



Base de Dictámenes

FFAA, régimen protección denunciante, Ley Karin

NÚMERO DICTAMEN E24186N25	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 dictamen 18311/2019

Acción	Dictamen	Año
Aplica	018311N	2019

FUENTES LEGALES

ley 18575 art/14 inc/3 ley 18834 art/90A ley 18834 art/90B ley 18575 art/62 num/10 dfl 1/97 defen art/138 inc/2 dfl 1/97 defen art/153A dfl 1/97 defen art/210A dfl 1/97 defen art/210B ley 18948 art/1 inc/3 dfl 1/97 defen art/154

MATERIA

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral que se realicen en las Fuerzas Armadas será aplicable el régimen de protección al denunciante previsto en la ley N° 21.480.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E24186 Fecha: 12-02-2025

I. Antecedentes

El Ejército de Chile solicita un pronunciamiento respecto de las materias que señala, con ocasión de la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, también denominada Ley Karin, que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

En primer término, consulta si resulta aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, considerando que la ley N° 21.480 introdujo una protección específica a los funcionarios de las Fuerzas Armadas frente a denuncias por faltas a la probidad y otros delitos. Asimismo, pide referirse a las medidas disciplinarias a aplicar en aquellos casos en que se ha acreditado la ocurrencia de actos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y se determine cuál es el procedimiento disciplinario para llevar a cabo la investigación de denuncias de dicho tipo.

Solicitado su informe, tanto la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas como la Subsecretaría del Trabajo los emitieron.

II. Fundamento jurídico

La Ley Karin introdujo, entre otras modificaciones a la ley N° 18.575, un nuevo artículo 14, cuyo inciso tercero dispone que en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral son aplicables los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, disposiciones que establecen, en síntesis, los requisitos que deben reunir las denuncias y las exigencias para que procedan los derechos que se contemplan para las personas denunciantes.

Asimismo, incorporó el numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° “De la Responsabilidad y de las Sanciones”, del Título III “De la Probidad Administrativa”, estableciendo como una contravención a este principio “Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo”.

Por otra parte, es útil recordar que el dictamen N° 18.311, de 2019, de este origen, determinó, en cumplimiento de un fallo judicial, la aplicación al personal de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en el artículo 90 A de la ley N° 18.834, puesto que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 138 del Estatuto del Personal de esas instituciones, aquel está sujeto, entre otras, a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la citada ley N° 18.834, en cuanto fuere procedente.

Civil del Estado en la citada ley N° 18.834, en cuanto fuere procedente.

Según señala ese pronunciamiento, en atención a que ni el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional -Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas-, como tampoco la ley N° 18.948 -Orgánica Constitucional de estas-, el Código de Justicia Militar, el Reglamento de Disciplina respectivo y la Ordenanza de la Armada, contienen una disposición protectora de los funcionarios de las Fuerzas Armadas que denuncien irregularidades y faltas al principio de probidad, como la establecida en el artículo 90 A de la ley N° 18.834, debía aplicarse supletoriamente a dicho personal esta última norma.

Con posterioridad a dicho dictamen, esto es, con fecha 22 de septiembre de 2022, fue promulgada la ley N° 21.480, que extiende la esfera de protección al personal de las Fuerzas Armadas frente a denuncias por faltas a la probidad y otros delitos.

Dicha ley agrega un inciso segundo al citado artículo 138, el que dispone que todo ese personal, en cualquier calidad jurídica, tiene el deber y la obligación de denunciar, de conformidad con el artículo 153-A -también incorporado por ese texto legal-, los hechos o conductas contrarias al principio de probidad administrativa, respecto de los cuales hubiere tomado conocimiento en el desempeño de sus funciones.

El referido artículo 153-A señala que se considerarán hechos o conductas que contravienen el principio de probidad administrativa aquellos a que se refiere el artículo 62 de la ley N° 18.575.

Asimismo, establece que las denuncias que se formulen deberán ser fundadas, presentarse a través del medio y la forma

establecida por la respectiva institución y deberán contener una serie de requisitos formales, las que podrán estar sujetas a reserva de identidad si así lo solicita el denunciante.

A su vez, la ley N° 21.480 incorpora el artículo 210-A, el que dispone que las instituciones de las Fuerzas Armadas deberán contar con un sistema de presentación e ingreso de denuncias a través del cual se iniciará el procedimiento regulado en el reglamento de investigaciones sumarias administrativas de las Fuerzas Armadas, el que debe asegurar el debido proceso, la confidencialidad y evitar dilaciones en la resolución de la denuncia, que puedan entorpecer el correcto funcionamiento de las Fuerzas Armadas, como además se establece el procedimiento de denuncia y plazos.

