



## Base de Dictámenes

Ley Karin, acosos sexual, acoso laboral, medidas disciplinarias aplicables, mérito del expediente, protocolo de prevención, ejemplos de conductas, concepto perspectiva de género

<b>NÚMERO DICTAMEN</b> E30538N25	<b>FECHA DOCUMENTO</b> 24-02-2025
<b>NUEVO:</b> NO	<b>REACTIVADO:</b> SI
<b>RECONSIDERADO:</b> NO	<b>RECONSIDERADO PARCIAL:</b> NO
<b>ACLARADO:</b> NO	<b>ALTERADO:</b> NO
<b>APLICADO:</b> SI	<b>CONFIRMADO:</b> NO
<b>COMPLEMENTADO:</b> NO	<b>CARÁCTER:</b> NNN
<b>ORIGEN:</b> DIVISIÓN JURÍDICA	
<b>CRITERIO:</b> GENERA JURISPRUDENCIA	

### DICTAMENES RELACIONADOS

Aclara dictamen E516610/2024; Aplica dictamen 65380/2016

Acción	Dictamen	Año
Aclara	<a href="#">E516610</a>	2024
Aplica	<a href="#">065380N</a>	2016

### FUENTES LEGALES

Ley 21643 art/3 num/5 ley 18834 art/125 inc/2 lt/b ley 21643 art/4 num/5 ley 18883 art/123 lt/c ley 21643 art/3 num/10 lt/a ley 18834 art/140 inc/5 ley 21643 art/4 num/11 ley 18883 art/138 inc/fin ley 18575 art/14 CTR art/2 inc/2

## MATERIA

---

Aclara dictamen N° E516610, de 2024, de este origen, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643, Ley Karin, introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883.

## DOCUMENTO COMPLETO

---

N° E30538 Fecha: 24-02-2025

### I. Antecedentes

La señora María Cecilia Sánchez González y el señor Daniel Agüero Palacios solicitan, por separado, la revisión del dictamen N° E516610, de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643, Ley Karin, introdujo en 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, dado que aquel consignó en el penúltimo párrafo de su apartado VII que la medida disciplinaria de destitución era el único castigo para quien incurre en acoso laboral.

Además, la señora Sánchez González requiere un pronunciamiento sobre el hecho de que la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) haya incluido en su protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en trabajo, ejemplos de conductas que serían constitutivas de acoso y comportamientos incívicos, y que se precise el concepto de perspectiva de género, a fin de que se especifique en cuáles hechos materiales se traduciría.

Requerido su informe, la CMF indicó, en síntesis, que respecto de las definiciones en materia de acoso, violencia en el trabajo y comportamiento incívico que se contemplaron en el aludido protocolo, el cual adjunta, se reseñaron ejemplos de conductas, expresamente identificadas como tales, a fin de entregar una mayor claridad en la materia, y que en ningún caso se señalaron como una tipificación o catálogo de acciones que pudiesen ir en contra del debido proceso, toda vez que se mencionaron solo como ejemplos y no como imperativos que podrían obligar al investigador.

### II. Fundamento jurídico

El N° 5 del artículo 3° de la Ley Karin sustituyó el literal b) del inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, con la finalidad de incorporar el acoso laboral - contemplado en la letra m) de su artículo 84- entre las faltas respecto de las cuales procede la medida disciplinaria de destitución. Una sustitución equivalente, y con el mismo objeto, introdujo el N° 5 del artículo 4° de la Ley Karin respecto de la letra c) del artículo 123 de la ley N° 18.883.

Por otra parte, la letra a) del N° 10 del artículo 3° de la Ley Karin agregó un párrafo al inciso quinto del artículo 140 de la ley N° 18.834, del siguiente tenor: “Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida

disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131". Una modificación similar introdujo el N° 11 del artículo 4° de la Ley Karin, al inciso final del artículo 138 de la ley N° 18.883.

A su turno, cabe tener presente que el dictamen N° 65.380, de 2016, manifiesta que cuando la ley asigna una sanción específica para una determinada vulneración, como acontece en el caso de las infracciones que indica, entre las cuales se alude a las conductas de acoso sexual -único acoso sancionado con destitución por el citado artículo 125 del Estatuto Administrativo en esa época- solo procede esa medida expulsiva, encontrándose la autoridad en el imperativo de disponerla.

### III. Análisis y conclusión

Al respecto, considerando la anotada jurisprudencia, que señala que en los casos de acoso sexual solamente procede la medida de destitución, y dada la modificación que incluyó al acoso laboral entre las hipótesis sancionables con destitución, el instructivo para la aplicación de la Ley Karin que nos ocupa extendió dicho criterio a este último.

En ese contexto, debe precisarse que las modificaciones introducidas a los artículos 140 de la ley N° 18.834 y 138 de la ley N° 18.883, aluden, en lo que interesa, a las sanciones que pueden aplicarse en caso de vulnerarse las prohibiciones de incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, por lo que, en estricto apego a la expresa regulación que actualmente contienen en la materia dichos preceptos -en el sentido de que las infracciones a tales prohibiciones pueden sancionarse con "cualquier medida disciplinaria"-, debe colegirse que con las anotadas modificaciones el legislador permitió que la autoridad sancionara esas faltas con una medida que no solo corresponda a la destitución, conforme al mérito de los antecedentes recabados y a la entidad de la falta cometida.

Por lo mismo, en la aplicación del penúltimo párrafo del apartado VII del citado instructivo N° E516610, de 2024, deberá tenerse presente 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.

En segundo lugar, es útil señalar que la actuación de la CMF, en cuanto a incorporar ejemplos de situaciones que podrían constituir acoso laboral o sexual, violencia en el trabajo o comportamientos incívicos, no resulta reprochable, toda vez que, conforme lo ordena el nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado deben contar con lo antes aludidos protocolos de prevención, con el contenido mínimo que allí se menciona, lo que, por cierto, permite complementarlos con ejemplos de conductas que podrían configurar tales infracciones.

Lo expuesto armoniza, por lo demás, con la Circular N° 3.813 de 7 de junio de

Lo expuesto armoniza, por lo demás, con la Circular N.º 3.013, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte directrices que los organismos administradores y las empresas con administración delegada, según corresponda, deberán contemplar en la asistencia técnica que otorguen a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la que, en uno de sus anexos contempla ejemplos similares a los cuestionados.

Ello, no exime al respectivo investigador de su deber de indagar adecuadamente y analizar los hechos que se denuncien y la prueba rendida, conforme a las circunstancias del caso y al mérito de los antecedentes del correspondiente proceso sumarial.

Finalmente, en cuanto a la expresión “perspectiva de género”, cabe manifestar que, si bien la Ley Karin no consideró una definición de ella para la generalidad de Administración del Estado, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo -reemplazado por dicha ley-, que previene que, para efectos de ese código, aquella “implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República