CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES

REFS.: N°s. E125831/25
RCB 294714/26

COMPLEMENTA DICTÁMENES E INSTRUCTIVO QUE INDICA, EN EL SENTIDO QUE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ESTIDADES QUE SEÑALA, EN LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, DEBE SUJETARSE A LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 57 DEL DECRETO N° 44, DE 2023, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Con Rto: 30
MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA
INGRESO: 6802
FECHA: 27-07-2026
HORA: 11:52
SECCIÓN OFICINA DE PARTES

SANTIAGO,

I. Antecedentes

Don Daniel Tobías Agüero, secretario de la Federación Aconcagua de Asociaciones de Funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipalizada, solicita se rectifique el dictamen N° E28343, de 2025, que desestimó reconsiderar su similar N° E27156, de 2025, sobre proceso de elaboración del protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, a que se refiere la ley N° 21.643, Ley Karin.

Como cuestión previa, cabe recordar que el citado dictamen N° E27156, de 2025, concluyó que las entidades comunales no se encuentran obligadas a hacer partícipes de la elaboración del protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, a los funcionarios municipales, ni tampoco debe ser aprobado por aquellos, sin perjuicio que, como medida de buena administración, los municipios están facultados para socializar dicho instrumento con los servidores y considerar su opinión en el mencionado proceso de elaboración, procurando, en todo caso, la participación y el trato igualitario de todos ellos.

Asimismo, dicho pronunciamiento señaló que, en el estudio y confección del protocolo de que se trata, pueden también intervenir las asociaciones de funcionarios en los términos que en aquel se exponen -como ya se había expresado en el dictamen N° E24167, de 2025-, y que dicho protocolo no es un asunto que deba ser sometido a la aprobación del concejo municipal.

AL SEÑOR
DANIEL TOBÍAS AGÜERO PALACIOS
[redacted]
PRESENTE

Firmado electrónicamente por
Nombre: VICTOR HUGO MERINO ROJAS
Cargo: CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)
Fecha: 24/07/2026
Codigo Validación: 1784900764708-09e1bcde-d688-4358-b511-f9027501ae9a
Url Validación: https://www.contraloria.cl/verificarFirma

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES

Requeridas al efecto, la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, y la Superintendencia de Seguridad Social informaron sobre la materia.

II. Fundamento jurídico

La aludida ley N° 21.643 incorporó un nuevo artículo 14 a la ley N° 18.575, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Añade, que se podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N° 16.744, en los casos que correspondan y, enseguida, determina los contenidos mínimos que esos instrumentos deben incorporar.

Luego, es menester señalar que el inciso final del artículo 25 de la ley N° 19.296, dispone que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

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

Enseguida, cumple con recordar que el artículo 1°, inciso primero, de la ley N° 19.345, hizo aplicable a la Administración del Estado centralizada y descentralizada, así como a los organismos municipales, el seguro contra riesgos de accidentes profesionales a que se refiere la ley N° 16.744, entre cuyas normas se encuentra el deber de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y el de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Luego, cabe consignar que el artículo 56, inciso primero, del decreto N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable -publicado en el Diario Oficial el 27 de julio de 2024-, expresa que toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras.

A su vez, el artículo 57, inciso segundo, establece que "el reglamento Interno será sometido a la consideración del Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones

Firmado electrónicamente por
Nombre: VICTOR HUGO MERINO ROJAS
Cargo: CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)
Fecha: 24/07/2026
Codigo Validación: 1784900764708-09e1bcde-d688-4358-b511-f9027501ae9a
Url Validación: https://www.contraloria.cl/verificarFirma

sindicales presentes en el lugar de trabajo y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora".

Añade el inciso tercero, que "El Reglamento Interno podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser someramente fundadas y por escrito, por el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización sindical y, en su defecto, por las personas trabajadoras dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la entidad empleadora".

Sus incisos cuarto y quinto disponen que "Las observaciones aceptadas por la entidad empleadora serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la entidad empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes o de reclamaciones sobre el contenido del Reglamento Interno o sus modificaciones, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo" y que "El Reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud si existieren y, en su defecto, con las personas trabajadoras".

Finalmente, el artículo 58, letra j), del mencionado decreto N° 44, de 2023, señala que el Reglamento Interno deberá contener, como mínimo, "Los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, conforme se establece en el Código del Trabajo y normativa complementaria".

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, del aludido marco normativo se puede inferir, de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 1° de la aludida ley N° 19.345 y lo expresado en los dictámenes N°s. 33.801, de 2000, 37.611, de 2008 y 15.438, de 2025, que la ley N° 16.744 es aplicable a las entidades que allí se mencionan -entre las que se cuentan las municipalidades-, de manera que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de este último texto legal, tienen que contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el cual debe contener un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, según lo ordenado en el artículo 58 del mencionado decreto N° 44, de 2023.

Luego, siendo el mencionado protocolo parte del respectivo Reglamento de Interno de Higiene y Seguridad, debe entenderse que aquel queda sometido, como un todo, a las reglas de elaboración de este último instrumento, contenidas, esencialmente, en el citado artículo 57 del decreto N° 44, de 2023.

Firmado electrónicamente por
Nombre: VICTOR HUGO MERINO ROJAS
Cargo: CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)
Fecha: 24/07/2026
Codigo Validación: 1784900764708-09e1bcde-d688-4358-b511-f9027501ae9a
Url Validación: https://www.contraloria.cl/verificarFirma

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES

4

Por lo mismo, los municipios deben someter a consideración del respectivo Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo -que en el caso del sector público deben entenderse referidas a las asociaciones de funcionarios contempladas en la ley N° 19.296- y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora, el Reglamento de Higiene y Seguridad -del que forma parte integrante el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual-, en la forma y oportunidad que dispone el mencionado artículo 57 del apuntado texto reglamentario.

Lo anterior, por cierto, no importa un deber de aprobación por parte de los referidos órganos o servidores, sino únicamente la posibilidad de formular observaciones en los términos previstos en dicha norma.

Compleméntanse los dictámenes N°s. E24167, E27156 y E111833, todos de 2025, y el oficio N° E516610, de 2024, que Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s. 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

DISTRIBUCIÓN:
- Todas las municipalidades.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Subsecretaría del Trabajo.
- División de Administración Interna y Abastecimiento, Contraloría General.
- Todas las Contralorías Regionales.

Firmado electrónicamente por
Nombre: VICTOR HUGO MERINO ROJAS
Cargo: CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)
Fecha: 24/07/2026
Codigo Validación: 1784900764708-09e1bcde-d688-4358-b511-f9027501ae9a
Url Validación: https://www.contraloria.cl/verificarFirma