



Base de Dictámenes

MUN, ley karin, tramitación denuncias por acoso laboral y sexual, personal a honorarios, aplicación normativa, medidas de resguardo, procesos disciplinarios, sanciones

NÚMERO DICTAMEN	FECHA DOCUMENTO
D73N26	20-02-2026
NUEVO:	REACTIVADO:
SI	NO
RECONSIDERADO:	RECONSIDERADO PARCIAL:
NO	NO
ACLARADO:	ALTERADO:
NO	NO
APLICADO:	CONFIRMADO:
NO	NO
COMPLEMENTADO:	CARÁCTER:
NO	NNN
ORIGEN:	
DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO:	
GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 1123/2013, 8340/2013, 54252/2014, 25132/2017, 19281/2019, 49356/2008, 26483/2009, E516610/2024, E523936/2024, E62385/2020, 60547/2008, E30538/2025, 24260/2018

Acción	Dictamen	Año
Aplica	001123N	2013
Aplica	008340N	2013
Aplica	054252N	2014
Aplica	025132N	2017
Aplica	019281N	2019
Aplica	049356N	2008

Aplica	026483N	2009
Aplica	E516610	2024
Aplica	E523936	2024
Aplica	E62385N	2020
Aplica	060547N	2008
Aplica	E30538N	2025
Aplica	024260N	2018

FUENTES LEGALES

[Ley 21643](#) [ley 18575 art/14](#) [ley 20255 art/88](#) [ley 18834 art/136](#) [ley 18883 art/133](#) CTR art/211B bis [ley 18883 art/126](#)

MATERIA

Las denuncias por acoso laboral y sexual formuladas por contratados a honorarios en contra de funcionarios deben tramitarse acorde con lo dispuesto en las leyes N°s 18.575, 18.834, 18.883 y el Código del Trabajo, según corresponda, modificadas por la “Ley Karin”.

DOCUMENTO COMPLETO

N° D73 Fecha: 20-02-2026

I. Antecedentes

La Municipalidad de Pinto solicita un pronunciamiento que determine si la ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, resulta aplicable a las personas contratadas a honorarios y demás aspectos relacionados con dicha materia.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe recordar que de acuerdo con la jurisprudencia de esta entidad fiscalizadora, quienes prestan servicios en base a un convenio a honorarios no poseen la condición de funcionarios públicos, por lo que no están afectos a responsabilidad administrativa -a menos que se les asigne la calidad de agente público- y tienen como principal norma reguladora de sus relaciones con el organismo la respectiva convención, por lo que carecen de los derechos de aquellos y solo poseen los beneficios estipulados en dicho pacto (aplica dictámenes Nos 1.123 y 8.340, ambos de 2013, 54.252, de 2014, 25.132, de 2017 y 19.281, de 2019).

Sin perjuicio de lo expresado, debe anotarse que según se aprecia de los dictámenes Nos 49.356, de 2008 y 26.483, de 2009, entre otros, se ha aceptado que los contratados a honorarios formulen denuncias por acoso en contra de funcionarios, caso en el cual la autoridad, en ejercicio de sus potestades, debe ordenar que se investiguen los hechos denunciados para determinar las eventuales responsabilidades administrativas comprometidas, mediante los procedimientos que el ordenamiento jurídico contempla.

Enseguida, conviene reiterar que la ley N° 21.643 estableció diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, modificando las leyes Nos

18.575, 18.834, 18.883 y el Código del Trabajo, en las mencionadas materias, junto con lo cual debe tenerse presente que esta Contraloría General emitió al efecto los instructivos Nos E516610 y E523936, ambos de 2024.

Por otra parte, y en relación con las medidas de resguardo que pueden disponerse en favor del denunciante -en específico, la atención psicológica temprana-, corresponde indicar 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.

Dicho precepto también establece los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, entre otros, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse; 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, y los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores.

En este sentido, tanto la ley N° 18.834 como la ley N° 18.883 y el Código del Trabajo, prevén, en lo que interesa, que en el caso del acoso laboral y sexual, el fiscal o empleador, según corresponda, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744.

III. Análisis y conclusión

Como cuestión previa, cumple señalar que de la historia de la “Ley Karin” no se aprecian menciones o un debate acerca de la aplicación de sus normas a las personas contratadas a honorarios.

Puntualizado lo anterior, y dado que resulta procedente que los contratados a honorarios realicen denuncias por acoso en contra de funcionarios públicos, a fin de que se persiga su eventual responsabilidad administrativa, y su tramitación debe regirse por las disposiciones de las leyes Nos 18.575, 18.834, 18.883 y por el Código del Trabajo, según corresponda.

Lo expuesto, implica que, dado que en los citados textos legales se incorporaron regulaciones especiales para los procedimientos sumariales, relativas a la tramitación de las denuncias por acoso y a los derechos que le asisten a los involucrados en estas, las personas contratadas a honorarios pueden ser objeto de medidas de resguardo; deben ser notificadas de ciertas actuaciones; pueden entablar determinados recursos ante la autoridad del servicio; y cuentan con el derecho a reclamo ante esta entidad de control.

En todo caso, las referidas medidas de resguardo -abordadas también en los mencionados instructivos de esta Contraloría General- podrán disponerse en favor de las personas contratadas a honorarios en tanto sean conciliables con la naturaleza de tales contrataciones y las estipulaciones pactadas en el respectivo convenio.

En relación con este punto, y en cuanto a la procedencia de la atención psicológica temprana a los contratados a honorarios, debe considerarse, en armonía con lo señalado en el dictamen N° E62385, de 2020, que desde la operación renta del año 2019, y conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la ley N° 20.255, se incorporaron en el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales contemplado en la ley N° 16.744, a la mayoría de los trabajadores independientes, por lo que gran parte de las personas que prestan servicios en la Administración en calidad de honorarios comenzaron a efectuar cotizaciones para dicho seguro.

En tal contexto, y conforme se dispone en el inciso quinto del citado artículo 88, se concederá a dichos trabajadores independientes, en lo que interesa, las prestaciones médicas del mencionado seguro social, las que, conforme el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social, considera dentro del Programa de Intervención Temprana la atención psicológica temprana en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Por ello, y en el marco de lo dispuesto en los artículos 136 de la ley No 18.834, 133 de la ley N° 18.883 y 211-B bis del Código del Trabajo, es posible disponer en favor de las personas a honorarios denunciantes a quienes cubra el señalado seguro, como medida de resguardo, la atención psicológica temprana, a través de los programas con que cuente el correspondiente organismo administrador de la ley N° 16.744.

En tercer término, es del caso apuntar que la ley ha regulado específicamente en cada uno de los recién aludidos Estatutos cómo debe desarrollarse el procedimiento sumarial que debe instruirse con el objeto de hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios sujetos a estos, al igual que las medidas disciplinarias a que ellos se encuentran afectos, como se ha indicado en el dictamen N° 60.547, de 2008, debiendo agregarse que, en el caso de los servidores regidos por el Código del Trabajo, aquella se indagará y sancionará de acuerdo a lo señalado en el citado instructivo N° E523936, de 2024.

Así, cumple con manifestar que, en la especie, los procesos disciplinarios que sea menester incoar al tenor de lo consultado y lo expuesto, deben sustanciarse conforme con la normativa -y los mencionados instructivos- que rija al personal de que se trate en cada caso.

Sin perjuicio de ello, es útil relevar que la “Ley Karin” incorporó al artículo 126 de la ley N° 18.883 el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos de que sea esta entidad contralora la que sustancie el sumario respectivo, conforme a la normativa especial que rige a estos procesos.

En cuarto lugar, acerca de las sanciones que pueden aplicarse a quienes incurran en acoso laboral o sexual, debe estarse a lo concluido en el dictamen N° E30538, de 2025, que señaló que aquellas conductas pueden sancionarse con cualquier medida disciplinaria que se contemple en las leyes Nos 18.834 y 18.883, según corresponda, conforme al mérito del expediente.

Finalmente, es necesario aclarar que cuando la denunciada por acoso sea una persona contratada a honorarios, de aquellas que carecen de responsabilidad administrativa, deberá iniciarse un procedimiento disciplinario con la finalidad de indagar la efectividad de los hechos denunciados, de modo que, con la vista fiscal y los antecedentes aportados, la autoridad pueda ponderar poner término anticipado al convenio si dicha facultad estuviere prevista en este, lo cual se encuentra en armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 24.260, de 2018, el cual se complementa en los términos expuestos.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)



CONTRALORIA.CL