



## **SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHILOÉ**

**APRUEBESE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHILOÉ Y FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACUERDO A LA LEY N° 21.643.**

---

### **RESOLUCIÓN EXENTA N° 139**

**CASTRO, 21 de febrero de 2025**

#### **VISTO**

Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880, que establece las Bases en los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el DFL N°1 de 2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, y sus posteriores modificaciones; en el DFL N° 2, del Ministerio de Educación, del año 2009, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005; en la Ley N° 21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en el DFL N°1 de 1997, del Ministerio de Educación, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°19.070 que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las Leyes que la Complementan y Modifican; en la Ley N°21.109 de 2018, del Ministerio de Educación, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 36, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé y regula otras materias a que se refiere el artículo trigésimo sexto transitorio de la Ley N° 21.040; en la Ley N°21.675 de 2024 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que estatuye medidas para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón a su género; en la Ley N°21.643 del 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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; en la Ley N°16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en la Ley N°19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; en la Ley N°21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025; en el Decreto N°122 del 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo; Decreto N°2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2024-2028; en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 03 de julio de 2024, 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; en el Decreto N° 162, de 2022, del Ministerio de Educación que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica, y

deroga los Decretos N°s. 69, 70 y 71 de 2021, todos del Ministerio de Educación; en la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882; en la Resolución Exenta N° RA 218379/9/2024 de 31 de diciembre de 2024, que nombra al subdirector de planificación y control de gestión del SLEP Chiloé; en la Resolución Exenta N° 9 de 2025, que designa al subrogante del cargo de Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 80 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, sobre normas de subrogación; en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de las materias de personal que indica; en el Dictamen N°E516.610, de fecha 19 de julio de 2024, de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la Ley N°21.643 (Ley Karin) además, de las modificaciones a la Ley N°18.575 y a la Ley N°18.834; en el Dictamen N°523.936, de fecha 05 de agosto de 2024, Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo al Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por ese código; en el Dictamen N° 1189 del 2024, de la Superintendencia de Educación, que informa sobre la aplicación de la Ley 21.643 en establecimientos educacionales; en la Circular N° 3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, de "Asistencia técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643"; y demás normativa aplicable;

### CONSIDERANDO

1. Que, en virtud de la Ley N° 21.040, el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, en adelante referido indistintamente como el "**Servicio Local**" o el "**SLEP Chiloé**", es un servicio público descentralizado tanto funcional como territorialmente, y tiene, entre otras materias, la función de administrar los recursos humanos, financieros y materiales del servicio con lo cual podrá adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles, y servicios que sean necesarios para el adecuado funcionamiento, así como para el cumplimiento de sus fines;

2. Que, la letra a) del artículo 22° de la Ley N°21.040 que crea el Sistema de Educación Pública, prescribe que, dentro de las funciones y atribuciones del Director Ejecutivo, es dirigir, organizar, administrar, y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la Educación Pública en el territorio de su competencia;

3. Que, en virtud de las consideraciones previas, mediante la Resolución Exenta N° 09 de enero de 2025 del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 80 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, se autoriza a Pedro Núñez de la Guarda como Director Ejecutivo Subrogante del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé;

4. Que, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, también denominada Ley Karin -que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo-, la Contraloría General en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, ha estimado

necesario impartir instrucciones respecto de su aplicación y alcance, en las cuales se ha tenido presente, además, la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la Ley N°21.675;

5. De manera preliminar, conviene hacer presente que la Ley Karin, modificó la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos;

6. Además, el texto legal de la Ley N° 21.643 incluyó modificaciones a la Ley N°18.834 del Estatuto Administrativo, en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras;

7. Sobre la materia, cabe recordar que el nuevo artículo 14° de la Ley N°18.575, precisa que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo;

8. Luego, cabe señalar que de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, el mencionado Protocolo deberá ser concordante tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de la Contraloría General de la República (CGR). Finalmente, y atendido que el artículo primero transitorio de la Ley N°21.643 no contiene ninguna excepción o regla especial en cuanto a la entrada en vigor de sus disposiciones, entonces corresponde que los organismos de la Administración elaboren o adecúen sus protocolos antes del 01 de agosto de 2024;

9. Que, a su vez, 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, instruye, en su artículo 14, el deber para los órganos de la Administración del Estado, de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas generales en materia laboral, a fin de prevenir la violencia de género en los espacios de trabajo, principio que debe ser aplicado de forma transversal por las reparticiones públicas. A su vez, en el artículo 3° consagra el deber de quien ejerce la función pública de tener especial consideración en su actuar, 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. Mientras que en el artículo 30 establece obligaciones generales para los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre el particular que afecten a mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

10. Que, las modificaciones efectuadas a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, por la Ley N° 21.643, dicen relación con preceptos normativos que regulan la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral, tales reformas, al quedar incorporadas en la preceptiva relativa a la responsabilidad administrativa contenida en el

Estatuto Administrativo, aplicarán para todo el personal que se rija por aquella, ya sea de manera directa o de forma supletoria, siendo aplicable, en consecuencia al personal regido por el Estatuto de los Profesionales de la Educación y por el Estatuto de los Asistentes de la Educación, dependientes del SLEP Chiloé, ello en virtud del artículo 72, letra b) de la Ley N° 19.070 y del artículo 33, letra c), de la Ley N° 21.109, respectivamente;

11. Que, atendido a lo expresado en considerandos precedentes, se elaboró el presente Protocolo cuya finalidad es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la Organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo este Servicio Local su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo; y

12. Que, al respecto cabe destacar que acorde con lo previsto en el artículo 3° de la Ley N°19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos, los cuales son decisiones formales que emiten los órganos de esta y que contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública, los que toman la forma de decretos supremos o resoluciones, por lo que la decisión del referido organismo debe materializarse en el respectivo acto administrativo.”;

#### **RESUELVO**

I. **APRUÉBESE**, el "Protocolo de Prevención e Investigación del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo" del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, de acuerdo con la Ley N°21.643 (Ley Karin), y el formulario de denuncia, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación y es el siguiente:

II. **COMUNÍQUESE** a todos/as los/las funcionarios/as dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, por correo electrónico institucional, entregando en aquel acto, copia íntegra del mismo, para su conocimiento y aplicación, dejándose respaldo o evidencia de haberse realizado la gestión encomendada;

III. **PUBLÍQUESE**, el presente acto administrativo en la página web del Servicio Local de Educación Pública Chiloé.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**PEDRO NUÑEZ DE LA GUARDA  
DIRECTOR EJECUTIVO(S)  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHILOÉ**

PND/GPD/DYO/cus/ada

Distribución:

- Oficina de Partes
- Todas las unidades educativas dependientes del Servicio Local de Educación Pública Chiloé
- Todas las subdirecciones del Servicio Local de Educación Pública Chiloé