios, servidores y exfuncionarios de la Administración Pública, y no a los sujetos particulares*<sup>35</sup>.

### **1.1. El Principio de Legalidad.**

Este principio se encuentra en el artículo 6 y 7 de la Constitución Política de la República, el cual subordina las actuaciones de los órganos a la ley. Este principio está constituido por tres bases: órgano, procedimiento y competencia.

De esta forma y según menciona Gabriel Celis, podemos señalar que no se pueden aplicarse otras sanciones administrativas que las contempladas expresamente por el legislador, de conformidad con los preceptos que las establecen y por las causales que en ellos se señalan.

---

<sup>33</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel, 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit. P.211-244

<sup>34</sup> Tribunal Constitucional, rol N° 468-2006, de 9 de noviembre de 2006, considerandos 9° y 12°.

<sup>35</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel, 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit. P. 18.

Cabe señalar, en afán de expresar la importancia de este principio, que se encuentra consagrado en tratados internacionales que versan sobre derechos esenciales, como lo es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>36</sup> y nada menos que la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>37</sup>.

## **1.2. El Principio del Debido Proceso.**

*El principio de debido proceso administrativo en materia disciplinaria consiste en la posibilidad de todo inculpado de hacer valer, en un procedimiento previo, sus alegaciones y defensas en todas las etapas del proceso, mediante la presentación de descargos y medios de prueba, la solicitud de un término probatorio, así como la interposición de recursos<sup>38</sup>.*

En base a este principio se puede plantear que deben existir reglas procedimentales a la hora de que los órganos administrativos ejerzan la potestad disciplinaria. Es debido a ésto que previo a la aplicación de medidas disciplinarias se debe de instruir una investigación sumaria o un sumario administrativo para reunir los elementos que han de determinar la medida disciplinaria.

---

<sup>36</sup> El artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos preceptúa: "1. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la Ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello.

2. Nada de lo dispuesto en este artículo se opondrá al juicio ni a la condena de una persona por actos u omisiones que, en el momento de cometerse, fueran delictivos según los principios generales del derecho reconocidos por la comunidad internacional".

<sup>37</sup> Artículo 9º de la Convención Americana de Derechos Humanos: "Nadie puede ser condenado por acciones u omisiones que en el momento de cometerse no fueren delictivas según el derecho aplicable. Tampoco se puede imponer pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la Ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello".

<sup>38</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario*.... Ob. Cit. P. 211.

Radica en el artículo el artículo 19 N° 3 inciso 6° de la Constitución que señala: "Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos". De igual forma, y en materia de derecho internacional puede encontrarse en el ya mencionado Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>39</sup>.

Ahora bien, en lo que nos convoca en el presente proyecto, el principio se encuentra en el Derecho administrativo disciplinario en el artículo 18 inciso segundo del Decreto con Fuerza de Ley 1-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el cual señala que: "en el ejercicio de la potestad disciplinaria se asegurará el derecho a un racional y justo procedimiento".

Con esto se puede extraer entonces que existe un debido proceso disciplinario, el cual, según el gran análisis y estudio del Profesor Gabriel Celis<sup>40</sup>, comprende diversos

---

<sup>39</sup> El artículo 14.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indica: "Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

- a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;
- b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;
- c) A ser juzgada sin dilaciones indebidas;
- d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;
- e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;
- f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;
- g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable".

<sup>40</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario....* Ob. Cit. P. 214 y ss.  
45

derechos, entre ellos: El derecho a un procedimiento previo establecido por ley; El derecho a la defensa jurídica material y técnica; Derecho a la resolución del proceso; Derecho a la impugnación, o sea, la posibilidad de la interposición de recursos administrativos.

### **1.3. El Principio de Proporcionalidad de las Sanciones**

Este principio está contenido en el inciso final del artículo 121 del Estatuto Administrativo, que dispone que: *“Las medidas disciplinarias se aplicarán **tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes**”*.

Esto no es más que la exigencia de equidad entre las medidas disciplinarias que se aplican respecto a las conductas infractoras.

Es claro que la administración cuenta con ciertas y una de ellas es la potestad sancionadora, por ende, este principio viene a limitar tal potestad al exigir en su ejercicio el tener presente la objetividad y proporcionalidad con el fin de que la decisión sea justa<sup>41</sup>.

### **1.4. El Principio de Irretroactividad de las normas sancionadoras**

También conocido como principio pro inculpa en el ámbito penal, o como principio pro disciplinario en el ámbito de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Este consiste en la irretroactividad de las normas sancionadoras de carácter disciplinario que no son favorables a quién está sujeto a un procedimiento sancionador, y en la posibilidad de aplicar una ley o norma infralegal posterior más benigna al funcionario.

---

<sup>41</sup>Contraloría General de la República en su Dictamen N° 45.364, de 2009.

Todo esto en concordancia con el artículo 19 N° 3 inciso 7 de la Constitución y el artículo 52 de la Ley N° 19.880<sup>42</sup>.

Este principio toma relevancia para el presente trabajo en cuanto que las modificaciones legales de la ley 21.643 sobre los procedimientos disciplinarios de la administración empezaron a regir a contar del 1 de Agosto del presente año 2024, lo que significa que los procedimientos iniciados con anterioridad a dicha fecha, y en aplicación al mencionado principio, no se les aplicarán las disposiciones de la nueva normativa, mientras no sean benignas para el funcionario infractor.

Ahora bien, ¿de qué depende la mayor o menor benignidad de una nueva normativa?. Pues bien siguiendo a la Contraloría, esto no depende únicamente de las medidas disciplinarias que se impongan, sino que también puede venir de otras modalidades que signifiquen para el funcionario al que se dirija el procedimiento disciplinario una situación más favorable o gravosa, como lo pueden ser, por ejemplo, la reducción o ampliación de los plazos de prescripción de la acción respectiva, o como lo pueda ser, en el caso de la norma en estudio, la posibilidad de que el fiscal, que proponga la medida de destitución por situaciones que califiquen como acoso laboral, determine que el funcionario infractor quede eximido de cumplir con el plazo de 5 años de inhabilidad de ejercer un cargo público<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Constitución Política de la República de Chile en su artículo 19 N° 3 inciso 7: "Ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado";

Por su parte la ley 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado en su artículo 52 versa sobre la circunstancia de aplicarse una norma favorable cuando esta se encuentre en una norma infralegal como lo es un acto administrativo dictado por una entidad administrativa, expresando lo siguiente: "Los actos administrativos no tendrán efecto retroactivo, salvo cuando produzcan consecuencias favorables para los interesados y no lesionen derechos de terceros".

<sup>43</sup> El artículo 3 de la ley 21.643 añade este nuevo inciso final al artículo 121 del Estatuto Administrativo: "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

### 1.5. La Prohibición de la Doble Incriminación

El principio penal conocido como *non bis in idem* llevado a la rama del derecho administrativo disciplinario consiste en que el inculpado en el procedimiento no puede ser sumariado dos veces por los mismos hechos que fueron objeto de investigación<sup>44</sup>.

En materia de derecho interno este principio se puede encontrar expreso en el artículo 19 N° 3 de nuestra Constitución Política de la República y a nivel legal en la ley 19.834 en el inciso final del artículo 41<sup>45</sup>.

La aplicación de este principio en materia administrativa consiste en que la infracción determinada en un procedimiento disciplinario solo debe ponderarse por una vez en las calificaciones del funcionario infractor, lo que no quita que por los mismos hechos reciba una medida disciplinaria tras un sumario y a su vez una rebaja en su calificación, debido a que el procedimiento disciplinario del sumario administrativo y el procedimiento calificador son dos cosas diferentes según jurisprudencia administrativa del órgano contralor<sup>46</sup>.

---

establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida."

<sup>44</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019, *Derecho Administrativo Disciplinario*.... Ob. Cit. P. 230.

<sup>45</sup> La ley 19.834 del Estatuto Administrativo en su artículo 41 inciso final señala expresamente: "La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo, sólo podrá ser considerada una vez en las calificaciones del funcionario".

<sup>46</sup> Contraloría General de la República en su Dictamen N° 33.849 de 1993 dice expresamente: "cabe precisar que el proceso calificador y el sumario administrativo persiguen finalidades distintas; evaluar el desempeño funcionario y establecer responsabilidades por faltas cometidas, aplicando las sanciones correspondientes; por ello un funcionario puede ser sancionado disciplinariamente y experimentar una rebaja en su calificación, por los mismos hechos; pero estos solo pueden ser ponderados solo una vez en sus calificaciones, ya sea cuando acaecieron o cuando se sancionaron".

## **1.6. El Principio de Independencia de las Responsabilidades**

La ley orgánica constitucional 18.575 en el artículo 18 inciso 1° expresa: “El personal de la Administración del Estado estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarle”.

En base a esto y en palabras del profesor Gabriel Celis *se reconoce entonces la autonomía del ilícito administrativo frente a la apreciación de la magistratura penal, y viceversa, esto es, la independencia de la infracción penal en relación con la contravención disciplinaria*<sup>47</sup>.

Esto es debido a que la motivación de la responsabilidad administrativa no es el daño o perjuicio, como en la civil, ni tampoco la comisión de una conducta delictual, como lo es en la responsabilidad penal, sino que esta deriva de la infracción de las obligaciones funcionarias.

Por lo que en efecto un mismo hecho puede tener puede desatar en los tres ámbitos de responsabilidades, y las actuaciones o resoluciones referidas a una de éstas, como pueda ser por ejemplo en materia penal, el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos en materia de responsabilidad administrativa<sup>48</sup>.

## **2. Nuevos Principios reconocidos por la Ley 21.643.**

Como vimos al inicio de este capítulo desde la entrada en vigencia de la ley 21.643 los procedimientos investigativos disciplinarios deben sujetarse a los principios de a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de

---

<sup>47</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel. 2019 *Derecho Administrativo Disciplinario*.... Ob. Cit. P. 238.

<sup>48</sup> Contraloría General de la República en su dictamen N° 33.896, de 2009.

género, los entraron junto a los demás principios que rigen a los procedimientos disciplinarios y a la responsabilidad administrativa, los que se encuentran en la Constitución Política, los tratados internacionales, la Ley N° 18.575, la Ley N° 19.880, la Ley N° 20.880 y su Reglamento, y la Ley N° 18.834, y que fueron anteriormente desarrollados.

Ahora entonces toca el turno de analizar esos mencionados nuevos principios, y entender así su manifestación dentro del derecho administrativo disciplinario con el objetivo de lograr una posible conceptualización o a lo menos señalar como operan y sus características principales.

### **2.1. El Principio de confidencialidad y su manifestación en las modificaciones de la Ley Karin.**

El 3 de julio de 2024 fue publicado el Decreto 21 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, el cual, junto a otros, declara en su artículo 2 como principios de dichos procedimientos investigativos a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Respecto al primero señala lo siguiente:

*Confidencialidad: 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.*

Dicho de otro modo, la confidencialidad en los procedimientos investigativos por denuncia de vulneración a la dignidad humana, en las cuales se encuentran indudablemente los hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, consistiría

en la exigencia de un actuar prudente y discreto en el desarrollo de toda la investigación con el fin de asegurar la privacidad de los involucrados.

Respecto a su manifestación en la ley 21.643 no cabe duda que una de ella, quizás no en concreto pero sí indirectamente, es la se encuentra la elección preferente de un Fiscal con formación en género que puede, como lo dicta su conocimiento y formación, llevar a cabo las investigación con la discreción que merecen tantos los hechos mismos como la víctima y otros involucrados.

Junto a ello, considero que en la modificación en la que más presente se encuentra este principio y de donde extrae su manifestación más directa concierne a la exigencia del 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, en el cual deben incorporarse como contenido mínimo, entre otras, “Las medidas de resguardo *de la privacidad y la honra* de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral”

Respecto a esto la Superintendencia de Seguridad Social en su anexo número 53 crea un Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, en el que señala como formas de la medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados “la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica”<sup>49</sup>. Sin embargo esta es solo una de las múltiples variables en que los órganos obligados a la creación de este protocolo, cumplan con este punto en particular.

---

<sup>49</sup> Superintendencia de Seguridad Social, 2024. *Anexo N° 53 Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo*.

## **2.2. El Principio de imparcialidad y cómo opera en el nuevo procedimiento disciplinario.**

El Reglamento mencionado en el anterior punto también contiene entre sus principios el de Imparcialidad, del cual señala lo siguiente: *Es el 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.*

Me parece importante puntualizar que al referirse de la imparcialidad recalca la importancia de una decisión objetiva y por sobretodo fundada, ya que así también lo señala el artículo 11 inciso segundo de la Ley 19.880 que contempla de las Bases supletorias de los Procedimientos Administrativos, que dispone: *Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos.*

Por su parte, considerándose lo anterior, la Ley 21.643 no se queda atrás, ya que en su artículo 3 numeral 6 que modifica el artículo 126 del Estatuto agregando el siguiente inciso: *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.*

Por lo que, quedan de manifiesto, primero, que el principio de imparcialidad en todo procedimiento administrativo busca la objetividad de las decisiones a través de exigir que se manifiesten ellas fundadamente, y segundo, que la nueva ley reconoce la

importancia y seriedad de las denuncias respecto a vulneraciones a la dignidad funcionaria, sea que se trate de discriminación o acoso sexual o laboral, (centro primordial de las modificaciones como ya ha quedado de manifiesto) a tal punto que cuando se trate de estas situaciones la desestimación de la denuncia debe ser fundada como manifestación del principio de imparcialidad.

### **2.3. El Principio de celeridad en los nuevos plazos de los procedimientos investigativos.**

El Reglamento señala respecto a este principio lo siguiente:

*Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera **diligente y eficiente**, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.*

Como una manifestación de esto, dentro de las modificaciones, encontramos el número once del artículo tres de la Ley 21.643 que modifica el 143 del Estatuto Administrativo agregando que, cuando hayan transcurrido los plazos de instrucción de un sumario y no haya aún una decisión, determina un plazo para aplicar medidas que busquen agilizarlo, esto, cuando se trate de dentro de los procedimientos de vulneración a la dignidad funcionaria, tales como discriminación y acoso laboral o sexual.

Quedando entonces el artículo 143 del Estatuto del siguiente tenor: *Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser*

*adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.*

#### **2.4. El Principio de perspectiva de género y sus criterios a considerar en todas las etapas del procedimiento.**

A pesar de que este tema es imposible de abarcar completamente en una parte de sólo un capítulo de una tesis y es merecedor de una investigación muchísimo más desarrollada, abordaremos, muy en detalle y de manera acotada, en qué consiste la perspectiva de género.

Para ello seguiremos a continuación a la autora María Martín Sánchez, que señala que la perspectiva de género consiste en un *proceso de deconstrucción de estereotipos*<sup>50</sup>, lo que consiste en desmontar un constructo o creación social o intelectual consistentes principalmente las ideas que se tienen sobre los hombres y mujeres en específico, esto es, estereotipos de género, los cuales obedecen innegablemente al marcado machismo que subyuga a la sociedad desde tiempos antiguos.

Ahora, ¿qué busca la nueva ley con este proceso de deconstrucción? Principalmente, que en el mundo del trabajo, sea privado o público, se actúe en tal perspectiva de género, cosa que para María Martín radica en incorporar a todo actuar el conocimiento y los intereses de mujeres y hombres, o en pocas palabras, *transversalizar el género a cualquier actuación*<sup>51</sup>.

La finalidad de la perspectiva de género, tal como puede extraerse de la definición del Consejo económico y social de la Organización de las Naciones Unidas, es que se logre la Igualdad de Género.

---

<sup>50</sup> MARTÍN SÁNCHEZ, María, 2020. *La Perspectiva de Género en la Protección Internacional de los Derechos Humanos*. Valencia: Tirant lo Blanch. ISBN 9788413781600.

<sup>51</sup> *Ídem*.

*El ECOSOC definió la incorporación de la perspectiva de género como "una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad". **El objetivo final es lograr la igualdad de género.***<sup>52</sup>

El Reglamento que fue promulgado por el Decreto 21 que ha sido observado en los puntos anteriores señala el mismo fin u objetivo final del principio de perspectiva de género, señalando: *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.***

Abarcando sobre este mismo concepto María Martín nos dice que el verdadero sentido de la igualdad *no consiste en que los individuos reciban exactamente el mismo trato que el resto, si no que desde el respeto a su individualidad, no se dé un trato diferente sin un fundamento jurídico constitucional*<sup>53</sup>.

En resumen, el principio de Perspectiva de Género que contempla la Ley 21.643, en el ámbito público, consiste esencialmente en aplicar, a todas las actuaciones que lleven a cabo los servicios públicos en sus procedimientos disciplinarios, una visión y orientación que comprenda las características propias, consistentes en sus oportunidades, conflictos y expectativas, que definen a los hombres y mujeres que

---

<sup>52</sup> Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en su Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional del año 2018

<sup>53</sup> MARTÍN SÁNCHEZ, María. *La Perspectiva de Género...* Ob. Cit. P. 51.

desempeñen la función pública, a fin de que las decisiones que se tomen sean orientadas a promover un espacio de igualdad de género.

Todo ello teniendo en cuenta que de las modificaciones más importantes que trae consigo la normativa, y que indudablemente nace en vistas de este principio de perspectiva de género, se encuentra la elección preferente de un Fiscal con formación en género o derechos fundamentales, con la finalidad de cumplir con este proceso de deconstrucción en los procedimientos disciplinarios.

## CONCLUSIONES

Tal como pudo observarse la Ley 21.643 nació para cumplir una tarea clave y precisa en nuestra legislación nacional, misión que fue encomendada principalmente por el derecho internacional.

Es el mismo mensaje del proyecto el que menciona en sus fundamentos a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se tuvieron a la vista, los cuales son, el Convenio 155 de 1981 sobre La Seguridad y la Salud de los Trabajadores y el Convenio 190 de 2019 sobre La Violencia y el Acoso”, los que imparten directrices en el mundo del trabajo relativos a la protección de los trabajadores del área tanto pública como privada.

Tal como fueron analizados durante el trabajo, se concluye que en estos convenios constan las obligaciones fundamentales de salvaguardar a los trabajadores de todo tipo de riesgo que se creen a través del trabajo, en el caso del Convenio 155, y, junto con otras, la de adoptar un enfoque inclusivo e integrado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, en el caso del Convenio 190. Se extrae así que dichas obligaciones deben ser cumplidas cabalmente por nuestra legislación.

Del mismo modo se extrajo de la importancia del tripartismo<sup>54</sup> que de dichos instrumentos emana y que consiste tal en el compromiso de parte Estado, y que se manifiesta no sólo a través de este reconocimiento del Convenio, sino, a través de las actuaciones de sus ministerios respectivos y de los servicios públicos; de parte de los empleadores, en los que se encontrará también la Administración Pública cuando actúe como tal, y de parte de las organizaciones de trabajadores. Ese tripartismo es con el cual se busca llegar al concepto de una “nueva cultura del trabajo”.

---

<sup>54</sup> MANGARELLI, Cristina. *EL CONVENIO NÚM. 190..* Ob.Cit. P. 201.

Ese concepto de “Nueva Cultura del Trabajo” es mencionado cuando se habla del Convenio 190, y es abordado textualmente en el mensaje de ley 21.643, el cual viene a traer los materiales que permitan construir el puente que nos ha de llevar a dicha nueva cultura ¿Como lo hace? a través de los reconocimientos importantes que realiza tales como declarar que los espacios de trabajos debe estar libre de todo tipo de violencia o atentado a la dignidad de las personas.

Debido a que esta tesis está enfocada a las modificaciones particulares al derecho administrativo disciplinario, esto es, las que la ley realiza principalmente al reconocimiento que encontramos en el derecho a disfrutar de espacios libres de violencia acoso laboral y sexual en el ejercicio de la función pública.

Quedó manifestado que esta protección se encontraba de alguna manera en cuerpos normativos anteriores a la modificación, tales como en el artículo 1° de nuestra Carta Fundamental, para el cual el Estatuto Administrativo establece una prohibición genérica de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios<sup>55</sup>, El Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, El Instructivo Presidencial Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, cuerpos que fueron analizados sucintamente.

Considero que a pesar de estar reconocido, de alguna manera u otra dicho derecho, en nuestra legislación era necesario un reconocimiento explícito de este derecho a disfrutar de espacios de trabajo libres de violencia y acoso, no sólo por ser una obligación que el País asumió al ratificar convenios internacionales, sino por una deuda de parte del Estado hacia los trabajadores del ámbito privado y público, en razón al reconocimiento de la dignidad como principio fundamental de las relaciones laborales. A tal punto es así que quedó expuesto que junto con el reconocimiento de este

---

<sup>55</sup> CELIS DANZINGER, Gabriel, 2019. *Derecho Administrativo Disciplinario...* Ob. Cit. P.132.

derecho se adhiere a tal un deber que debe ser cumplido con el Estado, este es, el deber por parte de los órganos de la Administración de contar con un instrumento, en específico, con un protocolo que tenga por objetivo que no se produzcan vulneraciones a la dignidad protegida por el derecho mencionado.

Manifestado en las modificaciones legales se encuentra **el triple aporte de la ley** consagrado en diversas tutelas destinadas a la protección de la dignidad de todos los funcionarios, y se componen de una tutela preventiva, una proactiva y otra de carácter reactiva.

La Tutela Preventiva consiste en las Instituciones destinadas a prevenir todo tipo de vulneración a la dignidad funcionaria protegida por la ley 21.643.

Se materializa principalmente a través de la obligación de elaborar y contar con protocolos 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 y en el establecimiento de una nueva conducta que contraviene el principio de probidad administrativa, la cual es: Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, que a mi parecer es preventiva debido que su consideración como una vulneración a un principio de carácter constitucional y consistente en la base del *status* funcional hace que los funcionarios se abstengan de incurrir en ella.

La Tutela Proactiva consistente en las Instituciones y los principios que regulen los procedimientos disciplinarios que emanen de denuncias de vulneración a la dignidad funcionaria, o en otras palabras, las que emanen particularmente por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, disposiciones en las que encontramos las prohibiciones funcionarias de l) *Realizar*

59

*cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.*

Esta tutela se encuentra fundamentalmente en lo estudiado respecto de la elección preferente de un Fiscal en estos casos, las medidas de resguardo y en los nuevos principios que deben seguir los procedimientos administrativos disciplinarios.

La Tutela Reactiva se basa en las Instituciones que son aplicadas cuando se vulnera, y conste así en los procedimientos investigativos respectivos, la dignidad funcionaria y consiste en las modificaciones destinadas a regular la interposición de las sanciones respectivas.

Estas se encuentran en los preceptos atinentes a la nueva causal de destitución radicada en realizar cualquier conducta que constituya acoso laboral en los términos del Código del Trabajo y en la nueva “Facultad Fiscal” a la hora de proponer la medida disciplinaria de destitución, de determinar que el funcionario se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad para cargos públicos.

Es del caso precisar que este trabajo no tiene por finalidad dar una conclusión sobre la puesta en marcha de estas modificaciones ni acerca de lo negativo u oportuno de esta Ley en la práctica, primero debido a que aún es muy temprano para sacar dichas conclusiones y segundo porque para obtener ese mencionado producto se necesita de un análisis de carácter más sociológico que normativo, carácter que no se encuentran en la presente memoria, ya que esta tiene por objetivo lograr la estructuración de las modificaciones a tal punto que permitan un mayor entendimiento de las mismas.

En suma, y teniendo por presente lo anterior, gracias al presente trabajo se pudo observar el principal motor que provocó la creación de la Ley 21.643 el cual consiste en la exigencia internacional a la que se sometió el País, y con ello pudo entenderse que su alma se dirige a una noción en específico, esto es, al concepto de una “Nueva Cultura del Trabajo”. Junto a ello, y en base a todas las modificaciones estudiadas a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y al Estatuto Administrativo que realiza la Ley 21.643 o Ley “Karin”, dan cuenta de este nuevo estado en el que queda el Derecho administrativo disciplinario. Este nuevo estado estriba en un nuevo enfoque u óptica del Derecho administrativo disciplinario consistente en fases o tutelas de protección emanadas del reconocimiento expreso de la importancia a la dignidad funcionaria cuando se vea vulnerada por hechos de violencia o acoso laboral o sexual, estas fases o tutelas tendrán, tal como se observó en detalle, distintas manifestaciones dependiendo del espacio temporal en que se manifiestan, ya sea si buscan la prevención de estas conductas en momentos previos, ya sean las que se desenvuelven en los propios procedimientos motivados por las denuncias de dichos actos vulneratorios o las que se expresan en las sanciones y medidas disciplinarias en que los procedimientos culminen, pero que, más allá de la manifestación en la que nos encontremos todas tendrán la misma intención o razón: repudiar los hechos constitutivos de violencia o acoso y salvaguardar la dignidad de quienes lleven a cabo la función pública.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **A. DOCTRINA:**

ALDUNATE, Francisco Javier. La Responsabilidad Administrativa y procedimientos disciplinarios. 2011. Thomson Reuters. ISBN 978-956-337-092-8

BERMUDEZ, Jorge. Derecho Administrativo General. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. 2011. Thomson Reuters.

CELIS DANZINGER, Gabriel. Derecho Administrativo Disciplinario. Segunda Edición. 2019. Thomson Reuters.

SALAZAR BENÍTEZ, Octavio. Igualdad, Género y Derecho. España, 2019. Ediciones Olejnik. ISBN 978-956-392-509-8

SANCHEZ, Maria Martin. La Perspectiva de Género en la Protección Internacional de los Derechos Humanos. 2021. Editorial Tirant Lo Blanch.

SANTAMARÍA PASTOR, Juan Alfonso. Principios de Derecho Administrativo General, tomo I, 1ª edición, 2006, Editorial Iustel.

SEPULVEDA, Barbara. Género y Derecho Público. Edición 2020. Thomson Reuters. ISBN 978-956-400-109-8.

SILVA CIMMA, Eduardo. Derecho Administrativo chileno y comparado. 2011 Thomson Reuters.

VALDIVIA OLIVARES, José Miguel, Manual de derecho administrativo. 2018. Editorial Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-9190-559-2

WITKER, Jorge. Técnicas de Investigación Jurídica. 1996, Universidad Nacional Autónoma de México. ISBN 970-10-1148-1.

ESTATUTO ADMINISTRATIVO INTERPRETADO Y CONCORDADO. Ley N° 18.834 Texto refundido, coordinado y sistematizado, fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Edición Septiembre 2018, Santiago de Chile.

## **B. REVISTAS**

CORDERO, Cristian. Derecho administrativo sancionador en Chile: “Ubicación” y “Límites”. Revista Derecho & Sociedad, N° 54 (I), 2020.

CORDERO QUINZACARA, Eduardo. El derecho administrativo sancionador y su relación con el derecho penal. Revista de derecho vol. XXv n° 2, 2012, en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502012000200006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502012000200006) [visitado el 1 de mayo de 2024]

FERRADA, Juan Carlos. Las Potestades y Privilegios de la Administración Pública en el régimen administrativo Chileno. Revista de derecho XX n° 2, 2007, en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502007000200004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502007000200004) [visitado el 1 de mayo de 2024]

FREGOSO ZÁRATE. Javier, 2017. El Derecho en la Cultura. Revista Misión Jurídica. [en línea]Vol. 10, Núm. 13 [consulta: noviembre del año 2024] DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.161> ISSN 1794-600X

IBARRA, Patricia, 2020. Sobre la Responsabilidad Administrativa y Procesos Disciplinarios. En: Asociación Nacional de Funcionarios de Impuestos Internos de Chile - ANEIIICH. Disponible en: <https://aneich.cl/wp-content/uploads/2020/02/Responsabilidad-Administrativa-y-Procesos-Disciplinarios-PI2020.pdf.pdf> [consulta: 7 de octubre de 2024].

MANGARELLI, Cristina. EL CONVENIO NÚM. 190 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO Y SU IMPORTANCIA A NIVEL MUNDIAL. Revista Jurídica del Trabajo. [en línea]. Vol. 3 Núm. 8. P.179 a 202 [consulta: noviembre del año 2024] <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/137>.

MARTINEZ, Isnel. Sobre los métodos de la investigación jurídica. Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política, 2023, en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-21502023000100101](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-21502023000100101) [visitado el 2 de mayo de 2024]

MORENO JIMENEZ, Bernardo. 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo. [en línea]. vol.57, suppl.1 [consulta: noviembre de 2024] [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso). ISSN 1989-7790.

OÑATE VERA, Emilio. La importancia del Control en la Administración del Estado. Revista Actualidad N° 25, 2012, en: <https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ-Num-25-P343.pdf> [visitado el 3 de mayo de 2024]

TANTALEÁN ODAR, Reynaldo Mario. El alcance de las Investigaciones Jurídicas. Revista Derecho y Cambio social, ISSN-e 2224-4131, Año 12, N° 41, 2015., en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857> [visitado el 3 de mayo de 2024]

ZUÑIGA URBINA, Francisco y OSORIO VARGAS Cristóbal. Los criterios unificadores de la Corte Suprema en el procedimiento administrativo sancionador. Estudios Constitucionales, Año 14, N° 2, 2016, en:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002016000200015](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002016000200015)

[visitado el 1 de mayo de 2024]

### **C. LEYES.**

Decreto 100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.

Decreto con Fuerza de Ley 1-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Decreto con Fuerza de Ley 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Ley N° 21.643 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Ley N° 21.675 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Dictamen N° 33.849 de 1993 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 30.733 de 2000 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 33.896 de 2009 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 45.364 de 2009 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 52.603 de 2009 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 42.372 de 2010 de la Contraloría General de la República.

Dictamen N° 15.405, de 2010 de la Contraloría General de la República.

Decreto 21 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

#### **D. LEYES INTERNACIONALES.**

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1981.

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019.

#### **E. RECURSOS ONLINE.**

Instructivo Presidencial N° 1, Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. SANTIAGO, 26 de enero de 2015, de la Presidenta Michelle Bachelet en:  
<https://www.previsionsocial.gob.cl/transparenciaactiva/adjuntos-mn/instructivo-presidencial-001-2015-buenas-practicas-laborales.pdf>

Instructivo Presidencial N° 6, Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado. Santiago 23 de mayo de 2018, del Presidente Sebastián Piñera, en:

<https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/08/2018-Instructivo-Presidencial.-Contra-el-Acoso.pdf>

**F. JURISPRUDENCIA.**

Tribunal Constitucional, rol N° 468-2006, de 9 de noviembre de 2006.