



100 AÑOS
SALUD Y
SEGURIDAD
SOCIAL

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

100 AÑOS SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

01 de agosto 2024



ELABORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Individualización	Formación Académica	Cargo/ Dependencia
Paula Gallegos González	Abogada; Magister en Derecho – LLM mención Derecho Regulatorio; y Diplomado del Trabajo y Reforma Procesal Laboral	Abogada de la División Jurídica del Ministerio de Salud
Tamara Salgado Aguayo	Administrador Pública; Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social; Diplomado de Derecho Laboral Administrativo y Sancionatorio; Diplomado en Relaciones Laborales en el Sector Público y Privado; y Diplomado de Probidad y Buen Gobierno	Profesional de la División Jurídica del Ministerio de Salud

REVISIÓN Y RESPONSABILIDAD TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO.

Individualización	Formación Académica	Cargo/ Dependencia
Yasmina Viera Bernal	Abogada, Magíster en Derecho Regulatorio, LLM UC; Diplomada en Derecho Internacional de los DD. HH y Diplomada en Determinantes Sociales de la Salud	Jefa de la División Jurídica del Ministerio de Salud

COLABORADORAS(ES) DEL PROCEDIMIENTO. GRUPO DE TRABAJO.

Individualización	Formación Académica	Cargo/ Dependencia
Paula Araya Ibáñez	Médica Cirujana, Magíster (E) en Salud Pública	Jefa Departamento de Derechos Humanos y Género, del Gabinete de Ministra de Salud
Soledad Abarca Muñoz	Administradora Pública	Coordinadora Procedimientos Disciplinarios de la División Jurídica del Ministerio de Salud
Karina Rodríguez Digmann	Abogada; Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales; y Diplomado en Derecho de Familia	Abogada de la División Jurídica del Ministerio de Salud
Pamela Pardo Pardo	Tecnólogo en Informática Biomédica, Ingeniera Industrial y Diplomado en Gestión de Proyectos TI	Líder de Proyecto del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Unidad de Proyectos
Yessenia Vargas Lagos	Ingeniera Civil Industrial	Profesional del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Unidad de Proyectos
Karina Arancibia Romero	Tecnólogo en Informática Biomédica, Diplomado en Gestión de Salud Pública y Privada y Diplomado en Gestión y Evaluación de Proyectos	Profesional del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Unidad de Proyectos
Laxmy Troncoso Pérez	Ingeniera Comercial	Asesora de Género de la Subsecretaría de Salud Pública
Katherine Villán Medina	Psicóloga Organizacional	Encargada de Área de Calidad de Vida del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la DIFAI
Vivian González Pellegrino	Médica Cirujana, Magíster (C) en Salud Pública	Asesora de Género de la Subsecretaría Redes Asistenciales
Joel Espina Sandoval	Psicólogo	Profesional del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la División de Gestión y Desarrollo de Personas

I. Introducción.

La discriminación y desigualdad, así como el acoso laboral y acoso sexual, constituyen hoy uno de los principales problemas en el ámbito de las relaciones laborales.

Estimaciones más recientes de la Organización Internacional del Trabajo, OIT¹, arrojan que más de una de cada cinco personas con empleo ha sufrido violencia y acoso durante su vida laboral. Este fenómeno no se limita sólo a un lugar de trabajo específico, sino que también considera los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, el espacio digital de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y los desplazamientos, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo.

La violencia y el acoso se traducen en un costo elevado para la salud, el bienestar y los medios de vida de los trabajadores, para la prosperidad de las empresas y organizaciones -debido a la pérdida de la productividad, la sustitución, la jubilación y el menoscabo de la reputación- y para la sociedad en su conjunto. En el ámbito público, el Estado como empleador debe contribuir a generar las condiciones que permitan a las personas acceder a servicios de calidad, prevaleciendo el buen trato y condiciones dignas de trabajo.

El riesgo de violencia y acoso también puede aumentar en una cultura del lugar de trabajo en la que se normalizan las conductas de acoso, esto es, que las conductas de acoso y violencia se producen con tanta frecuencia que llegan a considerarse como un aspecto normal o no cuestionado del trabajo cotidiano.

Recientemente el Estado de Chile ratificó el Convenio N° 190² sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Este instrumento representa un hito en el compromiso de los países de reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. A este hito, le precedió en el año 2022, la enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo del año 1998, para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable, como principio y derecho fundamental en el trabajo.

La ratificación del Convenio N° 190, obliga a los países que lo suscriben a reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

El Convenio N° 190 destaca la necesidad de los países de adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional sobre estas materias estableciendo procedimientos de presentación de quejas e investigación.

¹ Organización Internacional del Trabajo. (2024). *“Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo”*, Resumen Ejecutivo.

² El Convenio N° 190, fue promulgado por decreto 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Otro importante avance en nuestra legislación es la entrada en vigencia a contar del 1 de agosto de 2024, de 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. Esta norma más conocida como “Ley Karin”, es un avance en la protección y prevención igualitaria ante casos de acoso y violencia en el ámbito laboral.

Entre las modificaciones que contempla esta ley destaca la actualización del concepto de acoso laboral, en el sentido de que para su configuración éste puede manifestarse una sola vez o de forma reiterada, incorporando también la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En el ámbito público, la nueva legislación introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado en concordancia con el Dictamen N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República, respecto del ejercicio de la función pública³, que debe propender al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a **disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual**, agregando que los órganos de la Administración del Estado **deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción**.

En relación a la prevención, la citada ley N° 21.643, contempla una regulación específica respecto de la **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, que considere acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, obligando al empleador a ejecutar acciones antes de que las conductas vulneradoras ocurran. Además, considera la necesidad de que las empresas y servicios públicos deban actualizar los protocolos internos de prevención, para asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso y generar acciones que permitan avanzar hacia un cambio en la cultura corporativa y organizacional y en el rol que le corresponde al empleador/Estado ante estos hechos.

En segundo lugar, en relación a la **investigación y sanción**, las modificaciones introducidas por la ley Karin, incorporan nuevos lineamientos para los procedimientos disciplinarios que la autoridad puede instruir en caso de existir denuncias por acoso laboral y acoso sexual, en el ejercicio de su potestad disciplinaria. En este contexto, por ejemplo, destaca entre las principales novedades; la incorporación de nuevos principios que deben regir estos procedimientos siendo el más relevante la perspectiva de género; nuevos derechos de información para la persona denunciante; la adopción de medidas de resguardo; entre otras.

³ La ley N° 21.643, agrega al artículo 13 de la ley N° 18.575, un nuevo inciso final.

En tercer lugar, y respecto de los principios que regulan los procedimientos disciplinarios, cabe destacar la incorporación del principio de la perspectiva de género. Este principio tiene como eje principal el reconocimiento de que los estereotipos y sesgos pueden afectar la imparcialidad de quien investiga frente al enfoque diferencial y de género que debe aplicar al momento de desarrollar su indagación y ponderar la prueba rendida. En razón de lo anterior, este principio releva la importancia y la necesidad de aprender a identificar los estereotipos y sesgos que se incorporan en las diligencias de prueba, para desestimarlos y lograr una propuesta libre de sesgos y estereotipos.

II. Acoso laboral.

El **acoso laboral o mobbing** es *“una forma de violencia psicológica, maltrato u hostigamiento que se ejerce en el ámbito laboral”*⁴. Este concepto proviene de la psicología⁵ y ha sido recepcionado en el ámbito jurídico. El profesor José Luis Ugarte⁶, señala que fue Leymann quien aplicó por primera vez este concepto a las organizaciones humanas, definiéndolo como aquella: *“situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*.

En nuestro país, el concepto de Acoso Laboral fue introducido por la ley N°20.607, que modificó el artículo 2° del Código del Trabajo, estableciendo las conductas de acoso laboral, definiendo este último como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.”*

Esta definición sin embargo ha sido recientemente modificada por la citada la ley N° 21.643, que en su artículo 1°, letra b), declara que debe entenderse por tal *“toda 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”*.

Esta nueva definición recoge lo dispuesto en el artículo 1°, N°1, letra a) del Convenio N° 190, en lo relativo a la no exigencia de reiteración de la conducta de acoso, lo que implica en términos simples, que una persona que sufre una conducta de acoso laboral no está obligada a esperar un nuevo evento de esa naturaleza para efectuar la denuncia.

Sobre este punto, sin embargo, es necesario hacer hincapié en que un solo hecho puede ser constitutivo de acoso laboral si la conducta tiene la gravedad suficiente para producir en la víctima una vulneración en su derecho a la dignidad o integridad física y psíquica. En tal sentido, la doctrina⁷ ha considerado que un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, atendida la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales de la persona denunciante, correspondiendo al o la Fiscal y a la autoridad competente apreciar tal circunstancia. También podría considerarse que el

⁴ García Machmar, William; Lagos Tschorne, Catalina; Sarmiento Ramírez, Claudia y Walker Echenique, Elisa. (2023). *“Acoso sexual, acoso moral y discriminación en contexto laboral”*, Santiago, DER Ediciones y p. 73.

⁵ Ugarte, José Luis. (2012). *“El Acoso Laboral: Entre el Derecho y la Psicología”*, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX y p. 221 - 231.

⁶ Ibídem y p.224.

⁷ Ibídem y p.226.

hecho aislado deba estar ligado necesariamente a un motivo discriminatorio, o que atendida su gravedad pueda también constituir acoso psicológico si supone un daño y produce un efecto nocivo y continuado para quien denuncia.

En otro aspecto a considerar, el citado Convenio N° 190, considera en la definición de violencia laboral o acoso, no sólo la conducta como acción, sino que también la amenaza de tales comportamientos y prácticas, sin que sea necesaria la materialización de un daño físico en concreto. En este sentido, la definición que recogía citada la ley N° 21.607, consideraba la amenaza vinculada directamente con el perjuicio o daño en la situación laboral u oportunidad de empleo de la víctima, mas no en la conducta propiamente tal de acoso laboral. Enseguida, y respecto de la modificación de la citada ley N° 21.643, creemos que este criterio se mantiene por cuanto la modificación que introdujo esta última ley sólo se circunscribió a eliminar la reiteración de la conducta para configurar este tipo de acoso. En todo caso, véase más adelante lo relativo al Acoso Laboral Mixto.

En conclusión, la jurisprudencia administrativa de esa Entidad Fiscalizadora contenida, en el Dictamen N° E516610, de 2024, ha reconocido *“que, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo”*.

a) Requisitos y/o elementos para la configuración de acoso laboral.

El concepto de acoso laboral del artículo 2° del Código del Trabajo, modificado por la citada ley N° 21.643, establece aspectos y requisitos relevantes para la configuración de la conducta generada por parte de la persona victimaria, tales como:

1. Actos de agresión u hostigamiento.

La definición de acoso laboral indica que para que se configure deberá existir una conducta que *“constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores”*.

En lo relativo al término **“agresión”** se hace alusión a aquella situación en la que la conducta o el acto genera un daño físico, a modo de ejemplo: abofetear; golpear o patear; y dar empujones.

En lo referido a los actos de **“hostigamiento”** están relacionados con hechos verbales que dañan la integridad psíquica de la víctima, que pueden manifestarse de dos maneras⁸ a) Las que buscan reducir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y competencias y b) Aquellas que buscan entorpecer el desempeño en el trabajo o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

⁸ El concepto clave para comprender y entender los **actos de hostigamientos** como el acoso laboral *“es el trato degradante, producido en la relación entre dos o más personas, en virtud del cual una de ellas resulta humillada, rebajada o reducida en las cualidades inherentes al hecho mismo de ser persona”*. Información extraída del texto *“Acoso sexual, acoso moral y discriminación en contexto laboral”*.

Respecto de las primeras, se pueden mencionar entre otras las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas;
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban de manera importante su honra, reputación, su imagen o su profesionalidad;
- Aislar al(la) funcionario(a) del resto de sus compañeros de trabajo;
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios(as), caricaturizando o parodiando, en tanto que sobre las segundas se puede indicar la sobrecarga selectiva a la víctima con mucho trabajo para perjudicarla;
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en un período tiempo determinado.

Cabe hacer presente, que el acoso laboral se puede efectuar a través de “*cualquier medio*” que implique un sometimiento de él (la) o los(as) afectado(a) (os) (as) a agresiones u hostigamientos ilegítimos, que pueden afectar su honra; fama o dignidad e integridad física o psíquica. En este sentido, la doctrina es de la opinión de que el Código Laboral asume un criterio amplio que permite dar cabida a las infinitas posibilidades por medio de las cuales se pudiera pretender canalizar un objetivo de perjudicar a la víctima.

Así, entonces, más que la vía o medio (v. gr. dichos, gestos, comunicaciones escritas, etc.), lo importante será la agresión y el resultado lesivo de ésta lo que deberá ser determinado caso a caso.

Situaciones que no configuran acoso.

- a. Decisiones adoptadas por la Jefatura en el marco de las facultades de dirección y administración⁹.
- b. Decisiones adoptadas por la Jefatura en el marco del control jerárquico.¹⁰
- c. Los comentarios y consejos realizados a los(as) funcionarios(as) sobre asignaciones de trabajo.
- d. Las críticas constructivas y/o retroalimentación acerca del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo de un empleado.
- e. La implementación de una política impopular, o decisiones que impliquen un cambio de funciones, respetando la jerarquía del cargo, en el marco de la reestructuración de un(a) división, departamento o unidad.
- f. Las medidas disciplinarias aplicadas en el contexto de un procedimiento disciplinario.

⁹ El artículo 28, inciso segundo, de la ley N° 18.575 dispone “A los jefes de servicio les corresponderá dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley les asigne”.

¹⁰ El artículo 7°, de la ley N° 18.575 indica que “Los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico”.

Dado que estas decisiones no configuran por sí mismas hipótesis de acoso laboral, corresponderá al Investigador, según sea el caso analizar si estas medidas fueron adoptadas con objetividad y razonabilidad, de manera de descartar un ejercicio abusivo de las facultades de la autoridad.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que no es el medio idóneo efectuar denuncias de acoso laboral y/o acoso sexual, en las situaciones descritas precedentemente, ya que **existen otras instancias y/o herramientas administrativas**, contempladas en el Estatuto Administrativo y otros cuerpos normativos.

Otras situaciones que no constituyen violencia y acoso y que pueden presentarse con cierta cotidianidad son el mantener un contacto físico que es necesario para el desempeño del trabajo, o desavenencias en el trabajo que no se basan en raza, género, edad, origen étnico, religión, sexualidad o características personales.

En ciertos casos, las diferencias culturales pueden dar lugar a malentendidos, pero esto no necesariamente constituye violencia y acoso. También se debe considerar el estrés laboral, que en sí mismo no constituye acoso, aunque la acumulación de factores de riesgos psicosociales puede aumentar el riesgo de violencia y acoso y deben abordarse, respectivamente.

2. Sujetos en la relación de acoso laboral.

Dentro de los aspectos relevantes de las conductas de hostigamiento y/o agresiones son los intervinientes o partes involucradas en los hechos. Al respecto, se pueden identificar los siguientes:

- a. **Persona acosadora o sujeto activo**¹¹, se entenderá por el individuo que realiza las conductas o hechos constitutivos de acoso laboral.
- b. **Persona acosada o sujeto pasivo**¹², es quien padece las conductas hostigamientos y/o agresiones.

Si el resultado de un procedimiento disciplinario arroja que no existe una persona acosadora o sujeto activo, no podría configurarse las conductas y/o hechos de acoso laboral. En tal caso, si el(la) Fiscal en su investigación, advierte que el(la) o los(as) funcionarios(as) está expuesto(a) a factores de riesgo como consecuencia inherente del propio trabajo o derivado de una situación de riesgo psicosocial, deberá hacerlo presente a la Autoridad en su informe. En esta hipótesis, podría verificarse una situación de riesgo psicosocial, como el **síndrome de burnout**.¹³

¹¹ Según Natalia Fernández se entenderá por **persona acosadora** es aquel “sujeto que ejerce la violencia y el acosado como víctima de su comportamiento, como sujeto afectado que se va a encontrar protegido jurídicamente ante la violencia psicológica y/o física padecida por parte de su agresor”.

¹² Según Mikel Urrutikoetxea indica que se entenderá por **acoso laboral** el que “constituye una acción o agresión que realiza una persona en perjuicio de otra, provocando la lesión derechos fundamentales de esta última”.

¹³ Urrutikoetxea, Mikel citado por García Machmar, William; Lagos Tschorne, Catalina; Sarmiento Ramírez, Claudia y Walker Echenique, Elisa, op. cit. en nota 4 y p. 83.

Por otra parte, y en lo que respecta a la forma en que las conductas de acoso laboral pueden manifestarse o generarse no existe un patrón único entre la víctima y victimario(a) y estas agresiones pueden provenir de una relación vertical ascendente, descendente u horizontal, según corresponda.

Existen tres categorías de acoso laboral a partir de la relación que se genera entre las personas intervinientes (víctima y victimario), que son las siguientes:

- 1) **Acoso Vertical:** Se genera por una conducta de hostigamiento por parte del Empleador. Además, en este tipo de acoso se distingue el acoso vertical ascendente y acoso vertical descendente.
 - **Acoso Vertical Ascendente:** Se presenta desde los(as) subordinados(as) hacia el superior jerárquico. A modo de ejemplo, trabajadores que se confabulan para hostigar y minimizar el poder de la jefatura que los dirige.
 - **Acoso Vertical Descendente:** Se presenta desde la jefatura o superior jerárquico hacia una persona bajo su dependencia y subordinación.
- 2) **Acoso Horizontal:** Se caracteriza porque la(s) conducta(s) y/o los hechos los efectúa(n) uno o más funcionarios(as) en contra de la víctima.
- 3) **Acoso Laboral Mixto:** Se inicia como horizontal, es decir, quien agrede es uno(a) o varios(as) compañeros(as) de trabajo de la víctima, no obstante, en un momento posterior, el superior jerárquico -empleador- toma conocimiento de los hechos y, en vez de intervenir a favor de la víctima, no adopta ninguna medida para solucionar la situación¹⁴.

Como parte de su investigación, el o la Fiscal deberá identificar a qué figura de acoso laboral pueden subsumirse los hechos.

3. La conducta se debe manifestar una sola vez o en forma reiterada en el tiempo.

En lo relativo al requisito de reiteración de la conducta, la citada ley N°21.643, entre sus modificaciones, elimina la exigencia de reiteración, bastando que se verifique un episodio específico, para que se pueda configurar el acoso laboral, no obstante se debe considerar que en tal caso la conducta deberá ser de una gravedad suficiente **para producir el resultado a que se refiere el artículo 1°, letra b), de la citada ley, consistente en “un menoscabo, maltrato o humillación, o bien una amenaza o un perjuicio en la situación laboral u oportunidades en el empleo de la víctima”.**

Ahora bien, el Convenio N° 190 indica que para que se configure una sola conducta de acoso laboral la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo estipula que *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,*

¹⁴ Caamañó, Eduardo y Ugarte, José Luis citado por García Machmar, William; Lagos Tschorne, Catalina; Sarmiento Ramírez, Claudia y Walker Echenique, Elisa, op. cit. en nota 4 y p. 84.

que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Finalmente, de conformidad con el Dictamen N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República, ha indicado que *“cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley Karin, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento “reiterados”, condición esta última que, con la señalada modificación legal, desaparece como única hipótesis de conducta sancionada”.*

4. La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral o sus oportunidades de empleo.

En relación con este requisito, cabe indicar que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

En este punto, se ha afirmado¹⁵ que el legislador al utilizar la expresión *“amenacen o perjudiquen su situación laboral”*, ha entendido que se configura la conducta de acoso no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también *“cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”*. Como ejemplo, se cita la utilización del acoso laboral como un medio para inducir a que la víctima renuncie a su empleo, o bien, para afectar derechos que se le reconocen en razón de su estado o actividad, como ocurre con el fuero maternal o sindical.

Sobre el resultado lesivo, se relaciona en opinión de la doctrina¹⁶ con la afectación de uno o varios derechos fundamentales y no con un daño psíquico en concreto, de modo tal que *“lo lesionado es un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, tales como la honra, la privacidad o la no discriminación”*.

En este sentido, este concepto se aleja de la perspectiva del daño psíquico de la víctima que parece dominar para la psicología, pues desde el derecho la cuestión es distinta pues considera la afectación de determinados derechos fundamentales.¹⁷

5. La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

Cabe hacer presente, que para que se configuren la(s) conducta(s) de acoso laboral el victimario(a) -el acosador(a)- debe realizarlas durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Es decir, se efectuará aplicando el criterio de causalidad¹⁸.

¹⁵ Dictamen N° 1133/36, de fecha 21 de marzo de 2005, de la Dirección del Trabajo.

¹⁶ Gamonal Contreras, Sergio y Ugarte Cataldo, José Luis. (2012) y p. 33.

¹⁷ Ugarte Cataldo, José Luis. (2012) y p. 229.

¹⁸ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego. (2024). *“Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643”*, Santiago, DER Ediciones y p.75.

Asimismo, el *mobbing* o *acoso laboral* corresponderán a las agresiones y/u hostigamientos que se generan en el contexto de las relaciones laborales. Por ende, estas conductas pueden proceder del empleador o de otros(as) funcionarios(as).

Por otra parte, en el caso que los hechos se efectúen fuera de las dependencias de la institución o fuera de la jornada laboral, estas conductas podrían ser constitutivas de acoso laboral, siempre y cuando exista un vínculo laboral o que éste se produzca con ocasión del trabajo. Sin embargo, el ámbito de acción del empleador y la capacidad de intervención disminuye ostensiblemente.

Según, lo indicado por la jurista Natalia Fernández para que *“se configure el acoso laboral es imprescindible que los sujetos activos y pasivos se encuentren vinculados laboralmente, mientras que la conducta ilícita de hostigamiento debe ser desarrollada en el centro de trabajo común a ambos, ya sea dentro o fuera del horario habitual”*¹⁹.

Finalmente, la doctrina ha consignado que el *“requisito imprescindible”* de la existencia de un nexo laboral entre los intervinientes, puede provenir tanto de la pertenencia de ambas partes a una misma institución laboral, como también, en el caso de dos funcionarios(as) de igual o diferente rango jerárquico, que pertenecen a entidades distintas, que comparten una misma dependencia o centro de trabajo por exigencias de sus respectivas jefaturas, prestando sus servicios de forma conjunta en las instalaciones de una de las instituciones.

¹⁹ Fernández, Natalia citado por García Machmar, William; Lagos Tschorne, Catalina; Sarmiento Ramírez, Claudia y Walker Echenique, Elisa, op. cit. en nota 4 y p. 88.

III. Acoso Sexual Laboral.

a) Definición de Acoso Sexual laboral.

La Recomendación General N° 19 (1992)²⁰ define acoso sexual como aquel *"Comportamiento de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho"*.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la persona acosada tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define acoso sexual como *"comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo"*²¹.

Por otra parte, la Organización de los Estados Americanos (OEA) desarrolló el concepto como una forma de violencia contra las mujeres, en lugar de una acción simplemente discriminatoria, como así lo consigna la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).

En esta convención se establece el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, definiendo en su artículo 2° el acoso sexual en el trabajo como una de las formas de violencia contra las mujeres y requiriendo a los Estados que impongan medidas legales para proteger a las mujeres del acoso, entre otras formas de violencia. La importancia de la citada Convención es que reconoce expresamente la relación que existe entre violencia de género y discriminación, señalando que tal violencia es una manifestación de las relaciones de poder históricamente asimétricas entre mujeres y hombres, y que el derecho de la mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

El primer instrumento internacional en reconocer el acoso sexual es el Convenio N° 111, de 1958, de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo. En este Convenio el acoso sexual constituye una violación a los derechos humanos en tanto es una forma de discriminación. En el artículo 1° relativo a la discriminación, se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en declarar motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Si bien es posible advertir que no se trata de un instrumento específico sobre el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso

²⁰ Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. En: https://minmujeryeg.gob.cl/doc/banco_documentos/Recomendaciones_Generales_CEDAW.pdf.

²¹ Organización Internacional del Trabajo. *"Género, salud y seguridad en el trabajo"* y p. 1.

sexual en virtud del referido Convenio, ya que considera que el acoso sexual es una forma grave de discriminación por razón de sexo, que queda comprendido en su ámbito de aplicación.

Enseguida, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1993, define la violencia contra la mujer como *“todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”*. La declaración reconoce en lo que interesa, entre los tipos principales de violencia contra la mujer, la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ésta ocurra.

Asimismo, el 2019 la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y generó la Recomendación N° 206, que es la primera herramienta que desarrolla la violencia y acoso en el trabajo de manera integral, en la cual no se integra el concepto de acoso sexual, sin embargo, se desprende del concepto violencia y acoso por razón de género.

En el derecho chileno la definición de acoso sexual fue incorporada por la ley N° 20.005, que en su artículo 1° entiende por tal *“el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. Cabe señalar que la ley N° 21.643 no introdujo modificaciones a esta definición.

El acoso sexual es una figura de carácter pluriofensivo pues puede afectar diversos derechos fundamentales protegidos, tales como, el derecho a la integridad física y síquica (artículo 19 N° 1° de la Constitución), el derecho a la honra y a la intimidad (artículo 19 N° 4°) y puede constituir un acto discriminatorio (artículo 2° del Código del Trabajo) y un atentado a la vida privada (artículo 19 N° 4 de la Constitución).

b) Elementos constitutivos de acoso sexual.

1. Existencia de una conducta o requerimiento de naturaleza sexual.

La conducta o requerimiento de naturaleza sexual puede adoptar cualquier forma, no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio.²²

La Dirección del Trabajo, en Dictamen 1133/36 de fecha 21 de marzo de 2005, ha enfatizado que *“...Las conductas constitutivas de acoso **no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos**, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que*

²² Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4475- 2007.

también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades de trabajo”.

Por su parte, los Tribunales de Justicia han considerado como acoso sexual las “situaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para actividades sexuales, como así también insistencia para una actividad social fuera de lugar de trabajo, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos”.²³

Respecto a la reiteración de la conducta, la doctrina²⁴ ha sostenido que es “perfectamente posible que el acoso sexual laboral se constituya con una sola conducta por parte del acosador, particularmente cuando se trata de un acercamiento corporal, atendido que en ellos se expresa, en principio, la máxima afectación de la autonomía sexual de la víctima en términos socialmente dominantes”.

Sin embargo, la jurisprudencia judicial²⁵ ha resuelto que particularmente en caso de insinuaciones ofensivas y aisladas como una primera invitación a salir o efectuar preguntas personales como ¿Ud., está pololeando?, no constituyen conductas de carácter sexual, no obstante que de ser reiteradas o sistemáticas pueden constituir elementos de acoso sexista.

Dentro de la conceptualización del acoso sexual, la doctrina considera los términos de acoso sexual coercitivo o chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

1) El acoso sexual coercitivo, chantaje sexual o quid pro quo: Se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, el desarrollo en el puesto de trabajo o la continuidad del empleo, a la realización de un acto de contenido sexual. Esta forma de acoso sexual se vincula directamente con el abuso de autoridad.

La doctrina²⁶ ha identificado este tipo de acoso en hipótesis en que el sujeto activo condiciona una decisión suya en el ámbito laboral, ya sea una contratación, la determinación de las condiciones de trabajo o el despido, a la respuesta que el sujeto pasivo dé en el ámbito sexual. Este tipo de acoso lleva implícito que “exista un ejercicio de poder o una relación desigual de poder entre el sujeto activo y la víctima, que haga verosímil la consecuencia laboral conectada con la proposición sexual”²⁷.

1.1) Hostigamiento sexual: Es una derivada del acoso sexual coercitivo que la doctrina²⁸ ha entendido como “el acercamiento no deseado de naturaleza sexual, que se presenta como una exigencia para un trato laboral favorable, o como forma de someter a un trato lascivo a la víctima”.

²³ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Causa Rit T-309-2018.

²⁴ Ugarte Cataldo, José Luis. “Informe en Derecho: Acoso Sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia” y p. 14.

²⁵ Juzgado de Letras de Temuco, Causa Rit T-15-2020.

²⁶ Palavecino Cáceres, Claudio. (2006). “El Nuevo ilícito de acoso sexual en el Derecho del Trabajo Chileno: the new form of illegality in Chilean labour law”. Revista de derecho, Valdivia y p. 105-123. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100005>.

²⁷ Ibídem.

²⁸ Ugarte Cataldo, José Luis, op. cit. en nota 23 y p. 21.

2) El acoso ambiental: se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el funcionario(a).

Sobre ello, la jurisprudencia judicial²⁹ lo ha definido como *“aquella conducta de hostigamiento sexual que produce para la víctima, un entorno laboral humillante u hostil, **sin necesidad que se ofrezca alguna ventaja laboral**, por ejemplo, bromas reiteradas de orden sexual en el ambiente de trabajo, uso de lenguaje impropio y ofensivo, requerimientos para usar ropa insinuante, entre otros.”*

A diferencia del acoso sexual coercitivo, en el acoso ambiental la aceptación o el rechazo de la propuesta sexual, o de la conducta de connotación sexual, no se encuentra vinculada a una promesa o amenaza de consecuencias favorables o desfavorables verificables en condiciones de trabajo específicas del sujeto pasivo.

Ello se explica en que en este tipo de acoso no se da una relación de jerarquía entre sujeto activo y pasivo o porque la conducta de connotación sexual no tiene por finalidad obtener de quien la sufre una contraprestación de la misma naturaleza o porque la conducta está dirigida lisa y llanamente a desestabilizar emocionalmente a la víctima, sin que pueda existir, por tanto, un deseo sexual por parte de quién ejerce la conducta.

El elemento que define de mejor manera el acoso sexual ambiental viene dado en la creación de un ambiente sexualmente ofensivo o altamente sexualizado. En esta hipótesis es el sujeto activo quién ha propiciado e impuesto un ambiente de trabajo hostil mediante un trato inadecuado hacia otros dependientes utilizando *“con preguntas íntimas, insinuaciones, propuestas de naturaleza íntima, configurando lo que se entiende como un acoso laboral ambiental”*³⁰.

El acoso sexual no debe confundirse con abuso sexual, pues este último es un delito³¹ que puede ir o no acompañado de acoso. Si existe una situación de abuso sexual, la persona afectada debe hacer la denuncia ante la Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile, el Ministerio Público o los Tribunales con competencia en lo penal, para que el delito investigado y castigado penalmente, en su caso.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual³²:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado(a) y la coacción para las relaciones sexuales.

²⁹ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-914-2019.

³⁰ 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit O-3690-2019.

³¹ El artículo 366 Ter del Código Penal, define la acción sexual constitutiva de abuso de la siguiente forma: *“Se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado a los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella.”*

³² Cavagnola, C. A.; Tapia, M. M. (2003). *“Los otros tópicos en la gestión de personas”*. Seminario de Título Ingeniero Comercial, mención Administración, Santiago, Universidad de Chile.

- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los(as) afectados(as) se sientan incómodos(as) o amenazados(as), afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el(la) acosado(a).

2. Sujeto activo y pasivo de acoso sexual.

Sobre este aspecto, hay consenso en la doctrina, así como en la jurisprudencia en cuanto a que los sujetos activos de acoso sexual pueden ser tanto el empleador como compañeros(as) de trabajo.

En tal sentido, la jurisprudencia judicial³³ ha concluido que *"pretender que sólo se podría perjudicar la situación laboral de la trabajadora víctima y sus oportunidades en el empleo cuando el sujeto activo del mismo tenga un cargo de jefatura o jerarquía sobre, limitación no prevista por el legislador, máxime si es un punto pacífico tanto en la doctrina como en la jurisprudencia que asimismo pueden ser sujetos activos de este acoso los mismos compañeros de trabajo, lo que se conoce como acoso sexual horizontal."*

Tipos de acoso sexual.

- 1) **Acoso Horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeros(as) de trabajo.
- 2) **Acoso Jerárquico:** Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna

³³ Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rit O-452-2013.

autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados(as) -usualmente empleadas valiosas -, abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento. También puede haber algunos casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior.

3. Sin consentimiento.

Es fundamental para que se configure el hostigamiento, que el destinatario o destinataria rechace y no consienta en ellos, pues esto determinará el límite de lo que la víctima considera aceptable o no³⁴.

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.

Sin embargo, aun cuando la persona afectada haya respondido y/o aceptado en primera instancia, podrá ser motivo de investigación analizar la situación, en el marco de la asimetría de poder y de la coacción que opera en esta conducta por parte del(la) acosador(a) y considerar el relato de él (la) denunciante al respecto.

En caso de silencio o pasividad de la víctima³⁵ no debe ser necesariamente entendido como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual.

En este sentido la jurisprudencia judicial³⁶ ha establecido que *“no es posible sostener que del silencio de la víctima no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...). La falta de reacción o denuncia de la víctima tendría una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido.”*

Finalmente, la doctrina³⁷ también destaca que es erróneo jurídicamente culpar a la persona acosada de lo sucedido en los casos en los que su carácter es desinhibido, o su vestimenta provocativa, lo que no debe interpretarse como una forma de deseo o aceptación del acercamiento sexual en el trabajo, criterio que también confirma la jurisprudencia³⁸, que para el caso concreto ha declarado que *“en el evento que la demandante tenga una personalidad extrovertida y que haya respondido a las expresiones del administrador en los mismos términos suyos- hecho y circunstancias que no están acreditadas conforme al mérito de la prueba que se pondera por las razones anotadas- ello no es significativo de una aceptación tácita de los requerimientos de índole sexual o de connotación sexual”*.

³⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rit T-26-2018.

³⁵ Ugarte Cataldo, José Luis, op. cit. en nota 23 y p. 16-17.

³⁶ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018.

³⁷ Ugarte Cataldo, José Luis, op. cit. en nota 23 y p.17.

³⁸ Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, Rit T-87-2016.

4. Amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo.

El rechazo de la víctima a la conducta constitutiva de acoso, o su sumisión a ella, afecta su trabajo y puede ser usada como base para una decisión relativa a su carrera o su empleo.

4.1. El acoso sexista.

El acoso sexista es un concepto diferente al acoso sexual, por cuanto si bien mantiene la existencia de conductas tendientes a generar un ambiente laboral hostil u ofensivo, no tienen estos comportamientos por propósito lograr un acercamiento no deseado de naturaleza sexual, sino que menospreciar a una o más personas con ocasión de su género³⁹.

Es por ello, que su tratamiento se enmarca en una forma de discriminación en el trabajo por razón de sexo o género, en los términos que establece el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo, de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, el **acoso sexista** en el trabajo, *“comparte la ilicitud laboral del acoso sexual por idéntica razón jurídica: la afectación de derechos fundamentales de la funcionaria víctima, particularmente el derecho a la no discriminación”*⁴⁰.

En definitiva, las **conductas sexistas** *“son aquellas cuyo sentido es un menosprecio a las funcionarias o trabajadoras basadas en estereotipos de género que se manifiestan a través de comentarios, bromas o puntos de vista misóginos que afectan el espacio laboral y representan una forma de discriminación”*⁴¹.

Finalmente, *“las conductas pueden materializar a través de: 1. Gestos, comentarios, expresiones o chistes desde una lógica que da por sentado que una mujer está en una situación de inferioridad y falta de autonomía respecto al hombre; y 2. Conductas que sitúen a la mujer en una situación cosificante, como algo que puede ser apresado un objeto de deseo, adoptando la mujer el rol pasivo, de tolerancia o silencio”*⁴².

³⁹ En el caso del “acoso sexista” podrá configurarse como una conducta y/o hecho de la definición de acoso laboral o del acoso sexual, según la pertinencia de los antecedentes tenidos a la vista.

⁴⁰ Ugarte Cataldo, José Luis, op. cit. en nota 22 y p. 19.

⁴¹ Ibidem y p.20.

⁴² Ibidem y p.20.

IV. La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El citado Convenio N° 190, hace referencia a violencia y acoso en el mundo del trabajo, y a la violencia y el acoso por razón de género, como amenaza para la igualdad de oportunidades.

En su Preámbulo, el Convenio en referencia declara que los países miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Además de ello, el Convenio N° 190, declara que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; y que son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

a) El concepto genérico de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio N° 190 define la expresión “**violencia y acoso**” en el mundo del trabajo como un *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*⁴³.

Por su parte, la letra c) del artículo 2° del Código del Trabajo establece el concepto “**Violencia en el trabajo**” como la *“ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, 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 o usuarios, entre otros”*⁴⁴.

Este tipo de comportamientos incluye: violencia verbal, violencia física y violencia social.

A mayor abundamiento, en lo relativo a las formas de violencia de género éstas se encuentran descritas en el artículo 6 de la ley N° 21.675, y establece que la violencia contra las mujeres en razón de su género contiene, entre otras, las siguientes: violencia psicológica, violencia sexual, violencia simbólica, violencia institucional y violencia en el trabajo.

La generalidad del concepto de acoso y violencia y su flexibilidad permite identificar distintas manifestaciones. El carácter abierto de la norma tiene como efecto que la violencia y el acoso pueden o no responder a motivos discriminatorios y la causa de discriminación

⁴³ Artículo 1, letra a), del Convenio N° 190.

⁴⁴ 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, definió por primera vez el concepto de “violencia en el trabajo”.

puede ser el género, pero también cualquier otra causa de discriminación⁴⁵. También este concepto releva la subjetividad de la persona que recibe la violencia por sobre la intencionalidad de quién ejerce la conducta⁴⁶, que se tratará en los párrafos siguientes. Se centra en la inaceptabilidad de la conducta, y su efecto en las víctimas.

El Convenio N° 190 también recoge la violencia por razones de género y la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertos grupos o personas de otras identidades, (personas de la diversidad sexo genérica), que también sufren discriminación y violencia, la que pudiera también ser ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Estas desigualdades se profundizan cuando en las personas confluyen otros criterios de discriminación, tales como, la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

El Convenio N° 190, en su artículo 3, considera que la violencia puede ser ejercida en el lugar de trabajo, sea este público o privado; en los lugares donde se paga al trabajador(a), donde éste(a) toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; 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; en el alojamiento proporcionado por el empleador, e inclusive en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, según su pertinencia.

b) Requisitos necesarios para que se configure la Violencia en el Trabajo⁴⁷.

1. Existencia de una conducta violenta.

La OIT considera⁴⁸ *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, ofendida, lesionada o humillada por otra en su trabajo o como consecuencia del mismo”*.

⁴⁵ Se entenderá por **actos de discriminación** *“las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*, según lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° del Código Laboral.

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2022). *“Violencia laboral en el marco del Convenio N°190”*.

⁴⁷ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego, op. cit. en nota 18 y p. 78. Se extrajo clasificación de los requisitos necesarios para configurar los hechos de violencia en el trabajo.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo. (2003). *“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente”*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

De este modo, los elementos que podrían configurar **actos de violencia en el trabajo** son los siguientes:

- Un comportamiento deliberado, destinado a lesionar o agredir físicamente a una persona, y que derive en daños físicos y/o psicológicos.
 - El abuso verbal, los insultos, vocabularios soeces o las expresiones irrespetuosas.
 - Un lenguaje corporal agresivo que exprese intimidación y desprecio.
 - El acoso, incluidos el mobbing o acoso laboral o racial; la intimidación y el acoso sexual.
- 2. La conducta de violencia se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios⁴⁹.**

El Código del Trabajo en el artículo 2° letra c), señala que la conducta de violencia en el trabajo debe generarse *“con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes o usuarios, entre otros”*, que está en concordancia con lo establecido en el artículo 3 del Convenio N°190, donde se hace referencia al lugar en el que donde se deben producir los hechos de violencia en el trabajo.

3. La conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral⁵⁰.

La violencia en el trabajo entendida como la *“ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”*, considera aquellas conductas ilícitas efectuadas por personas ajenas o terceros, que no tienen relación laboral directa con el Ministerio de Salud o la Secretaría Regional Ministerial de salud, respectiva y 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”*.

Este nuevo concepto de violencia en el trabajo se construye sobre la base de que el sujeto activo de la conducta de violencia no es una persona que mantiene un vínculo laboral vigente con el Ministerio de Salud, sino que se trata de una persona ajena a la institución, que puede ejecutar acciones o desplegar conductas en sus dependencias o espacios de trabajo, con ocasión de detentar la calidad de *“cliente”*; *“usuario”* o *“proveedor”*.

- Respecto de la expresión *“cliente”* o *“usuario”* el diccionario de la Real Academia Española⁵¹, la define como *“aquella persona que compra en una tienda, o que utiliza los servicios de un profesional o empresa”*.
- En relación a los servicios públicos, y en particular, en el Ministerio de Salud, existen la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS)⁵² que son

⁴⁹ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego, óp. cit. en nota 18 y p. 79.

⁵⁰ Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego, óp. cit. en nota 18 y p. 80.

⁵¹ El Diccionario de la Real Academia Española. En: <https://www.rae.es/>.

⁵² El artículo 1° del Decreto Supremo N° 680, del 21 de Septiembre de 1990, del Ministerio del Interior, establece que *“Los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y los demás servicios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 18 de la Ley N° 18.575 y las empresas públicas creadas por*

canales directos de comunicación con la ciudadanía cuya finalidad es garantizar su derecho a informarse, sugerir, reclamar y/o felicitar, acerca de las diversas materias en salud, retroalimentando la gestión de las reparticiones públicas.

- Por otra parte, en el marco de la ley N° 20.730, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios(as), los funcionarios(as) públicos(as) definidos previamente como *sujetos pasivos*, deben recibir a una persona lobista o gestor de intereses particulares, en forma presencial o virtual, para tratar alguna de las materias reguladas en la ley, en la oportunidad y modo que disponga el sujeto pasivo.
- Las personas que concurren a las Oficinas de Información o a las reuniones de lobby pueden ser consideradas **“clientes o usuarios”** del servicio respectivo y el personal que se desempeña en el servicio es el encargado de asistirlos en su derecho a presentar peticiones; sugerencias o reclamos o de recibir sus inquietudes o planteamientos, según el caso.
- Respecto de la expresión **“proveedores”**, se debe considerar a aquel trabajador o trabajadora de una empresa, que ha celebrado previamente un contrato de suministro de bienes muebles y de servicios con el Ministerio de Salud, cuya ejecución considera que deban realizar ciertas acciones en sus dependencias, que se definirán en el contrato respectivo.

En este sentido, es posible identificar en la expresión *“terceros ajenos a la relación laboral”*, los siguientes agentes, sin ser el siguiente listado taxativo:

- Trabajadores o trabajadoras de otras empresas;
- Trabajadores o trabajadoras de empresas que desarrollan funciones en las dependencias del Ministerio;
- Usuarios externos;
- Personas ajenas a la entidad;
- Familiares o parientes o amigos de funcionarios(as) ajenos a la institución;
- Familiares y/o pacientes.

4. Los comportamientos y prácticas se pueden manifestar una sola vez o de manera reiterada en el tiempo.

El artículo 1.1.a, del Convenio N° 190, establece que los comportamientos que son constitutivos de violencia o acoso o las amenazas se pueden manifestar *“una sola vez o de manera repetida”*, lo que permite confirmar que para configurar violencia o acoso no cabe exigir la reiteración de la conducta.

ley establecerán oficinas de información para el público usuario en aquellas unidades que deben atenderlo, con el fin de asistir al administrado en su derecho a presentar peticiones; sugerencias o reclamos ante la Administración del Estado”.

5. La intencionalidad lesiva.

En relación con este punto, el artículo 1.1.a, del Convenio N° 190 no exige que las conductas de hostigamiento o amenaza deban tener el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona, ni que la violencia y el acoso deban fundarse en causas discriminatorias para ser consideradas como tales.

Ello dado que la definición de violencia y acoso apunta especialmente a un elemento objetivo, cual es, la producción de un daño, o posibilidad de causarlo, sea este físico, psicológico, sexual o económico, basta entonces que se haya producido un daño o se haya producido la posibilidad de causarlo, sin hacer énfasis en que este daño esté causado por un comportamiento intencionado.

Lo anterior, dado que el artículo citado utiliza la expresión “*tenga por objeto*” o que los comportamientos o actuaciones “*tengan por objeto causar un daño*”, lo que se traduce en que el concepto violencia y acoso se centran en el resultado final de la conducta.

d) La violencia contra la mujer.

Para efectos conceptuales se ha incorporado el desarrollo del marco de la violencia contra la mujer, en este acápite, sin perjuicio de que los elementos acá desarrollados, son factibles de aplicar a las otras conductas contrarias a la dignidad de la persona, que se desarrollan en este documento.

La Recomendación General 10 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1992, declara que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”, en su artículo 1°, señala que se debe entender por violencia contra la mujer “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (letra a), que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprenda entre otros, violación maltrato y abuso sexual*”.

A su turno, el artículo 4° de esta Convención declara que: “... *Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden entre otros: a) el derecho a que se respete su vida; b) el derecho a que se respete su identidad física y moral...*”.

Asimismo, el Convenio N°190, en su Preámbulo reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La “Guía para la prevención del acoso laboral dirigida a trabajadoras(es) del sector público, desde una perspectiva de género”, de 2014, elaborada por el Servicio Civil, reconoce el concepto violencia contra la mujer, entendiéndose ésta como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

Nuestra Constitución Política recoge la igualdad de género en su artículo 19 N° 2, como consecuencia de una reforma constitucional del año 1999. En efecto, fue la ley N° 19.611, la que incorporó de manera explícita a las mujeres en el texto Constitucional al establecerse que: “*Hombres y mujeres son iguales ante la ley*”. También dicha ley modificó el artículo 1° de la Carta Fundamental, reemplazando la palabra “*hombres*” por “*persona*”, como categoría más inclusiva.

Por otra parte, en el artículo 5 de la ley N° 21.675 define como **violencia de género** “*cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello*”.

En relación con la violencia de género en los lugares de trabajo, un estudio realizado en trabajadoras y trabajadores chilenos⁵³, sobre el modo en que las desigualdades de poder basadas en el género interactúan con las diferencias en las relaciones asimétricas entre las partes, determinando una mayor vulnerabilidad de las mujeres a la violencia en los espacios de trabajo, concluye lo siguiente:

a. La percepción de las entrevistadas y los entrevistados es que la violencia laboral es expresión de un modelo de relaciones laborales determinado por el verticalismo y por estilos de liderazgo y de supervisión autoritarios; los que son transmitidos desde los cargos de mayor poder a los cargos de menos poder.

b. La violencia laboral hacia las mujeres se expresa en los espacios de trabajo en actitudes y conductas “machistas”, en acoso sexual y en discriminaciones asociadas al uso de derechos de maternidad.

c. Las mujeres están doblemente expuestas a violencia laboral por un bajo poder formal en la estructura ocupacional y por un bajo poder social que emana de relaciones de género que las subordinan y discriminan.

d. El ámbito del trabajo es un espacio de reproducción del sistema de relaciones sociales en un sentido amplio, y en particular, del sistema de relaciones de género que desvaloriza y discrimina a las mujeres.

⁵³ Subsecretaría de Red Asistenciales. (2021). Información extraída del documento “Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud”.

1. Tipos de Formas de violencia de género.⁵⁴

- **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.

- **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.

- **Violencia sexual:** toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer; y su indemnidad en el caso de las niñas.

- **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

En ningún caso este concepto autorizará para ejecutar acciones que supongan impedir o restringir la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o su difusión, o menoscabar la libertad de expresión.

- **Violencia institucional:** toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio.

- **Violencia política:** toda conducta de hostigamiento, persecución, amenazas o agresión realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, le cause daño o sufrimiento a la mujer, y que tenga por objeto o fin menoscabar, obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y de participación.

- **Violencia en el trabajo:** toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

⁵⁴ El artículo 6 de la Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

V. La discriminación arbitraria en el contexto laboral.

La discriminación es una manifestación específica, sea que se demuestra en el ámbito individual, grupal o colectivo de la negación del principio de igualdad y se traduce en un obstáculo real en el avance al pleno ejercicio de los derechos humanos. Además, constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos, al garantizar derechos y limitar privilegios favoreciendo el desarrollo igualitario de la sociedad.

La discriminación arbitraria forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. El fundamento de este principio es la dignidad humana.

En el plano internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, ratificada por el Estado de Chile el 13 de agosto de 1990, establece en su artículo 1, que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*. Luego, en su artículo 2, dispone que *"toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*.

Luego, en su artículo 7, la referida Declaración expresa que *"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*.

La libertad e igualdad en dignidad y derechos se traduce en que las personas deben ser consideradas y tratadas como iguales respecto de aquellas cualidades que constituyen la esencia del ser humano y su naturaleza, como la dignidad, el libre uso de la razón y la capacidad jurídica. Por lo anterior, no es posible distinguir, excluir o tratar de manera diferente a una persona, sin que exista un fundamento razonable para ello.

Nuestra Constitución Política de la República reconoce el principio de igualdad. En el artículo 19 N° 2 asegura a todas las personas *"la igualdad ante la ley"*, añadiendo que *"en Chile no hay persona ni grupo privilegiados"* y que *"en Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre"*. Enseguida, en el año 1999, nuestra Constitución Política fue modificada por la ley N° 19.611, que establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres, lo que se tradujo en el reemplazo de la palabra "hombres" por "persona", y declarar la igualdad de los hombres y las mujeres ante la ley, lo que quedó plasmado en el N° 2 de su artículo 19.

Enseguida el citado artículo 19 N° 2 indica en su segundo párrafo que *"ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias"*.

En materia laboral, el N° 16 del citado artículo 19⁵⁵ prohíbe *"cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"*.

⁵⁵ Sin perjuicio de la regulación contenida en nuestra Constitución Política, es relevante hacer mención a diversas leyes laborales que se han dictado para efectos de favorecer la igualdad entre

En relación al concepto de discriminación arbitraria existe diversa doctrina que la ha entendido como *“toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable”*⁵⁶ y/o *“distinciones que no se fundan en la razón, en la justicia o no propendan al bien común”*⁵⁷.

Ahora bien, en lo relativo a la discriminación laboral, se trata de *“toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”*⁵⁸.

Es importante tener presente en este aspecto que el legislador laboral ha establecido los criterios discriminatorios que se encuentran consagrados en el artículo 2°, inciso cuarto, del Código del Trabajo.

Los **actos de discriminación** que consagra esta disposición legal consisten en *“las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

La aplicación de esta regla laboral en el ámbito de la responsabilidad administrativa se justifica en lo dispuesto en el artículo 62, N° 10 de la ley N° 18.575, introducido por la ley N° 21.643, que incorpora entre las conductas que contravienen el principio de probidad administrativa, *“ejercer conductas de acoso sexual, laboral, o de violencia en el trabajo que sufran las funcionarias y funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo”*.

En lo que atañe a la discriminación laboral puede traducirse en múltiples conductas teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, que se circunscribe no sólo al acceso al empleo, sino que, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales,

todas las personas y la no discriminación, entre las se encuentran la ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones; la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; y la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales e indica que configuran actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la orientación sexual e identidad de género.

⁵⁶ Evans de la Cuadra, Enrique. (2004). *“Los Derechos Constitucionales”*, Editorial Jurídica de Chile, tomo II, tercera edición actualizada, Santiago y p.391.

⁵⁷ Bulnes Aldunate, Luz. (2009). *“La igualdad ante la ley y la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”*, Asociación Chilena de Derecho Constitucional, Temas actuales de Derecho constitucional, Editorial Jurídica de Chile, Santiago y p. 17-26.

⁵⁸ Castro, José. (2001). *“Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares”*, Boletín Dirección del Trabajo N° 146 y p. 1-23. En <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>

tales como las condiciones de trabajo, capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, entre otros⁵⁹.

Diversos estudios⁶⁰ arrojan que los principales motivos de discriminación reportados en Chile corresponden al color de piel, raza o etnia, nacionalidad y sexo, lo que se traduce en dificultades para acceder a puestos de trabajo, ascender, mejora en las remuneraciones, a lo que se suman motivos asociados a la opinión política, sindicación, religión, orientación o identidad sexual, apariencia personal, origen social, enfermedad o discapacidad.

Respecto del género⁶¹, los motivos de discriminación se relacionan con el estado civil y la edad-, por eventual riesgo de embarazo-, por responsabilidades parentales derivadas de hijos(as) afectándose la igualdad de oportunidades en el empleo, lo que se agrava particularmente en mujeres en edad reproductiva, sin hijos que duplican la participación laboral en comparación a mujeres con hijos. La mayor carga de labores reproductivas socialmente asignada a las mujeres, y la ausencia de una cultura de corresponsabilidad perjudica laboralmente a este grupo.

La edad como criterio de discriminación afecta no sólo a personas mayores, sino que también a personas más jóvenes. Mientras aumenta la edad, se prefiere optar por trabajos independientes, evidenciándose la dificultad para acceder a empleos asalariados- lo que impacta negativamente en la seguridad social. Por otra parte, los estudios concluyen que, respecto del nivel educacional, el aumento de los años de estudios aumenta la calificación laboral, y por consecuente, los ingresos.

Para determinar si en el caso concreto existe una conducta discriminatoria, la jurisprudencia⁶² de nuestros Tribunales de Justicia ha identificado tres elementos copulativos:

- 1) La existencia de un trato diferenciado;
- 2) La diferenciación en el trato debe basarse en alguno de los criterios sospechosos o prohibidos de los enunciados en el artículo 2°, párrafo cuarto del Código del Trabajo;
- 3) La diferenciación debe producir una alteración o anulación de la igualdad de oportunidad en el empleo.

Finalmente, cabe señalar que conforme lo establece el inciso quinto del citado artículo 2° del Código Laboral, no serán consideradas discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la capacidad o idoneidad del personal, cuando se exijan calificaciones específicas para un empleo determinado.

⁵⁹ *Ibíd*em y p. 2.

⁶⁰ Fuentealba-Carrasco, Pablo; Sánchez Pezo, Gabriela; Gauché Marchetti, Ximena; Bustos Ibarra, Cecilia; Domínguez Montoya, Álvaro; Santana Silva, Daniela; Sanhueza Riffo, Cynthia; Pérez Díaz, Cecilia y Barría Paredes, Manuel. (2022). *“La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución”*, *Ius et Praxis* y p. 60-81. Estas conclusiones han sido extraídas del citado documento que está disponible en el siguiente enlace: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>.

⁶¹ *Ibíd*em.

⁶² Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Sentencia causa Rit T-10-2010, de 21 de junio de 2010.

VI. La Perspectiva de género.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo genérica puede modificarse en la medida en que no está naturalmente determinada; permite comprender cómo la diferencia en los roles, funciones y atributos de los hombres y de las mujeres asignados en un contexto determinado, influyen sobre los comportamientos sociales e institucionales, naturalizando y permitiendo conceptualizar el acto de violencia de género en las instituciones, no como una conducta aislada, sino en un contexto de discriminación y dominación de género⁶³.

Los estereotipos según la RAE⁶⁴ son la *“imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad, con carácter inmutable”*. Facilitan la identidad social y la conciencia de pertenecer a un grupo social, pues el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes del grupo, es una manera de permanecer integrado a él.

En términos más sencillos los estereotipos son la práctica de atribuir una creencia preconcebida a una persona por el mero hecho de pertenecer a un grupo.

Ahora bien, respecto de los estereotipos de género se traducen en inferencias basadas en la creencia preconcebida y los supuestos relacionados a los roles de género. Como ejemplo, para el caso de la mujer, es común que se asuma que es buena cuidadora y cariñosa con los demás, simplemente porque es mujer y no hombre. También que son más emocionales, débiles o delicadas, saben escuchar y son más organizadas.

Respecto de un hombre, es aceptado que se considere que son más fuertes, dirigen mejor las organizaciones, no lloran, son agresivos, racionales y más fuertes física y psicológicamente.

El efecto de los estereotipos de género es que la persona que los reproduce ve el mundo a su alrededor según la imagen preconcebida que ha construido, en vez de considerar al hombre o la mujer o persona de la diversidad sexo genérica que está frente a ellos, con todas sus particularidades que les hacen únicos. Al estereotipar la persona realiza suposiciones sobre la mujer o el hombre de manera anticipada elaborando ideas, creencias, actitudes, juicios u opiniones antes de someterlos a la primacía de la evidencia.

La principal consecuencia de los estereotipos es que ayudan a invisibilizar todo aquello que no representan y, por lo tanto, lo estigmatizan y lo convierten en una anomalía, conduciendo a un fenómeno de normalización de aspectos que no lo ameritan, como ocurre con la violencia y discriminación hacia las mujeres y hacia grupos históricamente discriminados en el ejercicio de sus derechos.

Por otra parte, es necesario prevenir que el género no puede verse únicamente como una simple estructura binaria (masculino o femenino) y heteronormativa; sino que se compone de estructuras sociales mutables y flexibles, que cambian y se regeneran

⁶³ Ordinario C35 N°2.824 de 2023, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, aprueba las *“Recomendaciones para el abordaje de procedimientos disciplinarios por Maltrato, Acoso Laboral y Sexual MALS”*, en los Servicios de Salud.

⁶⁴ El Diccionario de la Real Academia Española. En: <https://www.rae.es/>.

constantemente marcando lugares diferenciados para las mujeres, los hombres y personas de la diversidad sexo genérica. Esta intersección origina un contexto complejo de desigualdades que operan de forma dinámica y que condicionan las relaciones de género.

En este contexto interseccional, las personas se significan en términos de estructuras sociales que comportan relaciones de poder derivadas de diversas categorías: patriarcado, racismo, clasismo o heterosexismo, entre otras.

1. La importancia de la perspectiva de género como principio estructural de la función pública.

Como se ha revisado a lo largo del presente documento, no obstante existir normativa nacional e internacional cuyas normas advierten sobre la necesidad de desechar los estereotipos de género, lo que ocurre es que la mayoría de las veces es el propio marco normativo el que dificulta esta tarea exigiendo al intérprete el deber de realizar un cuidadoso análisis para evitar que estos estereotipos sean perpetuados por los funcionarios y las funcionarias de los distintos organismos públicos, de sus distintos niveles de jerarquía.

Eliminar los estereotipos de género es un desafío complejo, pero es un deber de los Estados trabajar arduamente para lograrlo.

En este sentido, la CEDAW consagra en su artículo quinto la obligación para los Estados de adoptar medidas orientadas a *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que sean basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*.

Por su parte, la “Convención de Belem Do Pará” en su artículo sexto consagra el derecho de las mujeres de crecer en ambientes libres de estereotipos de género señalando que *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”*.

Enseguida, su artículo octavo, consagra el *“deber de los Estados de adoptar, en forma progresiva, medidas específicas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerbaban la violencia contra la mujer”*.

Esta difícil tarea recae particularmente sobre quienes interpretan las normas jurídicas, como son los jueces y las juezas del Poder Judicial al emitir sus sentencias, así como también para aquellos que las aplican como acontece con los(as) investigadores(as), Fiscales sumariantes y autoridades, en el marco de los procedimientos disciplinarios que se instruyen en la Administración del Estado.

También, este principio tiene una aplicación general en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado. La incorporación de la perspectiva de género en la investigación y sanción en los sumarios administrativos es un avance significativo en la función del Estado de garantizar los derechos humanos para todas las personas sin distinción.

En razón de lo anterior, debe tenerse presente que el artículo 3° de la ley N° 21.675 y acorde con lo informado en el citado Dictamen N° EE516610, de 2024, prescribe que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración con *“los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos”*.

En tal orden de ideas, es del caso señalar que el inciso segundo del artículo 14 de la citada normativa dispone que *“Los organismos del Estado restantes, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral”*.

La perspectiva de género exige que quién investiga y aplica una sanción o sobresee el proceso, analice e identifique con especial cuidado a las partes involucradas en el conflicto, las diferencias de los intervinientes, los estereotipos y la desigualdad que puede aparecer implícita en el proceso. No hacerlo, implicaría asumir un rol pasivo en la visibilización de los estereotipos de género permitiendo que éstos se mantengan presentes y se perpetúen en la organización con la consecuencia de seguir avanzando en conductas de discriminación, desigualdad, violencia y vulneración de los derechos humanos.

La incorporación de este nuevo principio pretende que tanto él o la investigador(a) ante una denuncia por violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, advierta y reflexione acerca de los estereotipos de género que pueden incorporarse al proceso investigativo, a través de los distintos medios probatorios (declaración del denunciado(a) y testigos) informes, prueba documental, certificados, etc.; y las asimetrías de poder que pueden presentarse, los identifique y logre realizar una propuesta de sobreseimiento o de sanción disciplinaria, centrando su atención en los hechos denunciados libres de sesgos y estereotipos, identificado la situación de desigualdad y discriminación, elaborando un razonamiento que conduzca a resolver si la prueba rendida resulta suficiente para acreditar los hechos de la denuncia y sus circunstancias.

Para ello, es labor del (la) investigador(a) despojarse de sus propios estereotipos, prejuicios y creencias preconcebidas acerca del género de la persona que denuncie y de la persona contra quién dirige su investigación, así como también identificar las categorías de discriminación que pueden aparecer durante la investigación.

2. Investigación y sanción con perspectiva de género.

Para que la propuesta del investigador(a) se respalde en el derecho, los hechos y la prueba rendida, es fundamental que se aleje de los estereotipos. No hacerlo, llevaría a que su propuesta se base en su creencia preconcebida acerca de la persona cuya conducta debe investigar, ya sea se trate de una mujer o un hombre. Lo anterior, claramente tiene un efecto particularmente pernicioso por su posición de poder, pudiendo erradamente otorgar

a los estereotipos más valor que el que se debería considerar, afectando objetivamente la ponderación de la prueba.

La exigencia de igualdad también se vería afectada si el investigador(a) no prescinde de los estereotipos o sesgos, pues puede mantener ideas prejuiciosas o equivocadas acerca de lo que los hombres o las mujeres deberían o no deberían ser o hacer, estableciendo diferencias arbitrarias en razón de su sexo o género, incumpliendo el deber de los agentes del Estado de eliminar prácticas discriminatorias.

Cabe precisar que la letra a) del artículo 2° del decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, definió la **perspectiva de género** como *“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”*, para considerarse durante el desarrollo de los procedimientos disciplinarios sobre la especie.⁶⁵

La Corte Interamericana de Derechos Humanos CIDH, en el caso Véliz Franco y otros vs. Guatemala, de 2014⁶⁶, reconoció los estereotipos en las actuaciones de los funcionarios estatales a cargo de desarrollar las investigaciones.

En los párrafos 213 y 214 el fallo razona que *“este incumplimiento del deber de no discriminación se vio agravado en el presente caso por el hecho de que algunos funcionarios a cargo de la investigación del caso efectuaron declaraciones que denotan la existencia de prejuicios y estereotipos sobre el rol social de las mujeres. Del acervo probatorio se desprende que en algunos informes de la investigación se hizo referencia explícita a la forma de vestir de María Isabel, a su vida social y nocturna, a sus creencias religiosas, así como a la falta de preocupación o vigilancia por parte de su familia.”*

En este caso en particular, el Estado alegó que algunas de estas afirmaciones provenían de las declaraciones rendidas por testigos o entrevistados (conocidos y amigos de la víctima) en el marco de la investigación, sin embargo, el hecho de que se diera relevancia en los interrogatorios y en los informes a ciertos aspectos de la vida privada y del comportamiento previo de María Isabel, demuestra la existencia de estereotipos de género.

Otro elemento que es necesario también analizar son las ideas preconcebidas en las organizaciones de trabajo respecto de los liderazgos masculinos y femeninos.

⁶⁵ Se extrajo la definición de **perspectiva de género** de la letra a) del artículo 2° del decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, teniendo presente que el ámbito de aplicación del decreto antes aludido es para los empleadores que se rigen por el Código del Trabajo y por los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

⁶⁶ La sentencia se encuentra disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_277_esp.pdf.

Sobre ello, estudios⁶⁷ dan cuenta que las personas suelen asociar al hombre y a la mujer con diferentes rasgos y características, relacionando mayoritariamente a los hombres con atributos vinculados al liderazgo. Por lo general, se tiende a asignar a los hombres cualidades, tales como, la competencia, el control, la racionalidad y la asertividad. En cambio, las mujeres suelen ser calificadas como: sensibles, amigables, expresivas y preocupadas por los otros.

Ahora bien, cuando las mujeres exhiben estilos de liderazgo estereotípicamente masculinos, particularmente cuando este estilo es autocrático y no participativo, los estudios reflejan que son peor evaluadas que los hombres. No obstante, los hombres no son peor evaluados que las mujeres cuando desempeñan el liderazgo en estilos estereotípicamente femeninos, por ejemplo, democrático y orientado a las relaciones.

Otro elemento para considerar es que es mejor aceptado que las posiciones de liderazgo sean ocupadas por un hombre y que es posible que los hombres sientan que tienen más que perder al aceptar como jefatura a una mujer, ya que sus estatus respecto a las mujeres declinan. De acuerdo a lo anterior, subordinados hombres serían más propensos a rechazar a una mujer como jefatura.⁶⁸

En conclusión, los estudios confirman que, considerando la cultura chilena, también debe tomarse en cuenta que, en general, las personas están más acostumbradas a tener como jefatura a un hombre, por lo que muchas mujeres tampoco legitiman la autoridad de otra mujer.

⁶⁷ Gutiérrez Valdebenito, Omar. (2015). "Estudios de liderazgo de hombres y mujeres", Revista Política y Estrategia N° 126. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5443178>.

⁶⁸ Gutiérrez Valdebenito, Omar, óp. cit. en nota 60 y p. 25.

VII. Procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

El procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en adelante *Procedimiento de Denuncia*, tiene por finalidad contribuir a establecer un mecanismo formal que se ajuste a la normativa legal vigente, permitiendo a todas y todos los(as) funcionarios(as), trabajadores(as) regidos por el Código del Trabajo⁶⁹, personal contratado sobre la base de honorarios⁷⁰, personal a honorarios en calidad de agentes públicos⁷¹, y los(as) alumnos(as) en práctica⁷², identificar y contar con un canal efectivo de denuncias que resguarde la confidencialidad de los(as) intervinientes, ante cualquier acto que pudiera atentar contra la dignidad de las personas en los ambientes de trabajo.

El acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo constituyen actos contrarios a la dignidad de los(as) funcionarios(as). La perpetración de conductas de esta naturaleza, para efectos de hacer efectiva la responsabilidad administrativa, debe ceñirse a las reglas que contemplan los artículos 119 y siguientes de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, Título V "De la responsabilidad administrativa".

En relación con lo expuesto, y considerando la naturaleza de las conductas, la jurisprudencia administrativa a través del Dictamen N° E516610, de 2024, del Ente Fiscalizador, ha manifestado que *"la Ley Karin incorpora el numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo "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"*.

El Procedimiento de Denuncia aplica para todas las personas que trabajen o presten servicios en el Ministerio de Salud, en dependencias de la Subsecretaría de Salud Pública, Subsecretaría de Redes Asistenciales o Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, bajo cualquier condición contractual o calidad jurídica, según corresponda.

⁶⁹ En el caso que un(a) funcionario(a) víctima de conductas y/o hechos de acoso laboral y/o sexual y está contratado por las normas del Código del Trabajo, podrá denunciar y se efectuará el procedimiento disciplinario establecido en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por otra parte, si este(a) funcionario(a) es el(la) victimario(a) se realizará la investigación breve que se consigna en el Código Laboral.

⁷⁰ En el caso del personal contratado sobre la base de honorarios cuando estos(as) sean víctimas de conductas de acoso laboral y/o sexual, podrán denunciar e instruirá el procedimiento disciplinario dispuesto en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por otra parte, si este(a) honorario es el(la) victimario(a) se realizará la investigación breve, según lo establecido en las cláusulas de su contrato.

⁷¹ En el caso del personal contratado a honorarios en calidad de agentes públicos cuando estos(as) sea víctimas de conductas y/o hechos de acoso laboral y/o sexual, podrán denunciar y se efectuará el procedimiento disciplinario establecido en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por otra parte, si este(a) es el(la) victimario(a) se realizará el sumario administrativo correspondiente.

⁷² En el caso de los(as) alumnos(as) en práctica que realicen labores en el Ministerio de Salud o alguna de las Subsecretarías, y son víctimas de conductas y/o hechos de acoso laboral y/o sexual podrán denunciar y se efectuará el procedimiento disciplinario establecido en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Por otra parte, si este(a) es el(la) victimario(a) se remitirá la denuncia a la Casa de Estudios correspondiente para que ésta realice la investigación según la normativa vigente.

En efecto, es conveniente indicar que el artículo 30 de la ley N° 21.675, dispone dos *“obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género. En todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género contra las mujeres”*, como es el caso de denuncias por acoso laboral y sexual, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización.

Finalmente, corresponde indicar, además, que el Contraloría General ha resuelto en el citado Dictamen que *“se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral”*.

a. Principios formativos del procedimiento.⁷³

La ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, en concordancia con lo dispuesto en el Dictamen N° E516610, de 2024, del Ente de Control.

- 1. El principio de Confidencialidad:** consiste en que toda persona tiene derecho a que, en los procedimientos seguidos ante autoridad administrativa se resguarde el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles, en los términos señalados por la letra g) del artículo 2° de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.
- 2. El principio de Responsabilidad:** es el deber que recae en los funcionarios(as) del Estado de responder cuando infringen las obligaciones y prohibiciones que les imponen las normas estatutarias. La responsabilidad administrativa debe determinarse a través de un procedimiento disciplinario.
- 3. El principio de debido proceso:** garantiza que la autoridad administrativa resuelva con imparcialidad, objetividad y razonabilidad, de modo que adopte una decisión debidamente fundada.
- 4. El principio de presunción de inocencia:** establece que la tramitación del procedimiento disciplinario debe realizarse evitando el prejuzgamiento, debiendo cautelar la objetividad e imparcialidad de todo lo actuado en orden de acreditar la verosimilitud de la denuncia y la participación de los denunciados(as).

⁷³ La ley N° 21.643, en su artículo 3, agrega en el inciso segundo del artículo 119 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, a continuación de la expresión “sumario administrativo” la frase *“cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”*.

5. **El principio de imparcialidad:** consiste en que los agentes del Estado deben adoptar sus decisiones absteniéndose de cualquier circunstancia que afecte el correcto discernimiento en la adopción de decisiones.
6. **El principio de celeridad:** se refiere a que los(as) funcionarios(as) encargados(as) de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del procedimiento disciplinario deben actuar con la mayor diligencia desde el inicio del procedimiento, cumpliendo los plazos establecidos para sus actuaciones.
7. **Principio de igualdad y no discriminación:** reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, y deben recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, creencia religiosa u otra categoría de discriminación a las que se refiere el artículo 2°, inciso cuarto, del Código del Trabajo.
8. **Perspectiva de género en la investigación:** se traduce en identificar y superar los sesgos y estereotipos discriminatorios de todas las personas intervinientes del proceso disciplinario (investigador(a), denunciante, denunciado(a), testigos), que permitan el esclarecimiento de los hechos con imparcialidad y de manera integral. Además, es menester anotar que el Dictamen N° E516610, de 2024, precisó que *“el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”*.
9. **Principio de debida diligencia:** quienes investiguen o juzguen hechos de violencia de género y quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse. Asimismo, deberán garantizar el derecho de las víctimas a participar del procedimiento y acceder a la información sobre el estado de la investigación⁷⁴.
10. **Principio de no victimización secundaria:** quienes investiguen o juzguen hechos de violencia contra las mujeres y quienes se encuentren a cargo de la protección o la seguridad de las víctimas, evitarán o disminuirán cualquier perturbación negativa que éstas hayan de soportar con ocasión de su interacción con los servicios públicos que otorgan atención o protección en materia de violencia de género o en los procesos judiciales⁷⁵.

⁷⁴ Numeral 1 del artículo 30 de la ley N° 21.675.

⁷⁵ Numeral 2 del artículo 30 de la ley N° 21.675.

b. Etapas del Procedimiento Denuncia.

1. La denuncia.

La denuncia es el acto por el cual una persona pone en conocimiento ante la autoridad ciertos hechos que pudieren constituir infracciones a obligaciones y deberes funcionarios en los que pudieren tener participación personal de la Administración del Estado.

La denuncia puede ser interpuesta por la víctima (persona afectada por la conducta infraccional denunciada) o un tercero.

La denuncia debe estar dirigida a la autoridad correspondiente, lo que comprende Ministro(a), Subsecretario(a), o SEREMI de Salud, según corresponda.⁷⁶

1.1. Requisitos de la denuncia.

Asimismo, cabe recordar que el anotado Dictamen N° E516610, de 2024, de la Contraloría General, dispone que *“en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral es aplicable el artículo 90 B de la ley N° 18.834, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, **siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias**”*.

Los requisitos que debe cumplir una denuncia⁷⁷, son los siguientes:

- a) Identificación de él(la) denunciante, (nombre completo, RUN, domicilio, forma de notificación).
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de la(s) persona(s) que hubieren cometido los hechos denunciados, la(s) personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticias de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

1.2. La reserva de identidad.

El denunciante podrá solicitar que su identidad y el contenido de la denuncia y sus antecedentes sean reservados desde su ingreso, la cual se mantendrá en la medida que ello no dificulte el desarrollo de la investigación. Sin perjuicio de una vez terminado el proceso, se aplicarán las normas generales respecto a la publicidad de los actos de la Administración del Estado.

⁷⁶ Artículo 31 del Decreto Supremo N° 136 de 2004, del Ministerio de Salud. Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud.

⁷⁷ Artículo 90, letra B, ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Las personas intervinientes del proceso deberán adoptar todos los resguardos necesarios para evitar la identificación del o de la denunciante por terceras personas a partir de la información contenida en la denuncia.

1.3. Confidencialidad y protección de los datos sensibles de la denuncia.

Las personas intervinientes en un proceso disciplinario, no podrá divulgar la información personal o sensible, contenida en el expediente, sea del denunciante, denunciado, testigos u otro. Sin perjuicio de una vez terminado el proceso, se aplicarán las normas generales respecto a la publicidad de los actos de la Administración del Estado.

1.4. Formalización de la denuncia. Canal de Denuncia “CERO PAPEL DENUNCIA”.

Una vez que se encuentre habilitada, la denuncia podrá ser ingresada a través de la plataforma “Cero Papel Denuncia”. Esta plataforma será el canal autorizado en el Ministerio de Salud para la formalización de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Ver Anexo N°2.

Toda persona que mantenga un vínculo estatutario, convenio a honorarios o Código del Trabajo con el Ministerio de Salud o alguna de ambas Subsecretarías, deberá disponer previamente de un usuario y contraseña para acceder a la plataforma, cuyo uso es personal e intransferible, debiendo cumplir con las políticas de uso señaladas en el Manual aprobado por resolución del Ministerio de Salud.

Respecto de personas ajenas a la institución, la interposición de la denuncia se efectuará directamente al link “Canal de Denuncias” habilitado en el portal web del Ministerio de Salud.

Excepcionalmente, si la denuncia fuere presentada en formato papel, deberá ser recepcionada por el(la) encargado(a) designado(a) de la Oficina de Partes de la institución, que deberá entregarla personalmente el mismo día o el hábil siguiente al profesional designado por la autoridad. Para ello deberá disponer de un lugar para custodiar la denuncia bajo llave, no pudiendo en ningún caso acceder a los datos de ésta ni a su contenido.

Una vez entregada la denuncia y sus antecedentes al profesional designado, éste deberá ingresarla en la plataforma “Cero Papel Denuncia” de este acápite en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.

Respecto de la formalización de la denuncia, mediante el Dictamen N° E350740, de 2023, la Contraloría General de la República ha manifestado que, *“en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo”*.

1.5. Deber de confidencialidad de los datos sensibles incorporados a la Plataforma Cero Papel Denuncia.

Los(las) funcionarios(as) con perfil de usuario de acceso a la Plataforma Cero Papel Denuncia deberán dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la letra h) del artículo 61,⁷⁸ de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

El(la) funcionario(a) con un perfil asignado para Plataforma Cero Papel Denuncia sólo podrá acceder a los datos que le autorice el administrador de la plataforma, de acuerdo con la función que le corresponda desempeñar en el Procedimiento de Denuncia e Investigación.

1.6. Seguridad de la Información.

Corresponderá a él(la) Encargado(a) de la Plataforma Cero Papel Denuncia adoptar las medidas de seguridad adecuadas para evitar el acceso no autorizado por parte de terceros a los datos personales que mantenga la plataforma, así como evitar que estos datos sean alterados, sustraídos o eliminados.

1.7. Las personas denunciantes que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 61 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, tendrán ante la autoridad correspondiente los siguientes derechos (Artículo 90 A, ley N° 18.834).

Es conveniente indicar que la jurisprudencia administrativa de ese Órgano Fiscalizador, contenida en el Dictamen N° E516610, de 2024, establece que *“en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834”*.

- a) No podrán 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 en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No ser trasladados(as) de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si el(la) denunciado(a) fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el/la denunciante. Si no lo hiciere, registrá su última calificación para todos los efectos legales.
- d) En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda,

⁷⁸ El artículo 61, letra h), de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que establece que *“Serán obligaciones de cada funcionario h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales”*.

que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

2. Instrucción del procedimiento disciplinario.

- **Ritualidad de los procedimientos disciplinarios.** A través del Dictamen N° 3.858, de 2001, del Ente Fiscalizador, señala que *“las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia”*.
- **Resolución que instruye sumario administrativo.** El procedimiento sumarial se inicia con la resolución que ordena instruir el proceso sumarial, la que deberá designar un(a) Fiscal y éste último(a) nombrar un actuario(a) que hará las veces de Ministro de fe. Ver Anexo N°3.
- **Fiscal y grado remuneratorio.** Si apareciere involucrado en los hechos un funcionario(a) de mayor grado o jerarquía, el (la) fiscal deberá continuar substanciando el procedimiento solamente hasta el cierre de la etapa indagatoria, y a partir de ese instante, abstenerse de seguir interviniendo en el proceso sancionatorio (aplica criterio contenido en el Dictamen N° 4.725, de 2010).
- **Fiscal de otra repartición pública.** Mediante dictámenes Nos. 39.016, de 1995 y 33.914, de 2014, la Contraloría General ha declarado que *“existe la posibilidad que un funcionario de un organismo distinto a aquel en que se está llevando a cabo una investigación, actúe como instructor mediante una comisión de servicio, siempre que ambas entidades estén regidas por el mismo estatuto y no estén disponibles para desarrollar esa labor servidores con igual o superior grado al inculpado, circunstancias que deben evaluarse en la medida que se encuentre en trámite una indagación”*.
- **Formación de Fiscal.** Para procedimientos disciplinarios que se inicien por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) (acoso laboral y acoso sexual) de la ley N° 18.834, 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.
- **Implicancia o recusación.** El artículo 133 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, contempla las siguientes causales de recusación o implicancia para aceptar el cargo de Fiscal o actuario(a).
 - a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
 - b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados o reclamantes, y
 - c) Tener parentesco de consanguinidad hasta 4° grado o de afinidad hasta 2°, inclusive, o de adopción con alguno de los implicados o reclamantes.

Las recusaciones o impugnancias deberán ser resueltas por la autoridad que ordenó el sumario, dentro del plazo de dos (2) días hábiles en lo relativo a él(la) fiscal, y lo propio deberá resolver el/la fiscal respecto del(de) la actuario(a).

El(La) inculpado(a) podrá hacer valer estas causales de recusación o impugnancia al momento de prestar su primera declaración.

Cada vez que se nombre un nuevo(a) fiscal o actuario(a) se notificará al sumariado para los efectos señalados en el artículo 132 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Mediante Dictamen N° 7.629, de 2014, la Contraloría General ha declarado que *“la negativa ante la solicitud de recusación presentada es una expresión de la facultad de resolver esas solicitudes que compete a la autoridad que ordenó instruir el sumario administrativo, y al instructor según corresponda, siendo del caso añadir que no se aprecia en los antecedentes aportados por el reclamante que al sustanciador y a la actuaria le afectaran algunas de las causales previstas en el artículo 133 del referido texto estatutario”*.

- **Negativa de fiscal.** Fiscal no puede negarse a su designación atendido que corresponde a un cometido funcionario de carácter obligatorio, salvo que opere alguna de las causales de impugnancia o recusación contempladas en la ley.
- **Cambio de fiscal.** Dictamen N° 72.798 de 2016 *“La superioridad que ordena un proceso disciplinario tiene la prerrogativa de relevar al fiscal en cualquier estado de tramitación de la investigación y cuando lo estime necesario, y comisionar en su reemplazo a otro empleado de su dependencia, para resguardar el éxito de la indagación, las garantías de imparcialidad o para sustituir al que no posea condiciones de idoneidad o competencia, sin que tal circunstancia comporte una infracción al secreto del sumario”*.

3. Medidas de resguardo.

El artículo 136, inciso segundo, de la ley N° 18.834 establece que en caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en su artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las **medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas**. Ver anexo N°4.

Para ello deberá considerar 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.

Las medidas adoptadas podrán mantenerse vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

3.1. Notificación de la medida de resguardo.

La medida de resguardo adoptada por el o la Fiscal deberá ser notificada al afectado(a), en forma personal, o por carta certificada en conformidad a lo señalado en el artículo 131, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

El(la) Fiscal deberá además informar al Departamento. de Gestión y Desarrollo de las Personas acerca de la medida de resguardo adoptada, si procediere, para que adopte las medidas que permitan su correcta implementación y a la Jefatura correspondiente.

4. Suspensión preventiva de funciones y destinación transitoria.

El artículo 136 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo dispone, que en el curso de un sumario administrativo el o la fiscal está facultado(a) para suspender de sus funciones dentro de la misma institución y ciudad al inculpado(a), situación que terminará al dictarse el sobreseimiento. Por otra parte, dicha medida preventiva podrá prorrogarse, si él o la fiscal propone en su dictamen la destitución.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario(a), o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

Según Dictamen N° 46.314, de 2004, se entiende por **suspensión preventiva de funciones** en el curso de un proceso disciplinario, aquella *“medida excepcional que tiene por objeto resguardar el éxito de la investigación o el prestigio de la institución, cuando los hechos indagados comprometen al afectado o la gravedad de los mismos lo aconsejan, no correspondiendo a una medida disciplinaria propiamente tal”*.

Respecto de la **calidad de inculpado**, el Dictamen N° 19.532, de 2000, ha declarado que *“un servidor se considera inculpado desde el momento en que existen presunciones fundadas, precisas y directas, que hacen sospechar que ha tenido participación en los hechos que ameritan incoar un sumario administrativo”*.

4.1. Notificación de medida preventiva.

El o la Fiscal deberá informar al Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas acerca de la medida preventiva adoptada, si procediere, para que adopte las medidas que permitan su correcta implementación.

5. Diligencias de Investigación.

El o la fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los(as) funcionarios(as) estarán obligados(as) a prestar la colaboración que se les solicite. Asimismo, el Dictamen N° 72.984, de 2016, ha enfatizado que el fiscal *“puede extender sus averiguaciones a todas las irregularidades de las cuales tome conocimiento, aunque no se hayan precisado en la resolución que instruyó el procedimiento”*.

Las **víctimas y personas 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(a) inculpado(a). Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

5.1. Denuncia por persona que no es la víctima.

En caso de que la denuncia fuere presentada por una persona que no es la víctima y así se hubiese consignado en la denuncia, el o la Fiscal deberá citar a la víctima a fin de que esta pueda ratificarla.

Si la víctima no concurre a prestar su declaración el(la) Fiscal podrá continuar la investigación si hubiere más antecedentes que permitan avanzar en el esclarecimiento de los hechos. De lo contrario, podrá concluir y realizar su vista fiscal con la propuesta de sobreseimiento o de formulación de cargos, según corresponda.

En cambio, si la víctima concurre a declarar, pero no ratifica la denuncia o niega los hechos, el Fiscal podrá continuar la investigación en la medida que existan otras personas afectadas por los hechos denunciados, que hayan declarado sobre los mismos y aportados antecedentes que podrían dar cuenta de la efectividad de ellos, de lo contrario deberá sobreseer.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de **veinte días hábiles** al término de los cuales se declarará cerrada la investigación. Excepcionalmente el(la) fiscal podrá solicitar a la autoridad correspondiente, la prórroga del plazo, fundado únicamente en existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor.

En ningún caso el sumario administrativo podrá extenderse más de **sesenta días hábiles**.

6. Notificaciones.

Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario(a) no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia en la plataforma Cero Papel Denuncia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva, según lo dispuesto en el artículo 131, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, las personas intervinientes podrán solicitar por sí o por intermedio de su abogado, si hubiere, ante el(la) Fiscal que se considere como forma válida de notificación una dirección de correo electrónico, caso en el cual, el(la) Fiscal podrá acceder a ello, siempre que este resultare suficientemente eficaz, seguro y no causare indefensión, el correo electrónico indicado como domicilio válido para practicar las notificaciones. (Artículo 30, letra a), ley N° 19.880).⁷⁹

⁷⁹ El artículo 30, letra a), ley N° 19.880 establece que *“En caso que el procedimiento se inicie a petición de parte interesada, la solicitud que se formule deberá contener:*

7. La Perspectiva de género en la investigación.

La perspectiva de género obliga a los investigadores e investigadoras a cambiar la forma como hasta ahora han conducido las investigaciones por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La investigación con perspectiva de género tiene por finalidad garantizar el ejercicio de los derechos de las personas, la igualdad de género y una tutela efectiva, evitando la reproducción de estereotipos que dan por supuesto el modo en que deben comportarse las personas en función de su sexo o género.

La labor del(la) fiscal exige un análisis de los hechos y el contexto en que éstos habrían ocurrido, lo que también requiere un adecuado análisis normativo nacional e internacional y jurídico (doctrina, jurisprudencia administrativa y judicial).

El Poder Judicial, en el año 2018 elaboró una matriz de análisis⁸⁰ para los jueces y juezas, para aplicar los principios de igualdad, no discriminación y perspectiva de género en las sentencias. Esta matriz es una guía de apoyo para los(as) juzgadores(as) en la tarea de impartir justicia con perspectiva de género, adecuándose a los estándares internacionales y ofreciendo una ruta jurídica sistematizada para el examen del caso.

Esta Matriz de Análisis se incorpora en el procedimiento de denuncia atendido que brinda lineamientos que permiten situar a él(la) fiscal del sumario administrativo en un ejercicio argumentativo y de certidumbre y adentrarse en la identificación de prejuicios y/o estereotipos de género, asimetrías de poder y fenómenos de discriminación. Asimismo, este instrumento de apoyo contiene elementos que orientarán a (la) fiscal en la elaboración de su vista fiscal y propuesta ante la autoridad.

7.1. Matriz de Análisis.

La matriz de análisis considera: la Identificación del caso; el análisis y desarrollo del caso; la revisión de las pruebas; el examen normativo; la revisión de jurisprudencia administrativa y de las fuentes del derecho y la vista fiscal.

a. Identificación del caso. El(la) Fiscal del sumario administrativo deberá:

- **Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.** Ubicar el lugar de ocurrencia del suceso (ciudad, localidad, hogar, lugar de trabajo, etc.), observando si se trata de un ambiente caracterizado por la desigualdad, discriminación y/o violencia.

a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de su apoderado, así como el medio electrónico a través del cual se llevarán a cabo las notificaciones, pudiendo para estos efectos indicar una dirección de correo electrónico, caso en el cual se entenderá éste como domicilio válido para practicar las notificaciones, el que se incluirá en el registro indicado en el artículo 46".

⁸⁰ La Matriz de Análisis se encuentra en el documento: "Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias", 2017.

- **Determinar las partes (denunciante y denunciado)**, y si las personas involucradas pertenecen a algunas **categorías sospechosas de discriminación** que podrían tornar más grave la situación de desventaja del o la denunciante respecto del denunciado. Artículo 2, de la ley N° 21.609.
- **Identificar el o los derechos que podrían verse afectados.** Es importante indicar que en general la discriminación no se reclama en sí misma por las personas, por lo que será el o la investigadora quien identifique el o los derechos vulnerados. Derecho a la vida, integridad física y psíquica, igualdad y no discriminación.
- Revisar la necesidad de disponer **medidas de resguardo** en favor del (la) denunciante.

b. Análisis y desarrollo del caso.

- Investigar de manera diligente, y resguardando durante la investigación la oficiosidad, oportunidad, exhaustividad, la participación de las víctimas y la independencia e imparcialidad.
- Identificar las relaciones de poder en el caso a investigar
- Identificar y tener en cuenta los roles, estereotipos, mitos y prejuicios que puedan surgir tanto desde la visión del (la) investigador(a), como de las intervenciones de las partes. Recordar que los roles, estereotipos y mitos son establecidos por cada sociedad sin interrogar su validez, ni su efecto directo en el mantenimiento de la desigualdad y la discriminación. El rol del (la) investigador(a) es contribuir a superar estos prejuicios.

c. Declaración del(la) denunciante víctima.

El(la) Fiscal antes de citar a la víctima deberá leer previamente la denuncia y revisar cada uno de los antecedentes adjuntos, de manera de identificar con precisión los puntos que se requiera **aclarar o profundizar**, contextualizando su testimonio.

Por lo anterior, y para efectos de evitar su revictimización, la denunciante víctima no podrá ser citada nuevamente para ratificar su denuncia o reiterar los hechos descritos en ella. La reiteración del testimonio de las víctimas es una de las mayores instancias de revictimización de las personas que denuncian.

Resulta relevante que el(la) Fiscal tenga presente que la diligencia de declaración conlleva un alto costo emocional, pues la persona denunciante víctima necesariamente revive sucesos traumáticos. De esta manera, se debe evitar citar varias veces a la víctima para declarar sobre los mismos hechos, pues ello puede significar que sienta que no ha sido escuchada debidamente y que disminuya su confianza en la efectividad del proceso, desalentando su participación.

Se debe considerar además que es probable que, en su primera declaración, la víctima no recuerde íntegramente las circunstancias y detalle de la o las conductas, es por

a los que se puede recurrir a fin de probar las anotadas conductas de acoso, o bien, para eventualmente exculpar al acusado de las mismas”.

Por su parte, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 4504, de 2021, resolvió que *“no constituyen prueba ilícita los mensajes enviados a través de redes sociales cuando estos son entregados en procesos judiciales por uno de los incumbentes”*.

- **Hechos que por sí mismos no acreditan acoso laboral.** La jurisprudencia administrativa, entre otros, en el Dictamen N° E449625 de 2024, ha indicado que *“las conductas denunciadas como constitutivas de acoso laboral por parte del recurrente, entre otras, no ser citado a reuniones o cancelaciones de almuerzos por la alcaldesa, así como de los elementos aportados, no es posible inferir la existencia del hospedaje reclamado”*.
- **Cuenta de usuario bloqueada.** Conforme lo expresado en el Dictamen N° 28.021 de 2016 del Ente Contralor, *“la circunstancia de que el funcionario después de regresar de su feriado legal, no haya podido usar su computador porque su cuenta de usuario había sido bloqueada, -según lo informado por el servicio-, dicha situación obedeció a que su clave de acceso había caducado, correspondiendo que el propio empleado realice su actualización, por lo que no es posible observar cómo esa circunstancia configuraría un eventual acoso laboral, siendo dable añadir que el interesado tampoco acompaña antecedentes que permitan respaldar las alegaciones que plantea en este sentido”*.
- **Medios de prueba.** En el Dictamen N° 19.258, de 2013, el Ente Fiscalizador ha señalado que *“según lo previsto en el artículo 35, inciso primero, de la ley N° 19.880, los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento pueden acreditarse por cualquier medio probatorio admisible en derecho, apreciándose en conciencia, precepto cuya aplicación supletoria se extiende a los procesos disciplinarios regulados por el Estatuto Administrativo”*.
- **Prueba indirecta.** A través del Dictamen N° 49.980, de 2013, la Contraloría General de la República, ha enfatizado respecto del acoso sexual que *“atendida la forma subrepticia en que se llevan a cabo las faltas graves a la probidad similares a la de la especie, no siempre es posible contar con probanzas directas, más allá del propio testimonio que efectúen las víctimas de tales actuaciones, lo que no puede obstar a que el fiscal o la autoridad se formen la convicción acerca de su acaecimiento, ya que de lo contrario, tales irregularidades quedarían impunes”*.
- **Declaración de la víctima.** En los Dictámenes Nos. 49.980 y 66.506, ambos de 2013, de la Entidad de Control, se ha declarado que *“respecto de faltas como la de la especie, el hecho que la única probanza directa sean los dichos de quienes sufrieron tales actuaciones, no es óbice para que el fiscal o la autoridad puedan formarse la convicción acerca de su acaecimiento”*.
- **Licencia médica y declaración.** Acorde a lo expresado en el Dictamen N° 7.012, de 2016, del Ente Fiscalizador, *“si bien la Administración no puede adoptar una decisión que conculque el descanso que implica el goce de una licencia médica, es menester puntualizar, en atención al interés público que involucra el establecimiento*

ello, que el investigador(a) debe sólo volver a citarla con la finalidad de complementar puntos específicos de su denuncia o primera declaración en el proceso. Ver Anexo N°5.

Las imprecisiones de la víctima en sus declaraciones no bastan para concluir que su denuncia es falsa o que los hechos relatados carezcan de veracidad.

El(la) fiscal deberá, previo a la declaración de la víctima elaborar un pliego o cuestionario sobre los hechos denunciados, de manera de hacer más expedita su declaración y obtener la mayor cantidad de elementos y circunstancias objetivas que le permitan reconstruir los hechos, teniendo especial interés en el contexto fáctico en que éstos habrían ocurrido, identificando fecha o fechas; lugar o lugares, hora, y personas que se encontraban presentes o podrían tener conocimiento de los hechos.

El(la) fiscal debe guiar y dirigir las declaraciones mediante la formulación de preguntas de manera ordenada y lógica, manteniendo en todo momento una actitud objetiva; evitando realizar gestos o utilizar palabras o emitir algún comentario u opinión previa respecto de la denuncia, así como realizar preguntas con sesgos de género. Ver Anexo N°6.

d. Declaración de testigos.

La perspectiva de género plantea la identificación y superación de los sesgos de todas las personas intervinientes del proceso (sus prejuicios y estereotipos discriminatorios), que constituyen obstáculos para un justo y racional procedimiento.

Es un proceso de autorreflexión continua para el(la) investigador(a), pues también debe identificar sus propias creencias preconcebidas, dando prioridad a los hechos y a la normativa aplicable al caso.

Para ello, el(la) Fiscal deberá estar atento(a) a que los testigos en sus declaraciones aludan o incorporen estereotipos o sesgos de género. A modo de ejemplo considerar la prueba ofrecida respecto del comportamiento previo del (la) denunciante, o restarle valor a su declaración basado únicamente en su estilo de vida, personalidad, o forma de vestirse o de hablar, o indagar sobre sus relaciones personales o su sexualidad.

8. Cierre de la Investigación.

El(la) fiscal deberá concluir la etapa indagatoria del sumario emitiendo una declaración en ese sentido. Por otra parte, si bien es posible que a la época del inicio de la investigación no se tenga certeza de los(las) funcionarios(as) que podrían resultar involucrados(as) en los hechos investigados, ello sólo podrá establecerse al finalizar la etapa indagatoria del proceso (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 54.989, de 2011).

9. Formulación de Cargos y Notificación

Cerrada la investigación, el(la) fiscal puede concluir que sí existen hechos que sean atribuibles a maltrato, acoso laboral o sexual y en tal caso, deberá formular los respectivos cargos a la persona o personas inculpadas. Ver Anexo N°7.

Los cargos deben ser expresados de forma tal que individualice a quien/es corresponda, se determine precisa y claramente la conducta infractora en que se incurrió o los hechos constitutivos de infracción, fecha y lugar, y la forma cómo esa conducta afectó las obligaciones funcionarias de la o las personas inculpadas, establecidas en el Estatuto Administrativo.

La notificación de los cargos deberá efectuarse personalmente al funcionario o a la funcionaria en su lugar de trabajo o en su domicilio. Si no fuere encontrado(a) por dos días consecutivos, se deberá notificar por carta certificada en el domicilio registrado en la Institución (se entenderá notificado/a cumplidos 3 días hábiles de despachada la carta).

Mediante Dictamen N° 96.236, de 2015, la Contraloría General de la República *ha concluido “que los reproches en el sumario deben ser concretos y precisos, describiendo el detalle de los hechos fundantes de las faltas que se le atribuyen al inculpado y la forma cómo ellas han incidido en los deberes que establecen las normas quebrantadas, de modo de habilitarlo para asumir adecuadamente su defensa y, a su vez, el servicio pueda decidir motivadamente la atribución de una medida disciplinaria”.*

Luego, en Dictamen N° 20.824, de 2016, también se expresó que *“que el objetivo que se persigue con el anotado trámite es presentar claramente el actuar anómalo que se reprocha, de manera que el inculpado tenga la posibilidad de defenderse, exigencia que se cumplió en la especie, pues al analizar el cargo único, que consta a fojas 486 del sumario, se advierte que contiene una precisa descripción de las conductas desarrolladas por el recurrente, señalándose expresamente que ellas constituyeron infracciones al artículo 61, letras b), c) y f) de la ley N° 18.834, indicando además las fojas de los principales antecedentes en que se sustentaron las imputaciones efectuadas”.*

10. Descargos.

Respecto de los descargos y la oportunidad del inculpado(a) para hacer valer sus alegaciones, el Dictamen N° 53.366, de 2015, de la Contraloría General de la República, declara que *“los sumarios son procedimientos reglados, establecidos en la ley N° 18.834, la cual determina debidamente su tramitación y permite al inculpado hacer valer sus planteamientos en las diversas instancias contempladas al efecto, de modo que no caben otros trámites que los previstos en ese cuerpo legal”.*

11. Período de Pruebas.

Una vez notificados los cargos, la persona inculpada tiene un plazo de cinco (5) días hábiles desde su notificación, para presentar sus descargos, solicitar diligencias o presentar pruebas.

En caso de que él(la) inculpado(a) solicite rendir pruebas, el(la) fiscal señalará un plazo no superior a veinte (20) días hábiles para tal efecto.

Respecto de los mensajes por **WhatsApp o redes sociales**, mediante el Dictamen N° E288163 de 2022, la Contraloría General de la República determinó que *“el acoso sexual o laboral se despliega en muchas ocasiones en un contexto al margen del público, por lo que los audios o capturas de pantalla pueden ser uno de los pocos -sino el único- medios*

de la responsabilidad administrativa por infracción a los deberes funcionarios, que en el caso de que se requiera notificar o tomar declaración a un servidor que esté haciendo uso del anotado reposo, se deben realizar todas las diligencias tendientes a ese objeto, debiendo añadirse que la falta de declaración de un inculpado no es un vicio de carácter esencial, cuando previamente se le haya citado de conformidad con las normas que regulan la materia”.

- **Inhabilidad de los testigos.** Por el Dictamen N° 12.894, de 2014, el Ente de Control ha declarado que *“la ley N° 18.834 no establece causales de inhabilidad para los testigos, razón por la cual la circunstancia alegada testigos de oídas no impedía que el fiscal interrogase a esos funcionarios y ponderase en conciencia sus afirmaciones”.*
- **Rechazo de la Prueba ofrecida por el inculpado.** En conformidad a lo declarado en los Dictámenes Nos. 11.838, de 2015 y 43.090, de 2016, el Ente Contralor señaló que *“se debe acceder a ellas si las mismas resultan útiles, pertinentes y plausibles para esclarecer los sucesos indagados y para determinar la responsabilidad del inculpado, de lo que es dable inferir que se pueden denegar las que no reúnan esas condiciones”.*
- **Valoración de la Prueba.** Según lo consignado en el Dictamen N° 28.984, de 2011, la jurisprudencia administrativa establece *“que se le otorgue valor a ciertas probanzas o se deseche el de otras, no implica una infracción al debido proceso, si tal determinación carece de arbitrariedad”.*

12. Elaboración de la Vista Fiscal.

La vista fiscal o informe, deberá ser elaborado en un plazo de cinco (5) días hábiles, y con un criterio de prioridad. Ver Anexo N°8.

El plazo se deberá contar desde el vencimiento del plazo para presentar descargos o su prórroga; una vez vencido el plazo otorgado para rendir pruebas o efectuar diligencias o desde el cierre de la investigación (cuando no se ha acreditado responsabilidad, ni hechos irregulares).

En cuanto al contenido de la vista fiscal el investigador deberá especialmente **identificar los estereotipos y sesgos que arroje la prueba.** En caso de que proceda, el o la investigadora deberá dejar a un lado sus propios sesgos, evitando que la propuesta se vea afectada por ellos.

La Vista Fiscal debe contener una relación circunstanciada de los hechos, es decir, una exposición clara de los hechos, conectando o enlazando un hecho con otro, la forma cómo ha llegado a comprobarlos, la individualización de las personas inculpadas, su participación y el grado de culpabilidad; es importante establecer tanto las circunstancias atenuantes como las agravantes, de manera de establecer una mayor o menor sanción, según corresponda.

Debe incluirse dentro de las consideraciones de la Vista Fiscal, el pronunciamiento del o de la fiscal respecto de las alegaciones, defensas y pruebas presentadas por él(la) o los(las) inculpados(as).

Además de consignar las conclusiones a las que hubiese llegado, el(la) fiscal deberá proponer a la autoridad las medidas disciplinarias que sean procedentes conforme al mérito del proceso, respecto de cada uno(a) de los (las) sumariados (as); o su absolución en caso de haberse formulado cargos y estimarse finalmente que la persona sumariada no tiene responsabilidad administrativa; o bien, proponer el sobreseimiento del proceso en caso de que no puedan establecerse responsables o hechos irregulares.

- **Atenuantes.** Mediante el Dictamen N° 57.131, de 2013, del Ente Contralor ha estipulado que *“que el jefe superior del servicio, al decidir imponer una determinada sanción disciplinaria, no se encuentra obligado a considerar, para rebajar la pena, el buen comportamiento anterior, por lo que corresponde rechazar dicha alegación”*.
- **Calificaciones.** La jurisprudencia administrativa entre otros, en Dictamen N° 83.814, de 2014, ha indicado que *“la autoridad con facultades disciplinarias, al resolver imponer una medida disciplinaria, no se encuentra obligada a ponderar, para modificar esa determinación a favor del infractor, su trayectoria funcionaria, en lo que respecta a que se consideren sus calificaciones en lista N°1”*.
- **Situación más favorable o gravosa para el funcionario infractor.** A través de los dictámenes Nos. 25.961, de 2000 y 6.926 y 22.258, ambos de 2001, del Organismo de Control, ha señalado que *“la mayor o menor benignidad de una norma no depende solo de la penalidad que imponga, sino que de otros factores que impliquen para el funcionario infractor una situación más favorable o gravosa”*.

13. Remisión del Expediente a la Autoridad.

El(La) fiscal deberá enviar el expediente sumarial a la autoridad, para que ésta pondere los antecedentes sometidos a su conocimiento y resolución. La autoridad podrá acoger lo propuesto por el/la fiscal, emitiendo la respectiva resolución de término del sumario administrativo, o no adherir a lo propuesto por el/la fiscal por considerar insuficientes los antecedentes o que el proceso adolece de vicios que deben subsanarse, entre otras circunstancias, caso en el cual ordenará la reapertura del sumario, en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles.

14. Resolución de Término.

La Autoridad contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para dictar su resolución que podrá ser de tres tipos: Resolución absolutoria, Resolución de sobreseimiento del proceso o Resolución de aplicación de medida disciplinaria.

- a. **Resolución de sobreseimiento**, la ley N° 21.643, agregó un nuevo inciso final al artículo 137 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que establece que esta resolución deberá notificarse a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte

días contados desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 de Estatuto.

b. **Resolución de aplicación de medida disciplinaria** podrá disponer, según corresponda conforme a los artículos 121 al 125 del Estatuto Administrativo, alguna de las siguientes medidas:

- **Censura:** reprensión por escrito que se hace al(a) la funcionario(a), de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- **Multa:** consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta, asociada además a una anotación de demérito en el factor de calificación, según escala de ponderación. El(La) funcionario(a) en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo.
- **Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses:** privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Se asocia a una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.
- **Destitución:** decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento, de poner término a los servicios de un(una) funcionario(a), cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

Cabe mencionar que acorde a lo dispuesto en el artículo 125, modificado por la ley N° 21.643, en los casos de comprobarse acoso laboral y/o sexual procederá la medida disciplinaria de destitución.

Una vez que la autoridad emita la resolución de término respectiva, se diligenciará su notificación al funcionario(a) inculpado(a) y al (la) denunciante. La notificación se realizará personalmente al funcionario(a) en su lugar de trabajo o en su domicilio. Si no fuere encontrado(a) por dos días consecutivos, se deberá notificar por carta certificada en el domicilio registrado en la Institución (se entenderá notificado(a) cumplidos 3 días hábiles de despachada la carta).

Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado respecto de la solicitud de notificación a una dirección de correo electrónico, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo, del numeral 7. Notificaciones, del presente procedimiento.

La ley N° 21.643 incorporó un nuevo inciso final al artículo 121 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, que dispone que 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) -acoso laboral-, de la misma ley, 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)⁸¹, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

En este punto es necesario hacer presente que, no obstante, el tenor literal de la preceptiva recién reseñada y atendido que **la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución**, en su caso, debe entenderse que **el(la) fiscal instructor(a) solo realiza una propuesta** en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquellas autoridades resolver en definitiva.

Finalmente, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años⁸².

15. Toma de Razón.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de ese artículo, para el caso de los(las) funcionarios(as) del primer nivel jerárquico de la institución o servicio.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 11°, Párrafo II, Título I, de la resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, las medidas disciplinarias expulsivas se encuentran afectas al trámite de toma de razón.

16. Recursos.

Contra la resolución de término, el(la) afectado(a) podrá interponer el **recurso de reposición** ante la autoridad que la hubiere dictado, y el de **apelación**, ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria. Éste último, sólo podrá interponerse con carácter de subsidiario del recurso de reposición.

Los antecedentes serán derivados a la División Jurídica, que dispone de 5 días hábiles para examinar y formular las observaciones que en el examen de dichos recursos se aprecie, remitiendo posteriormente los antecedentes a la autoridad para su decisión.

⁸¹ La letra e) del artículo 12 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que *“Para ingresar a Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos: e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones”*.

⁸² Según lo establecido en el Dictamen N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República.

17. Pronunciamiento de la autoridad en relación al recurso Interpuesto.

Revisados los antecedentes, la autoridad competente emitirá su pronunciamiento respecto al recurso interpuesto, mediante una resolución, la que será debidamente notificada al/a la recurrente.

18. Envío de los antecedentes a Contraloría General de la República.

Si, terminado el proceso disciplinario se aplica como sanción la Destitución en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución N° 6, de 2019, dictada por la Contraloría General de la República, deberá enviarse el expediente del proceso disciplinario al Ente Contralor para el trámite de toma de razón (control preventivo de legalidad). Una vez que se encuentre tramitada su toma de razón, se debe notificar a la persona sumariada, y se entiende que el proceso está totalmente tramitado.

En caso de que la medida no sea expulsiva (censura, multa o suspensión) o se declare el sobreseimiento, únicamente se ingresará para Registro en el sistema SIAPER⁸³.

19. De las denuncias infundadas.

Si del sumario administrativo se arrojan antecedentes fundados que acrediten la falsedad de la denuncia o comprueben un ánimo deliberado de la persona denunciante o de la presunta víctima, de perjudicar al/a la denunciado(a), corresponderán sanciones para el(la) denunciante, conforme al mérito de la investigación, en los términos estipulados en el Estatuto Administrativo, en su artículo 125, letra d), que sanciona con medida disciplinaria de destitución, en caso de: *“d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.”*

Estos casos deberán probarse a través de sumario administrativo, iniciado en base a dichos antecedentes fundados⁸⁴.

En tal orden de ideas, es del caso señalar que el numeral 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

⁸³ Sistema de Información y Control del Personal de la Administración Del Estado –Siaper, de Contraloría General de la República.

⁸⁴ Según lo consignado en el Dictamen N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República, dispone que *“la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 prevén que la **medida disciplinaria de destitución** procederá, entre otras, **por presentar denuncias falsas** de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.*

*Lo anterior, deberá tenerse presente ante **la existencia de denuncias falsas sobre acoso** en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada”.*

20. Violencia en el trabajo ejercida por terceros.

La ley N° 21.643, reemplazó el inciso 2 del artículo segundo del Código del Trabajo, estableciendo en su enunciado que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, agregando que lo anterior implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

A continuación, en la letra c), la citada ley establece entre las conductas que son contrarias a la igualdad y la discriminación, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. La que fue desarrollada en el Título IV de este documento.

20.1. Procedimiento Violencia en el Trabajo.

En el caso de que exista una denuncia por conductas constitutivas de violencia en el trabajo en el Ministerio de Salud⁸⁵, es necesario distinguir:

a. Si el afectado(a) es un funcionario(a) público.

El (la) funcionario podrá invocar el derecho que establece el artículo 90 del DFL N°29 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre "Estatuto Administrativo", *"a ser defendido y exigir que la institución persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma"*.

Al respecto, mediante Dictamen N° 30.422, de 2016, la Contraloría general de la República ha precisado que *"la autoridad deberá calificar si concurren las condiciones requeridas para hacer operar el mecanismo especial de resguardo de la función pública que establece ese precepto, ponderando las circunstancias que rodean los hechos que se ponen en su conocimiento"*.

En este contexto, si la autoridad cuenta con antecedentes que le permitan fundadamente considerar que el(la) servidor(a) actuó dentro de su esfera de potestades y en el correcto ejercicio de ellas, resolverá la petición favorablemente.

Por el contrario, si no cuenta con antecedentes suficientes *"deberá dar inicio a una investigación previa a fin de descartar que, al menos presuntivamente, el empleado haya actuado al margen de sus facultades o con un ejercicio irregular o abusivo de ellas"*.

⁸⁵ Para el caso de establecimientos de salud, el artículo 35 de la ley N° 20.584 regula el trato irrespetuoso o los actos de violencia verbal o física ejercidas en contra de los integrantes del equipo de salud, de las demás personas atendidas o de otras personas, disponiendo que *"la autoridad del establecimiento podrá requerir, cuando la situación lo amerite, la presencia de la fuerza pública para restringir el acceso al establecimiento de quienes afecten el normal desenvolvimiento de las actividades en él desarrolladas, sin perjuicio del derecho a perseguir las responsabilidades civiles o penales que correspondan"*.

En caso de que la autoridad resuelva favorablemente, realizará la denuncia respectiva a solicitud escrita del funcionario(a), y cuando el afectado(a) fuere dicha jefatura superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Lo anterior no aplica para el caso de *injurias y calumnias*, por tratarse de delitos de acción penal privada, que requieren para dar inicio al procedimiento y su persecución de la interposición de una querrela de la persona habilitada, esto es, el(la) ofendido(a) artículos 55 letra a), y 400 del Código Procesal Penal.

b. Si el afectado(a) es un trabajador(a) de la empresa que suministra los bienes y servicios.

El afectado(a) deberá realizar la denuncia respectiva ante su empleador, que deberá disponer la realización de una investigación de los hechos en el plazo de 30 días o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo en el plazo de cinco días de recepcionada la denuncia.

Si el empleador realiza la investigación, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Una vez que el empleador haya recepcionado las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada por el empleador o las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, las que también son puestas en conocimiento del(la) denunciante y el(la) denunciado(a), deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

IX. Anexos

Anexo N° 1

Sobre Marco Normativo aplicable al Procedimiento de Denuncia e Investigación de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

1. Normas internacionales

N°	Normativa	Artículo(s)	Texto
1	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948	Artículo XIV	<i>Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo”; “Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.</i>
2	Convenio N° 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958	Artículo 1	<i>“El término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” y lo “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.</i>
3	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Artículo 1	<i>Define la discriminación contra la mujer o discriminación de género como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.</i>
4	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia	Artículo 1	<i>“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento</i>

	contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará"		<i>físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".</i>
5	Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo	Artículo 1, numeral 1, letra a)	<i>"1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y".</i>

2. Normas internas.

N°	Normativa	Artículo(s)	Texto
1	Constitución Política de la República	Artículo 1º inciso primero	<i>"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos".</i>
		Artículo 19 N°1	<i>"La Constitución asegura a todas las personas: N° 1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".</i>
2	Ley N°18.834. sobre Estatuto Administrativo, Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fijado por el DFL. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda	Artículo 61, letra h)	<i>"Serán obligaciones de cada funcionario h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales".</i>
		Artículo 84, letra l)	<i>"El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar 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"</i>

		Artículo 84, letra m)	<i>"El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo".</i>
		Artículo 90	<i>"Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma".</i>
		Artículo 136, inciso segundo	<i>"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. Para ello deberá considerar 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. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."</i>
3	DFL N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado	Artículo 7	<i>"Los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico".</i>
		Artículo 52, inciso primero	<i>"Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa".</i>
		Artículo 52, inciso segundo	<i>"El principio de la probidad administrativa 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".</i>

		Artículo 62, numeral 10	<p><i>“Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:</i></p> <p><i>10. 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.”</i></p>
4	Ley N°19.628, sobre protección de la vida privada	Artículo 1°, inciso final	<p><i>“Toda persona puede efectuar el tratamiento de datos personales, siempre que lo haga de manera concordante con esta ley y para finalidades permitidas por el ordenamiento jurídico. En todo caso deberá respetar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los titulares de los datos y de las facultades que esta ley les reconoce”.</i></p>
		Artículo 2°, letra f)	<p><i>“Datos de carácter personal o datos personales, los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables”.</i></p>
		Artículo 2°, letra g)	<p><i>“Datos sensibles, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual”.</i></p>
5	Ley N°19.880, Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado	Artículo 30, letra a)	<p><i>“En caso que el procedimiento se inicie a petición de parte interesada, la solicitud que se formule deberá contener:</i></p> <p><i>a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de su apoderado, así como el medio electrónico a través del cual se llevarán a cabo las notificaciones, pudiendo para estos efectos indicar una dirección de correo electrónico, caso en el cual se entenderá éste como domicilio válido para practicar las notificaciones, el que se incluirá en el registro indicado en el artículo 46”.</i></p>
6	Ley N°20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual	Modificase el Artículo 2° del Código del Trabajo	<p><i>“Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.</i></p>

7	Ley N°20.584, regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud	Artículo 35, inciso cuarto	Para el caso de establecimientos de salud, el artículo 35 de la ley N° 20.584 regula el trato irrespetuoso o los actos de violencia verbal o física ejercidas en contra de los integrantes del equipo de salud, de las demás personas atendidas o de otras personas, disponiendo que <i>"la autoridad del establecimiento podrá requerir, cuando la situación lo amerite, la presencia de la fuerza pública para restringir el acceso al establecimiento de quienes afecten el normal desenvolvimiento de las actividades en él desarrolladas, sin perjuicio del derecho a perseguir las responsabilidades civiles o penales que correspondan"</i> .
8	Ley N°20.607, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral	Agrégame, en el inciso segundo del Artículo 2° del Código del Trabajo	<i>"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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"</i> .
9	Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación	Artículo 1°, inciso segundo	<i>"Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"</i> .
10	Ley N°21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género	Artículo 1°, inciso segundo	<i>"Se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento"</i> .
11	Ley N°21.643, 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	Artículo 1, Reemplázase el inciso segundo, del Artículo 2° del Código del Trabajo	<i>"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"</i> .

		Artículo 1, letra b)	<i>"El acoso laboral, entendiéndose por tal toda 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".</i>
		Artículo 1, letra c)	<i>"La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, 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".</i>
		Artículo 2, agrégase en el artículo 13 el siguiente inciso final de la Ley N° 18.575	<i>"Asimismo 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".</i>
		Artículo 3, agrega en el inciso segundo del artículo 119 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo	A continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase <i>"cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género"</i> .
12	Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género	Artículo 5, inciso primero	<i>"Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello".</i>
		Artículo 6, numeral 6	<i>"Formas de violencia de género. La violencia en contra de las mujeres en razón de su género incluye, entre otras, las siguientes: 6. Violencia institucional: toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política</i>

			<p><i>de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio”.</i></p>
--	--	--	--

Anexo N° 2 Sobre Formalización de la Denuncia

FORMULARIO DENUNCIA

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

* Campos obligatorios

Nombre(s) (*)	
Apellidos (*)	
Correo electrónico (*)	
Confirmar correo electrónico(*)	
Dependencia (*)	<input type="checkbox"/> SSP <input type="checkbox"/> SRA <input type="checkbox"/> GABMIN
Celular (*)	+569
Género (*)	Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> No Binario <input type="checkbox"/> No especifica <input type="checkbox"/>
Reserva de Identidad (*)	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Es Ud. la persona afectada.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En caso de marcar NO, individualice a la persona afectada: Nombre(s) (*) _____ Apellidos (*) _____ Dependencia (*) _____ Correo electrónico _____

Guardar

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre (s)(*)	
Apellido (s) (*)	
Correo electrónico	
Cargo que sirve en el Ministerio de Salud o Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales (*)	Autoridad de Gobierno Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Alto Directivo <input type="checkbox"/> Directivo <input type="checkbox"/> Asesor(a) Gabinete <input type="checkbox"/> Jefe (a) División Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Jefe (a) Departamento Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Jefe (a) Oficina o Unidad Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/>

	Técnico ____ Administrativo ____ Auxiliar ____
Relación con el denunciado(a) (*)	____ el denunciado(a) es su Jefe (Jefe de unidad; oficina, departamento; División u otro) ____ el denunciado(a) es un compañero(a) de trabajo. ____ el denunciado (a) es un trabajador(a) externo. ____ el denunciado es un usuario(a).
No tengo vínculo estatutario o contractual con el Ministerio de Salud	Servicio público al que pertenece _____ Empresa a la que pertenece _____

Guardar

HECHOS DE LA DENUNCIA (*)

Categorización (*) (puede marcar una o más hipótesis, si procede)	Acoso laboral (Hostigamiento, agresión física o psicológica, maltrato) __ Acoso sexual __ Violencia en el Trabajo ____ Violencia de género ____ Discriminación arbitraria ____
Fecha de ocurrencia de los hechos (*)	
Lugar de ocurrencia de los hechos(*)	
Descripción (*) (describa detalladamente la(s) acción(es) cometida(s), su recurrencia si hubiere, medios empleados, eventuales motivaciones, efectos provocados y todos los antecedentes que aporten a la comprensión de los hechos denunciados).	
Otros antecedentes	

Guardar

ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA

Adjuntar Documentos (vídeo, foto, documento, u otro, que permita complementar su denuncia, Máximo 5mb.)

Agregar archivo +

CONFIRMACIÓN

I'm not a robot



ENVIAR DENUNCIA

Los datos consignados precedentemente tienen el carácter de confidencial, de acuerdo al tratamiento que determina la Ley.

Anexo N° 3 Sobre Formulario Aceptación del Cargo de Fiscal

ACEPTACIÓN CARGO DE FISCAL

Santiago, ___ de _____ de 2024

VISTO: Lo dispuesto en los artículos 129 y 130 del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Resolución Exenta N° _____ de fecha ___ de _____ de _____ de la Subsecretaría de _____, que instruyó sumario administrativo con la finalidad de investigar los hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el lugar del trabajo, según corresponda, para determinar eventuales responsabilidades administrativas.
2. Que, en el mismo acto administrativo se designa Fiscal para llevar a cabo dicho procedimiento disciplinario.

RESUELVO:

1. Aceptar el cargo de Fiscal por no encontrarme afecto a alguna causal de implicancia o recusación indicadas en el artículo 133 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
2. Se designa actuario a la (él) funcionaria (o) _____, grado _____, de la Subsecretaría de _____, quien en conocimiento de sus obligaciones y no teniendo causal de recusación, acepta y firma conjuntamente con el (la) Fiscal que suscribe, para constancia.

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL



Anexo N° 4 Sobre Formulario que Decreta Medida de Resguardo

DECRETA MEDIDA DE RESGUARDO

Santiago, _____ de _____ de 2024.

VISTO:

La Resolución Exenta N° _____ de fecha __ de _____ de _____ de la Subsecretaría de _____, ordenó la instrucción del sumario administrativo con el objeto de establecer los hechos informados en _____, por _____.

CONSIDERANDO:

Que, para el éxito de la investigación y conforme al mérito de los antecedentes que obran en la denuncia N° _____ de fecha _____ la gravedad de los hechos denunciados y la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, resulta indispensable decretar la(s) siguiente(s) medida(s) de resguardo, en los términos que establece el artículo 136 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

RESUELVO:

Decretar las medidas de resguardo señaladas, a contar de la fecha de notificación de esta resolución y por el tiempo que pueda durar la investigación, a él(la) funcionario(a) _____.

Notifíquese personalmente a él (la) funcionario(a) y al Jefe de Oficina de Personal.

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL



Anexo N°5
Sobre Formulario sobre Citación para prestar Declaración en procedimiento disciplinario

**CITACIÓN PARA PRESTAR
DECLARACIÓN EN SUMARIO ADMINISTRATIVO**

Santiago, ___ de ___ de 2024.

En el procedimiento disciplinario que se instruyó por Resolución Exenta N° ____, de ____, de la Subsecretaría de ____, ha considerado procedente citar a don (doña) ____, (cargo o función), para que preste declaración sobre los hechos materia del referido proceso.

Para tal efecto, se ruega a Ud. comparecer ante el (la) Fiscal infrascrito(a), en calle ____, piso ____, oficina ____, el día ____ de mes de año, a las ____ horas.

Saluda atentamente a Ud.,

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL

Notificación personal

- **Nombre completo:**
- **RUN:**
- **Firma:**



Anexo N° 6 Sobre Formulario de Declaración Sumario Administrativo

DECLARACIÓN SUMARIO ADMINISTRATIVO

En Santiago, a ___ de ___ de 2024 comparece ante el infrascrito Doña (Don) _____, RUN _____, domiciliado en calle _____, de la comuna _____, de la ciudad _____, de profesión/oficio/cargo _____, de la División/Departamento/Oficina _____ del Ministerio de Salud, forma de notificación (correo electrónico institucional/personal/domicilio), quien, bajo promesa de decir la verdad, declara lo siguiente ante las preguntas que se le formulan:

1. ¿Tiene alguna causal de recusación y/o implicancia en contra de la(él) Fiscal y/o actuaria(o)? (Artículo 133 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo)

Respuesta:

2.- ¿...?

Respuesta:

3. ¿Tiene algo más que agregar?

Respuesta:

Siendo las ___: ___ horas se pone término a la declaración

Leída la presente declaración y sin tener nada que agregar, quitar o modificar respecto a ella, la ratifica en todas sus partes y, para constancia, firma juntamente con el infrascrito.

(Nombre)
DECLARANTE

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL



Anexo N°7 Sobre Formulario de Formulación de Cargos

FORMULACIÓN DE CARGOS

Santiago, ___ de ___ de 2024.

Según lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, vengo en formular a usted cargos en el sumario administrativo instruido mediante Resolución Exenta N° _____, de _____, de la Subsecretaría de _____, por los siguientes hechos:

- Detallar conducta(s) y circunstancia(s) constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el lugar de trabajo, según corresponda.
- Indicar el artículo y la letra que contiene la conducta y la normativa asociada (obligaciones funcionarias del artículo 61 y las prohibiciones funcionarias del artículo 84, ambos casos, de la Ley N° 18.834).

Hago presente a usted que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone de un plazo de cinco (5) días hábiles, a contar de la fecha de notificación de estos cargos, para formular sus descargos, pudiendo solicitar copia íntegra del expediente personalmente o por medio de su abogado en la oficina de él(la) Fiscal ubicada en _____.

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL

Anexo N°8 Sobre Formulario de Vista Fiscal

VISTA FISCAL EN SUMARIO
ADMINISTRATIVO INSTRUÍDO POR
RESOLUCIÓN EXENTA N°____ DE AÑO,
DE LA SUBSECRETARÍA DE
_____.

Santiago, ___de _____ de _____.

I. Antecedentes

1. La denuncia N°____ del expediente N°E____, de CeroPapel, ingresada por canal de denuncia (La denuncia N°____, del expediente N°E____, de CeroPapel, con reserva de identidad).
2. La Resolución Exenta N°____, de _____, de la Subsecretaría de _____, que instruyó sumario administrativo con la finalidad de investigar los hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el lugar del trabajo, según corresponda, para determinar eventuales responsabilidades administrativas.
3. Declaración del denunciante/víctima de foja(s) N°_____.
4. Declaración del denunciado/victimario de foja(s) N°_____.
5. Declaración de testigos de foja(s) N°_____.
6. Prueba documental incorporada al expediente sumarial de fojas N°_____.
7. Otras diligencias probatorias (especificar cuáles y fojas N°_____)
8. Formulación de Cargos de foja(s) N°_____.
9. Descargos de foja(s) N°_____.

II. Normativa Nacional y Tratados Internacionales sobre acoso laboral y sexual y violencia en el lugar de trabajo

- 1.
- 2.

III. Que, en base al mérito del expediente y las siguientes diligencias probatorias/ decretadas (detallar cada prueba(s), extraer lo pertinente y consignar fojas N°____), se tiene por **suficientemente acreditado el(los) siguiente(s) hechos:**

- 1.
- 2.

IV. Que, en base al mérito del expediente y las siguientes diligencias probatorias/ decretadas (detallar cada prueba(s), extraer lo pertinente y consignar fojas N° ____), no se tiene por suficientemente acreditado el(los) siguiente(s) hechos:

- 1.
- 2.

V. Perspectiva de género en la investigación. (Matriz de Análisis).

- 1.
- 2.

VI. Medidas de resguardo y/o preventivas decretadas en el transcurso del procedimiento disciplinario.

- 1.
- 2.

VII. Conclusiones

En mérito de las diligencias probatorias y argumentos de hecho y derecho, este(a) Fiscal concluye salvo mejor parecer de la autoridad:

- 1.
- 2.

En conformidad a lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, elévense los presentes antecedentes sumariales a la autoridad (Subsecretario de Redes Asistenciales y/o Salud Pública, según corresponda)

(Nombre)
ACTUARIO

(Nombre)
FISCAL

X. Bibliografía.

1. Doctrina.

- Bulnes Aldunate, Luz. (2009). *“La igualdad ante la ley y la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”*, Asociación Chilena de Derecho Constitucional, Temas actuales de Derecho constitucional, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Castro, José. (2001). *“Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares”*, Boletín Dirección del Trabajo N° 146. En <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>.
- Evans de la Cuadra, Enrique. (2004). *“Los Derechos Constitucionales”*, Editorial Jurídica de Chile, tomo II, tercera edición actualizada, Santiago.
- Fernández, Natalia. (2019). *“El acoso laboral: Problemática actual en las relaciones laborales”*, máster universitario de acceso a la profesión de abogado.
- Fuentealba-Carrasco, Pablo; Sánchez Pezo, Gabriela; Gauché Marchetti, Ximena; Bustos Ibarra, Cecilia; Domínguez Montoya, Álvaro; Santana Silva, Daniela; Sanhueza Riffo, Cynthia; Pérez Díaz, Cecilia y Barría Paredes, Manuel. (2022). *“La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución”*, *lus et Praxis*. En: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>.
- Gamonal, Sergio y Prado, Pamela. (2006). *“El mobbing o acoso moral laboral”*, Santiago, LexisNexis.
- Gamonal Contreras, Sergio. (2000). *“Fundamentos del Derecho Laboral”*, Santiago, DER Ediciones.
- García Machmar, William; Lagos Tschorne, Catalina; Sarmiento Ramírez, Claudia y Walker Echenique, Elisa. (2023). *“Acoso sexual, acoso moral y discriminación en contexto laboral”*, Santiago, DER Ediciones.
- Gutiérrez Valdebenito, Omar. (2015). *“Estudios de liderazgo de hombres y mujeres”*, Revista Política y Estrategia N° 126. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5443178>.
- Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego. (2024). *“Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643”*, Santiago, DER Ediciones.
- Organización Internacional del Trabajo. *“Género, salud y seguridad en el trabajo”*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente”*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). “Violencia laboral en el marco del Convenio N°190”.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). “Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo”, Resumen Ejecutivo.
- Palavecino Cáceres, Claudio. (2006). “El Nuevo ilícito de acoso sexual en el Derecho del Trabajo Chileno: the new form of illegality in Chilean labour law”. Revista de derecho, Valdivia. En: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100005>.
- Ugarte, José Luis. (2012). “El Acoso Laboral: Entre el Derecho y la Psicología”, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX.
- Ugarte Cataldo, José Luis. (2020). “Informe en Derecho “Acoso Sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia” de la Secretaria Técnica Igualdad de Género no discriminación del Poder Judicial.

2. Normativa citada.

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1; Decreto con Fuerza de Ley 1 – 19.653, que Fija 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 N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.469 y 18.933.
- Decreto Supremo N° 136, de 2005, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud.
- 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° 19.628, sobre protección de la vida privada.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

- Ley N° 21.643, 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.
- Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Decreto N° 789, de 1990, que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”.
- Decreto Supremo N° 1640, de 1989, que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”.
- Decreto Supremo N° 122, de 2023, promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resoluciones N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República.
- Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.
- Resolución N° 2 de 2024, de la Contraloría General de la República.

3. Jurisprudencia citada.

a. Contraloría General de la República.

- Dictamen N° 39.016, de 1995.
- Dictamen N° 19.532, de 2000.
- Dictamen N° 25.961, de 2000
- Dictamen N° 3.858, de 2001.
- Dictamen N° 6.926, de 2001.
- Dictamen N° 22.258, de 2001.
- Dictamen N° 46.314, de 2004.
- Dictamen N° 4.725, de 2010.
- Dictamen N° 28.984, de 2011.
- Dictamen N° 54.989, de 2011.
- Dictamen N° 19.258, de 2013.

- Dictamen N° 49.980, de 2013.
- Dictamen N° 57.131, de 2013.
- Dictamen N° 7.629, de 2014.
- Dictamen N° 12.894, de 2014.
- Dictamen N° 33.914, de 2014.
- Dictamen N° 83.814, de 2014.
- Dictamen N° 11.838, de 2015.
- Dictamen N° 53.366, de 2015.
- Dictamen N° 96.236, de 2015.
- Dictamen N° 7.012, de 2016.
- Dictamen N° 20.824, de 2016.
- Dictamen N° 28.021 de 2016.
- Dictamen N° 30.422, de 2016.
- Dictamen N° 43.090, de 2016.
- Dictamen N° 72.798, de 2016.
- Dictamen N° 72.984, de 2016.
- Dictamen N° E288.163 de 2022.
- Dictamen N° E350.740, de 2023.
- Dictamen N° E449.625 de 2024.
- Dictamen N° E516610, de 2024.

b. Dirección del Trabajo.

- Dictamen N° 1133/36 de fecha 21 de marzo de 2005.

c. Corte Suprema.

- Corte Suprema, Rol N° 25.367-2021, de 3 de agosto de 2021.

d. Corte de Apelaciones.

- Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4475- 2007.
- Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 52-2021.

e. Juzgado de Letras del Trabajo.

- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Causa Rit T-309-2018.
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-914-2019.
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-501-2022.
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit O-3690-2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, Rit T-87-2016.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rit T-10-2010.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rit O-452-2013.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rit T-26-2018.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Causa Rit T-15-2020.

f. Otros instrumentos.

- Ordinario N° PIN-00-00560, de 2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos.