



Base de Dictámenes

municipalidades, honorarios, acoso laboral, ley Karin

NÚMERO DICTAMEN E207764N25	FECHA DOCUMENTO 04-12-2025
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

aplica dictámenes E516610/2024, E30548/2025, 29335/2017, 11274/2017, 32243/2013, E116971/2025, 24260/2018

Acción	Dictamen	Año
Aplica	E516610	2024
Aplica	E30548N	2025
Aplica	029335N	2017
Aplica	011274N	2017
Aplica	032243N	2013
Aplica	E116971	2025
Aplica	024260N	2018

FUENTES LEGALES

ley 18575 art/13 ley 18575 art/14 ley 18834 art/90A ley 18834 art/90B ley 18834 art/61 It/k ley 18834 art/61 It/l ley 18575 art/62 num/10

MATERIA

Aclara aplicación de la ley N° 21.643 respecto de los servidores a honorarios contratados por las municipalidades

DOCUMENTO COMPLETO

N° E207764 Fecha: 04-12-2025

I. Antecedentes

La Municipalidad de Los Ángeles consulta si el dictamen N° E516610, de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 21.643 - denominada Ley Karin- a las leyes N°s. 18.575, 18.834, y 18.883, sería aplicable a los servidores que prestan servicios a honorarios en ese municipio, particularmente, respecto de la procedencia de aplicar a estos las medidas disciplinarias previstas en el artículo 120 de la ley N°18.883.

Lo anterior, dado que la Ley Karin, al introducir el N° 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, únicamente hizo referencia a las conductas de acoso y violencia que sufran los funcionarios públicos en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, sin hacer referencia a los servidores a honorarios.

Por su parte, la Municipalidad de Providencia solicita aclarar el procedimiento aplicable a una denuncia de hechos relativos a las conductas sancionadas por la citada ley N° 21.643, considerando que tanto la persona denunciante como la denunciada son servidores a honorarios.

Requeridas al efecto, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo y la Subsecretaría del Trabajo informaron en la materia.

II. Fundamento jurídico

La ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales -leyes Nos 18.575, 18.834 y 18.883-, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual previene que 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, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

A continuación, el citado texto legal incorporó una modificación al artículo 14 de la citada ley N° 18.575, precisando 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. Añade su inciso tercero que, 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 los derechos que le asisten a los funcionarios que realicen las denuncias contempladas en las letras k) y l) del artículo 61, de la ley N° 18.834, y los requisitos de forma que esas denuncias deben cumplir.

Al respecto, el dictamen N° E516610, de 2024, de esta Contraloría General -que Imparte Instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo a 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- precisó que, considerando que el artículo 14 de la ley N° 18.575 integra el Título I “Normas generales”, aquel debe aplicarse a toda la Administración del Estado, por lo que rige para la totalidad de los órganos que la componen, entre ellos las municipalidades, conforme con lo previsto en el inciso segundo del artículo 1° de la misma norma.

Luego, la ley N° 21.643 incorpora el N° 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° “De la Responsabilidad y de las Sanciones”, del Título III “De la Probidad Administrativa”, estableciendo como una contravención a este principio “Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo”.

En ese contexto, la citada ley N° 21.643 introdujo modificaciones a los respectivos títulos sobre responsabilidad administrativa de las leyes N°s. 18.834, y 18.883, a fin de hacer aplicables las normas que rigen los procedimientos disciplinarios contenidas en esos cuerpos estatutarios a las investigaciones iniciadas por denuncias de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Luego, el dictamen N° E30538, de 2025, -que aclara las instrucciones impartidas mediante el citado oficio N° E516610, de 2024-, precisó 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.

Precisado lo anterior, se debe hacer presente que todo aquel que realice una función pública, ya sea en calidad de autoridad o servidor público, se encuentra obligado a respetar el principio de probidad administrativa (aplica dictamen N° E30548, de 2025).

Lo anterior, en consideración tanto del tenor de las disposiciones constitucionales y legales que establecen y regulan tal principio, como de la historia de su establecimiento, de la cual aparece el inequívoco propósito del legislador de extender el ámbito de su aplicación a todo el que ejerza una función pública, de cualquier naturaleza o jerarquía, en cualquiera de los organismos o entidades de la Administración del Estado, preceptiva que, en lo que importa, exige el fiel y oportuno cumplimiento de los deberes funcionarios (aplica dictamen N° 29.335, de 2017).

Así, quienes prestan servicios a honorarios para la Administración están sujetos al principio de probidad y deben respetar las normas que lo rigen, puesto que aun cuando no son funcionarios, tienen el carácter de servidores estatales (aplica dictamen N° 11.274, de 2017).

No obstante, cabe precisar, conforme con los dictámenes N°s. 32.243, de 2013, y E116971, de 2025, que el convenio por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona constituye el marco de prerrogativas y obligaciones que resulta aplicable a las partes, de manera tal que dicho acuerdo de voluntades es igualmente vinculante para el prestador de servicios y para la autoridad, relación que se encuentra regida por las normas y principios del derecho común, sin que, por ende, esos servidores posean la calidad de funcionarios públicos, motivo por el cual carecen de responsabilidad administrativa.

En este contexto, en aquellos casos en que el convenio no contemple una cláusula que autorice a poner fin a este de manera unilateral, y se requiera ponerle término por advertirse una falta a la probidad, el servicio deberá efectuar un procedimiento breve y desformalizado que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, que permita al afectado exponer sus descargos en relación con las situaciones que se le imputan (aplica dictamen N° 24.260, de 2018).

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, en cuanto al procedimiento aplicable a fin de investigar y sancionar el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo en aquellos casos en que la persona denunciada sea prestador de servicios a honorarios en un municipio, cabe señalar que, no obstante carecer de responsabilidad administrativa, la respectiva autoridad edilicia debe efectuar un control efectivo y permanente sobre estos servidores, a fin de que no incurran en una infracción al principio de probidad administrativa, razón por la cual corresponderá al alcalde o alcaldesa adoptar las medidas que sean pertinentes ante una infracción como la de la especie, sin perjuicio de aquellas que le permita adoptar el convenio suscrito entre las partes.

Por ende, en aquellos casos en que se advierta una vulneración al principio de probidad administrativa, en los términos del artículo 62, N° 10, de la ley N° 18.575, y el convenio a honorarios no contemple una cláusula que autorice ponerle fin de manera unilateral, el municipio deberá disponer la realización de una breve y desformalizada investigación, que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, que permita al servidor conocer los hechos en cuestión y exponer sus descargos en relación a las situaciones que se le imputan, pues a su respecto no resulta aplicable el procedimiento para determinar la responsabilidad administrativa a que alude la normativa en estudio, así como tampoco las sanciones que la ley prevé para los funcionarios municipales. En ese contexto, si de la aludida investigación, se acreditan tales hechos irregulares por parte del servidor de que se trata, corresponderá poner término al convenio respectivo.

En ese marco, cabe concluir que el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, con el que deberá contar el municipio respectivo conforme a lo previsto en el artículo 14 de la ley N° 18.575, así como lo dispuesto

en el inciso tercero de ese precepto, deben aplicarse a los prestadores de servicios a honorarios, sean estos denunciados o denunciados, en todo aquello que no sea contrario a dicha calidad.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS