



Base de Dictámenes

protocolo prevención acoso sexual laboral violencia trabajo,
asociación funcionarios

NÚMERO DICTAMEN E24167N25	FECHA DOCUMENTO 12-02-2025
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 47949/2006, E370745/2023, 33724/2005, E523936/2024, 37953/2004, 60029/2009, 75174/2010

Acción	Dictamen	Año
Aplica	047949N	2006
Aplica	E370745	2023
Aplica	033724N	2005
Aplica	E523936	2024
Aplica	037953N	2004
Aplica	060029N	2009
Aplica	075174N	2010

ctr art/153 inc/1 ctr art/153 inc/2 ctr art/153 inc/3 ctr art/153 inc/4 ctr art/154 num/12 ley 18575 art/14 ctr art/211A inc/2 ctr art/211A inc/fin ley 19296 art/25 inc/5 ley 19296 art/25

MATERIA

Participación de las asociaciones de funcionarios no resulta obligatoria en el proceso de elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, previsto por la ley N° 21.643.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E24167 Fecha: 12-02-2025

I. Antecedentes

La presidenta de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Sanidad Naval (ANFUSAN) reclama en contra de la Dirección de Sanidad de la Armada de Chile (DSA), por cuanto no habría considerado la participación de esa entidad gremial en la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, cuyo establecimiento ordena la ley N° 21.643, también denominada Ley Karin.

Requerida de informe, la DSA manifestó que en las acciones destinadas a la aplicación de la apuntada ley -lo que incluye las directrices para la confección del instrumento de que se trata-, se dispusieron canales de comunicación internos y oficiales debidamente autorizados. Añade, que se efectuó la actualización del reglamento de orden, higiene y seguridad con estricto apego a la citada normativa, y se encuentra en adecuación, asimismo, la directiva D.G.P.A. 002/V, que contiene el protocolo por el que se reclama.

Por su parte, la Dirección Nacional del Servicio Civil expresó, entre otras consideraciones, que la aludida entidad gremial representa al personal civil que presta servicios en la mencionada repartición pública, siendo su régimen laboral el Código del Trabajo.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe anotar que el inciso primero del artículo 153 del Código del Trabajo prescribe que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que indica, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Añade su inciso segundo que, especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Luego, según lo establecido en el inciso tercero, una copia de dicho reglamento debe ser remitido a esta Contraloría General para su conocimiento -tal como lo sostuvieron los dictámenes Nos 47.949, de 2006 y E370745, de 2023-, dentro de los cinco días siguientes a la entrada en vigencia del mismo.

De acuerdo a su inciso cuarto y en armonía con el dictamen N° 33.724, de 2005, entre otros, tanto el personal como las respectivas asociaciones de funcionarios podrán impugnar ante este Órgano de Control las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales.

Enseguida, cabe señalar que acorde con lo dispuesto en el nuevo párrafo primero del numeral 12 del artículo 154 del anotado código -introducido por la ley N° 21.643-, el anotado reglamento interno deberá contener el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad con la preceptiva que señala, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

Similar exigencia se encuentra prevista en el artículo 14 de la ley N° 18.575, precepto que resulta aplicable en la especie acorde con el dictamen N° E523936, de 2024, que impartió instrucciones sobre la materia en estudio.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 211-A del Código del Trabajo -también agregado por la Ley Karin-, prevé que los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744, con el contenido mínimo que allí se señala.

A continuación, el inciso final de la misma disposición indica que la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo, preceptiva que resulta aplicable al personal de que se trata, de conformidad con el criterio del dictamen N° 37.953, de 2004.

En virtud del anotado mandato, la mencionada superintendencia emitió la circular N° 3.813, de 2024 -sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros contenidos en la ley N° 21.643-, cuyo punto II.1., referido a la elaboración e implementación del citado instrumento, indica en su párrafo 6° que “Es importante que en todo el proceso de elaboración e implementación de este protocolo de prevención se considere debidamente la participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas”.

En otro orden de ideas, cabe tener presente que el inciso quinto del artículo 25 de la ley N° 19.296 señala que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los

objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados, en tanto que su inciso sexto consigna que tales superioridades deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

Al respecto, los dictámenes Nos 60.029, de 2009 y 75.174, de 2010, entre otros, manifestaron que resulta imperativo para tales autoridades proporcionar la información requerida.

III. Análisis y conclusiones

Como es posible apreciar, y acorde con lo expuesto en el citado dictamen N° E523936, de 2024, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo que introdujo la ley N° 21.643 constituye parte integrante del reglamento de orden, higiene y seguridad a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo.

En tal orden de ideas, es dable señalar que ni las normas que regulan el procedimiento de confección de dicho reglamento, ni en particular las referidas a la elaboración del protocolo de que se trata, contemplan la intervención obligatoria de las asociaciones de funcionarios.

Por otra parte, cabe precisar que la directriz emanada de la Superintendencia de Seguridad Social, contenida en la citada circular N° 3.813, de 2024, en cuanto indica que es importante considerar la participación de tales entidades gremiales en la creación del señalado protocolo, constituye una sugerencia o recomendación para los servicios públicos, en orden a promover buenas prácticas laborales.

De lo anterior, se colige que la participación de las asociaciones de funcionarios en la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, si bien es una buena práctica laboral que contribuye a asegurar el posterior cumplimiento y eficacia de ese instrumento, no resulta obligatoria, de modo que su omisión en dicho proceso de confección no importa una irregularidad de parte de las autoridades encargadas de llevarlo a cabo.

Lo anterior, por cierto, sin perjuicio del derecho que les asiste a dichos organismos de impugnar ante esta Entidad de Control el reglamento de orden, higiene y seguridad, por estimar que las disposiciones relativas al aludido protocolo son ilegales, de conformidad con el inciso cuarto del artículo 153 del Código del Trabajo.

Asimismo, cabe señalar que de los antecedentes aportados por ANFUSAN, no se aprecia que sus dirigentes hayan requerido información o hayan solicitado ser recibidos por las autoridades de la DSA en el marco de la elaboración del apuntado instrumento, al amparo del indicado artículo 25 de la ley N° 19.296, por lo que tampoco se advierte alguna infracción en tal sentido.

Por lo tanto, atendidas la normativa y consideraciones expuestas, cabe concluir que no se advierte irregularidad en el actuar de la Dirección de Sanidad de la Armada de Chile en los términos alegados por la Asociación Nacional de Funcionarios de la Sanidad Naval.

Sin embargo, se hace presente a dicha repartición que, una vez modificado su

Sin embargo, se hace presente a dicha repartición que, una vez incorporados al reglamento de orden, higiene y seguridad, producto de la incorporación del citado protocolo, una copia del mismo debe ser enviada en el plazo de cinco días a la Contraloría Regional de Valparaíso, para su conocimiento, en virtud de la exigencia prevista en el señalado artículo 153, inciso tercero, del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.

Victor Hugo Merino Rojas

Contralor General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS