



## Base de Dictámenes

MUN, ley Karin, elaboración protocolo de prevención violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, socialización, participación funcionarios, intervención asociaciones de funcionarios, aprobación concejo

<b>NÚMERO DICTAMEN</b> E27156N25	<b>FECHA DOCUMENTO</b> 18-02-2025
<b>NUEVO:</b> NO	<b>REACTIVADO:</b> SI
<b>RECONSIDERADO:</b> NO	<b>RECONSIDERADO PARCIAL:</b> NO
<b>ACLARADO:</b> NO	<b>ALTERADO:</b> NO
<b>APLICADO:</b> SI	<b>CONFIRMADO:</b> NO
<b>COMPLEMENTADO:</b> NO	<b>CARÁCTER:</b> NNN
<b>ORIGEN:</b> DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
<b>CRITERIO:</b> GENERA JURISPRUDENCIA	

### DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes E516610/2024, 14234/2018, E89527/2021

Acción	Dictamen	Año
Aplica	<a href="#">E516610</a>	2024
Aplica	<a href="#">014234N</a>	2018
Aplica	<a href="#">E89527N</a>	2021

### FUENTES LEGALES

## MATERIA

---

Municipios no están obligados a hacer partícipes a sus funcionarios en el proceso de elaboración del protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, incorporado por la Ley Karin. Dicho instrumento no debe ser sometido a la aprobación del concejo municipal.

## DOCUMENTO COMPLETO

---

N° E27156 Fecha: 18-02-2025

Se han dirigido a esta Contraloría General personas bajo reserva de identidad, consultando si los servidores municipales deben participar en la elaboración del protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, a que se refiere la ley N° 21.643, y si ese instrumento debe someterse a la aprobación del concejo municipal.

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

En este contexto, se incorporó un nuevo artículo 14 a la ley N° 18.575, que establece, en lo que interesa, el deber de los órganos de la Administración de 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, según lo allí indicado, debe considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

A su turno, dicha norma prevé que se podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N° 16.744, en los casos que correspondan, y, enseguida, determina los contenidos mínimos que esos documentos deben incorporar.

Al respecto, el dictamen N° E516610, de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la anotada ley N° 21.643 introdujo a las leyes N°s. 18.575, 18.834 y 18.883, ha precisado que de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, los protocolos deberán ser concordantes tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de esta Contraloría General.

Agrega el citado pronunciamiento, que corresponde que los organismos de la Administración elaboren o adecúen sus protocolos antes del 1 de agosto de 2024, esto es, previo a la entrada en vigor de la Ley Karin.

En este contexto, en cuanto a la primera consulta, del tenor literal de las aludidas normas y, consultada la historia de la Ley Karin, cabe concluir que las entidades edilicias no se encuentran obligadas a hacer partícipe de la elaboración del

protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, a los funcionarios municipales, ni tampoco debe ser aprobado por aquellos.

Sin perjuicio de lo anterior, y como medida de buena administración, los municipios están facultados para socializar dicho instrumento con los servidores y considerar su opinión en el mencionado proceso de elaboración, procurando, en todo caso, la participación y el trato igualitario de todos ellos.

De igual modo, cabe hacer presente que el inciso final del artículo 25 de la ley N° 19.296, dispone que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Al respecto, y conforme a los dictámenes N°s. 14.234, de 2018 y E89527, de 2021, tratándose de la atribución antes reseñada -y a diferencia del derecho de los dirigentes gremiales a ser recibidos e informados-, la intervención en materia de políticas de personal solo procede en la medida que la autoridad superior del organismo de que se trate, pronunciándose sobre la petición que en tal sentido se le formule, la resuelva favorablemente, sin que pueda, en todo caso, rechazarla infundadamente.

Atendido lo expuesto, se debe colegir que, en el estudio y confección del protocolo de que se trata, pueden también intervenir las asociaciones de funcionarios en los términos recién expuestos.

Enseguida, en lo que concierne a la segunda interrogante planteada por las personas recurrentes, es dable hacer presente que las materias respecto de las cuales el alcalde requiere el acuerdo del concejo municipal se encuentran reguladas -en general- en el artículo 65 de la ley N° 18.695, mientras que el artículo 79 del reseñado cuerpo normativo establece los asuntos que le corresponde conocer a ese órgano colegiado, sin que se contemple en dichas disposiciones, o en otro precepto, el deber de que el protocolo de que se trata sea aprobado por el concejo municipal.

En efecto, la ya aludida ley N° 21.643 no incorporó ninguna modificación sobre este último aspecto, por lo que, atendida las consideraciones expuestas, es oportuno concluir que el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, es un asunto que no debe ser sometido a la aprobación del concejo municipal.

Saluda atentamente a Ud.,

Por orden de la Contralora General de la República

Víctor Hugo Merino Rojas

Subcontralor General

