EL MERCURIO Legal

Versión para imprimir El Mercurio.com

Ley Karin y su impacto en la Administración del Estado: nuevos principios rectores

"...Debe velar por que el desarrollo de las funciones que a sus órganos y autoridades les corresponde sean ejecutados con los estándares de eficiencia y eficacia requeridos para la plena satisfacción de sus fines, y no se afecte la continuidad del servicio. Del mismo modo, la Administración del Estado debe propender siempre que sus funcionarios den cumplimiento irrestricto al principio de probidad administrativa, constituyendo los comportamientos de violencia y acoso laboral o sexual un acto contrario a dicho principio..."

Martes, 20 de mayo de 2025 a las 10:30



A- A+ Imprimir Enviar

Diego Molina

Aspectos generales: la importancia de la modificación de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) se introducen a nuestro ordenamiento jurídico una serie de modificaciones normativas, en orden a prevenir, investigar y sancionar comportamientos constitutivos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Dichas modificaciones normativas, con todo, no solo serán aplicables respecto de las relaciones laborales existentes respecto de particulares, y que se encuentran regidas por el Código del Trabajo. En efecto, en el artículo 2 y siguientes de la ley se modifican diversos cuerpos normativos reguladores de la forma en que la Administración del Estado se relaciona con las personas que desarrollan sus funciones al interior de sus organismos.

Resulta especialmente importante la modificación introducida en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE), toda vez que esta constituye la normativa que contiene los principios generales, fundamentales y orientadores del quehacer de toda la Administración estatal: "(…) los principios constituyen los fundamentos y pilares que le dan sentido y valor al conjunto de normas que integran el ordenamiento jurídico"[1].

Como señala Gómez, refiriéndose a las leyes de bases, estas "(…) contemplan una orgánica conformada por un conjunto de instituciones y principios jurídicos que son de significativa importancia por su especial lógica y lenguaje, en donde las primeras concurren a la estandarización de la interpretación jurídica, estableciendo parámetros certeros respecto de la operatividad de las reglas del microsistema, otorgando estabilidad y previsibilidad al mismo; mientras que los segundos contribuyen en la vital tarea integradora de los jueces frente a la existencia de lagunas normativas, actuando como llenadores de vacíos"[2].

En específico, dos son las modificaciones introducidas por la Ley Karin a la LOCBGAE relativas a los principios generales contenidos en el Título I de este cuerpo legal: 1) la introducción del deber de respeto de ambientes libres de violencia y acoso laboral y sexual, como exigencia transversal al ejercicio de la función pública, y 2) la introducción de deberes de los órganos del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción de las conductas contrarias al deber previamente

señalado, y que encuentra su complemento en la exigencia de protocolos de prevención.

Nueva exigencia de desarrollo de la función pública

Conforme al nuevo inciso final del artículo 13 de la LOCBGAE, se exige que la función pública se ejerza "(…) propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual".

La función pública, entendida como el conjunto de personas que se encuentran directamente al servicio del Estado, así como las funciones y servicios públicos que desempeñan[3], reclama el cumplimiento de ciertos estándares a efecto de logar la adecuada eficiencia, eficacia y continuidad de la labor administrativa.

De este modo, la modificación impetrada viene a contribuir a la fijación de dichos estándares, toda vez que la actividad funcionarial no basta con que se propenda al desarrollo de las actividades debidas, sino que requiere un respeto irrestricto de los funcionarios públicos, proscribiendo cualquier comportamiento atentatorio a la mantención de ambientes de trabajos sanos, sin odiosidades o afectaciones a la esfera de indemnidad de los funcionarios.

Al respecto, la norma debe necesariamente concordarse con lo contenido en el artículo 2, inciso 2 del Código del Trabajo.

Con todo, resulta menester anotar que, para un adecuado desarrollo del estándar enunciado, ha de estarse a la jurisprudencia administrativa y judicial, en miras a lograr la fijación de parámetros comunes y generales en la función pública, atendida su particular configuración y exigencias, en miras a lograr conferir un adecuado cumplimiento de la legalidad, las exigencias públicas y la continuidad del servicio.

Deberes específicos de los órganos de la Administración del Estado

Conforme a lo señalado en la segunda parte del inciso final del artículo 13 de la LOCBGAE, los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción de comportamientos contrarios a espacios de trabajo libres de violencias, o constitutivos de acoso laboral y sexual. Esta norma encuentra su complemento en el nuevo artículo 14 del referido cuerpo normativo, que establece un catálogo de materias que de forma obligatoria deben ser contenidas en los protocolos de prevención de acoso y violencia que se deben adoptar al interior de la Administración del Estado.

La Administración del Estado debe velar por que el desarrollo de las funciones que a sus órganos y autoridades les corresponde sean ejecutados con los estándares de eficiencia y eficacia requeridos para la plena satisfacción de sus fines, y no se afecte la continuidad del servicio. Del mismo modo, la Administración del Estado debe propender siempre que sus funcionarios den cumplimiento irrestricto al principio de probidad administrativa, constituyendo los comportamientos de violencia y acoso laboral o sexual un acto contrario a dicho principio[4].

Los comportamientos de violencia en el lugar de trabajo y acoso laboral o sexual afectan decididamente el clima laboral entre los funcionarios públicos y, junto con ser contrarios al respeto y derechos de los funcionarios públicos, afectan significativamente el actuar del órgano administrativo, ya que distrae el foco del quehacer público, trabando la adecuada consecución de sus fines. En otras palabras, junto con ser contrarios a la indemnidad del funcionario afectado (perspectiva subjetiva), afectan la eficacia, eficiencia e incluso la continuidad de la actividad administrativa (perspectiva objetiva).

Por lo anteriormente expuesto, la exigencia impuesta a la Administración del Estado requiere de esta la adopción de múltiples y diversas medidas, dentro del margen de discrecionalidad y conforme a los protocolos y competencias respectivas, para poder fin al comportamiento contrario a la probidad administrativa[5].

** Diego A. Molina Conzué es bogado de la Universidad Católica de Valparaíso, magíster en Derecho Regulatorio LL.M. de la Universidad Católica y profesor de las universidades Austral de Chile y San Sebastián.*

[1] Cordero Quinzacara, Eduardo (2023): Curso de Derecho Administrativo. Santiago de Chile: Editorial Libromar SpA., p. 134.

[2] Gómez González, Rosa (2016): "Rol e importancia de las leyes de bases en el Derecho Administrativo chileno", en Revista de Derecho (Valdivia), Vol. 29, N° 2, p. 225.

[3] Bermúez Soto, Jorge (2014): Derecho Administrativo general, segunda edición. Santiago de Chile: Thomson Reuters, p. 235.

[4] Al respecto, la Ley Karin modifica el artículo 62 de la LOCBGAE, incorporando como hipótesis contrarias al principio de probidad administrativa incurrir en conductas de acoso sexual, laboral o de violencia de género.

[5] En este sentido, el dictamen de la Contraloría General de la República N° E30538, de fecha 24 de febrero de 2025, señala que "(…) el acoso laboral puede sancionarse con cualquier medida disciplinaria que se contemple en las leyes N°s 18.834 y 18.883, según corresponda, conforme al mérito del expediente, conclusión que también debe extenderse a los casos de acoso sexual".

0 Comentarios Matias Rusinol ▼

M Sé el primero en comentar...

♡ Comparte Mejores Más recientes Más antiguos

Sé el primero en comentar.

EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online