

Santiago, trece de mayo de dos mil veintiséis.

Vistos,

Se reproduce únicamente la parte expositiva de la sentencia en alzada, contenida en sus motivos primero y segundo, y se elimina todo lo demás.

Y se tiene, en su lugar, y además, presente:

Primero: Que se dedujo recurso de protección en favor de doña Victoria Urrutia Muñoz, sargento segundo de Carabineros, y en contra de la Dirección General de Carabineros por la omisión que considera ilegal y arbitraria consistente en la falta de conclusión y respuesta sobre la denuncia que efectuó al alero de la Ley N° 21.643 y por negar la asunción del patrocinio y poder que confirió a su abogado, vulnerando de este modo las garantías que la Constitución Política de la República le asegura en su artículo 19 números 1, 2 y 3.

Al respecto, aseveró que las conductas denunciadas son ilegales, por contravenir expresamente lo previsto en el artículo 211-C inciso segundo del Código del Trabajo, y en el artículo 17 del Reglamento de la Ley N°21.643, dado que no se observan los plazos legales, además de arbitrarias, pues considera carente de razonabilidad la inactividad de la recurrida. Añade que al no tener por presentado el mandato judicial que otorgara perjudica a la funcionaria con las medidas de resguardo que dispuso la institución.

Segundo: Que la revisión del expediente adjunto al informe de la recurrida permite tener por cierto que la autoridad resolvió instruir la investigación administrativa



N°27566, de fecha 20 de septiembre del año 2025, que se tramita conforme a la Orden General N°3180 y la Circular N°1886, ambas de 31 de julio del año 2024, que permanece pendiente de tramitación.

Además, se observa que por Resolución Exenta N°278, que consta a fojas 120, se resolvió reconocer y autorizar el patrocinio y poder del abogado Marcelo Vélez Martínez, en representación de la sargento segundo Urrutia.

Tercero: Que la Ley N° 21.643, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, modificó 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. Entre sus disposiciones incorporó a dicho texto legal el artículo 211-C que fija plazos tanto para pronunciarse respecto de la denuncia de acoso laboral o sexual como para que sea resuelta la eventual investigación.

La parte recurrente pretende que se declare que Carabineros de Chile ha incurrido en una conducta que resulta ilegal por transgredir lo previsto en el artículo 211-C del Código del Trabajo, lo que implica asumir que dicha normativa resulta aplicable a la institución policial.

Cuarto: Que, al respecto, es indispensable tener presente el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, aspecto que está expresamente regulado en su artículo 1, en los siguientes términos:



"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notariías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este código".

Consecuentemente, es de rigor examinar si existe o no existe un estatuto especial o normativa pertinente a Carabineros de Chile que regule la forma de sustanciar una denuncia como la formulada por la actual recurrente.

Quinto: Que, entre otras modificaciones, la mencionada Ley N°21.643 reformó la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,



incorporando un inciso final a su artículo 13, que actualmente es del siguiente tenor:

"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."

Además, agregó un nuevo artículo 14, que prevé:

"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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan."

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.



c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

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, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.



Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.”

Por su parte, el artículo 90 A de la Ley N° 18.834 establece derechos para los funcionarios que formulen denuncias en los términos que la norma dispone, y el artículo 90 B estatuye los requisitos que estas deben cumplir.

En lo que respecta la autoridad receptora de una denuncia, el último precepto dispone que “tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente (...)”.

Sexto: Que, en el contexto normativo antes delimitado, el General Director de Carabineros de Chile dictó la Circular N° 1886 de 31 de julio de 2024, que actualiza instrucciones en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo en la institución. En este contexto se sitúa también la Orden General N° 3180, de la misma fecha, que aprueba el protocolo de prevención establecido para estos efectos.



Séptimo: Que, consecuentemente, de momento que respecto de Carabineros de Chile existe una regulación especial en la materia, significa que no puede tener aplicación la normativa del Código del Trabajo, máxime si en cuenta se tiene que se trata de una relación estatutaria y no una de índole laboral como las regidas natural y primariamente por dicho Código.

Octavo: Que, por otro lado, en cuanto al reproche relativo a la falta de reconocimiento y autorización del patrocinio y poder que la funcionaria confirió a su abogado, cabe reiterar lo reseñado en el motivo segundo de este fallo conforme a lo cual no es efectivo el hecho en que se sustenta la impugnación.

Noveno: Que, en este escenario, el recurso de protección debe ser desestimado, por no concurrir un acto ilegal o arbitrario en los términos que exige el artículo 20 de la Constitución Política de la República.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de doce de diciembre de dos mil veinticinco, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, y en su lugar se declara que **se rechaza** el recurso de protección deducido en estos autos.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 56.674-2025.





KEQSCGFMSJP

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Jean Pierre Matus Acuña, Omar Antonio Astudillo Contreras y Gonzalo Enrique Ruz Lártiga y los Abogados (as) Integrantes Carlos Antonio Urquieta Salazar y Fabiola Esther Lathrop Gómez . Santiago, trece de mayo de dos mil veintiséis.

En Santiago, a trece de mayo de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