También se agrega el artículo 210-B, el que tiene como fin resguardar a quien haya efectuado una denuncia fundada de ser objeto de medidas disciplinarias injustificadas, hostigamiento, acoso o cualquier otro tipo de represalias, como también en caso de que no se adopten las medidas de resguardo al denunciante, situaciones que constituirán una falta grave a la disciplina.

En particular, se dispone que el denunciante no podrá ser calificado por aquellos oficiales que hayan sido objeto de la denuncia, los que estarán inhabilitados para votar en las instancias de calificación anual y/o de apelación respectiva, respecto de sus denunciados. Añade que, en ningún caso, el haber efectuado una denuncia

de sus denunciados. Añade que, en ningún caso, el haber creyado una denuncia podrá ser materia de demérito para el denunciante, a excepción de las situaciones previstas en el inciso cuarto del artículo 153-A. De igual manera, se expresa que el funcionario siempre tendrá el derecho de opción de presentar las denuncias sobre estas materias ante esta Contraloría General.

Por último, cabe tener presente que de acuerdo con lo previsto en el inciso tercero del artículo 1° de la ley N° 18.948, "Derivado de las particulares exigencias que impone la función militar y la carrera profesional, los organismos y el personal que la desarrollan, así como sus institutos de formación profesional, se ajustarán a normas jurisdiccionales, disciplinarias y administrativas que se establecen en esta ley y en la legislación respectiva", en tanto el artículo 154 del citado Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas dispone que "Las medidas disciplinarias aplicables al personal son las que determinen el Código de Justicia Militar, el Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas y el Reglamento de Disciplina de la Armada".

III. Análisis y conclusión

Como se indicó, una de las modificaciones introducidas por la Ley Karin a la ley N° 18.575 es la incorporación del numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, en cuya virtud configura una contravención al principio de probidad administrativa el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Relacionado con ello, se debe relevar que el artículo 153-A del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas considera explícitamente como hechos o conductas que contravienen el principio de probidad administrativa aquellos consignados en el citado artículo 62 de la ley N° 18.575. Asimismo, y en virtud de lo dispuesto en el aludido artículo 210-A de ese mismo estatuto, las denuncias por infracciones a dicho principio en las instituciones de las Fuerzas Armadas dan lugar al inicio de un procedimiento regulado en el reglamento de investigaciones sumarias administrativas de esas instituciones.

Al respecto se advierte que el legislador, teniendo en cuenta las especiales características de la carrera y función militar, ha previsto que el personal de las Fuerzas Armadas se sujete en el ejercicio de sus derechos a una reglamentación particular, que en materia de responsabilidad administrativa regula tanto el procedimiento sumarial como las medidas disciplinarias que deben aplicarse.

En el mismo contexto, cabe añadir que esta Entidad de Control solo en ciertos casos ha reconocido a dicho personal derechos que no están previstos de manera expresa en su propia normativa, acudiéndose para estos efectos a la ley N° 18.834, como sucede en el citado dictamen N° 18.311, de 2019, que resolvió hacerle aplicable a dicho personal los derechos contemplados en el artículo 90 A del mencionado texto estatutario general.

Ahora bien, en esta última materia, a partir de la entrada en vigencia de la aludida ley N° 21.480, el personal de las Fuerzas Armadas que denuncia faltas a la probidad se encuentra sujeto a un régimen de protección especial, de índole similar o equivalente a la regulación contenida en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, pero adaptado a las características propias de la función militar y

carrera castrense.

Lo anterior, sumado al hecho que, actualmente se contemplan explícitamente como faltas a la probidad las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, lleva a concluir que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, los requisitos que deben reunir las denuncias de ese tipo de conductas, así como la protección que corresponde otorgar al que las hace, son los establecidos especialmente para ese personal por la ley N° 21.480, y no los artículos 90 A y 90 B del Estatuto Administrativo.

En ese mismo contexto, tanto el procedimiento utilizado para determinar las pertinentes responsabilidades por las conductas de que se trata, como las medidas disciplinarias a aplicar en tales casos, deberán sujetarse a las normas pertinentes del citado decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, y las disposiciones reglamentarias de la respectiva institución castrense.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de la prevalencia de la preceptiva de la Ley Karin - y de la jurisprudencia que sobre ella emita esta Entidad de Fiscalización-, en todo aquello que sea conciliable con la normativa especial de las Fuerzas Armadas, como ocurre, por ejemplo, con las medidas de resguardo que deban disponerse en favor de los involucrados y la posibilidad de hacer denuncias verbales, aspectos estos últimos que son perfectamente armónicos con esa regulación.

Saluda atentamente a Ud.,

Victor Hugo Merino Rojas

Contralor General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS