



LINARES, julio 31 de 2024

DECRETO EXENTO № 3875 I

VISTOS Y CONSIDERANDOS:

Lo dispuesto en Decreto Exento Nº 4747 del 5 de noviembre de 2019 que aprueba texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento de Organización Interna de la Municipalidad de Linares, Decreto Exento Nº 3162 de fecha 30 de septiembre de 2020 y Decreto Exento Nº 887 de fecha 03 de marzo de 2021 que aprueban modificaciones al Reglamento de Organización Interna y funciones de la Municipalidad de Linares;

Las necesidades del Servicio en relación a la actualización de los instrumentos de gestión dispuestos a dar cumplimiento a lo establecido en el Título V del Decreto N°40, que Aprueba el Reglamento sobre "Prevención de Riesgos Profesionales" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la reglamentación complementaria legal vigente de la Ley 16.744 "Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales".

El Decreto Exento N°944 de fecha 26 de febrero de 2024, que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Municipio año 2024.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N°1, que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".

DFL Nº122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley 21.643 de fecha de promulgación el 05 de enero de 2024, fecha de publicación en 15 de enero de 2024, y fecha de entrada en vigencia el 01 de agosto de 2024, 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;

La Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y sus modificaciones y las atribuciones que me otorga la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones;

DECRETO

<u>PRIMERO</u>: APRUEBASE, el Protocolo para la Prevención Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo y Protocolo para la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo que forman parte integrante del presente decreto.

<u>SEGUNDO</u>: ENTIENDASE, los señalados protocolos aprobados en el numeral primero como parte integrante del Reglamento de Organización Interna y Funciones de la Municipalidad de Linares así como del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Ilustre Municipalidad de Linares año 2024.



<u>TERCERO</u>: Los protocolos aprobados en este acto entraran en vigencia el día 01 de agosto de 2024.

<u>CUARTO</u>: Publíquese el texto íntegro de la presente resolución en el sitio web institucional: <u>www.corporacionlinares.cl</u> y, difúndase por los demás mecanismos habilitados para tales fines.

QUINTO: Remítase copia del presente decreto y de los documentos que lo integran a todos los departamentos, unidades y secciones municipales incluidas las asociaciones de funcionarios, así como a la Inspección del trabajo, sin perjuicio de quedar el mismo, a disposición de todo el personal, en las dependencias de la Sección de Prevención de Riesgos, Sección Personal, y en el Departamento de Recursos Humanos.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y COMUNÍQUESE

COMUNIQUESE, TRANSCRIBASE Y REGISTRASE



MARIO MEZA VÁSQUEZ ALCALDE DE LINARES

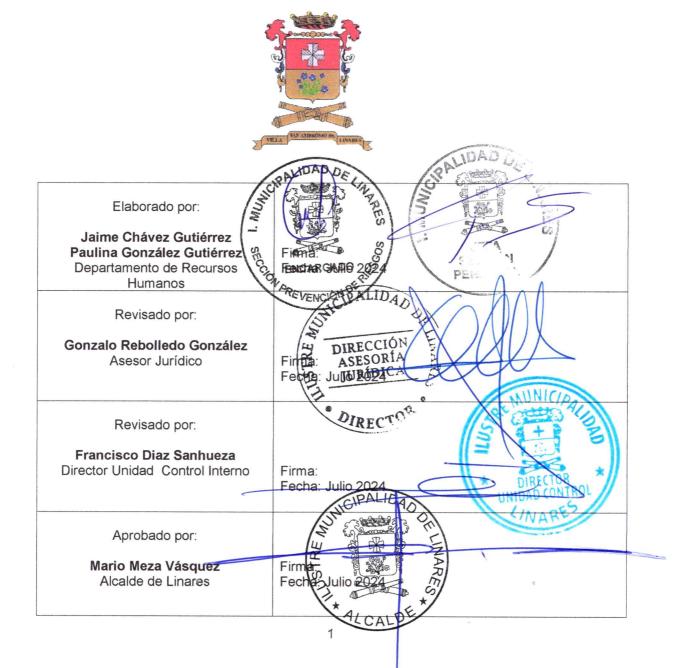
Distribución;

- Todas las Unidades y Deptos. Municipales (papel y Digital)
- Secretaria Municipal
- Depto. Recursos Humanos
- Sección Prevención de Riesgos
- Sección Personal
- Transparencia
- Archivo Oficina de Partes/

MMV / FPL/ PAR /GRG/ PGG/ JCHG/ jcl.-



PROTOCOLO DE PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO





PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



I. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Ilustre Municipalidad de Linares ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El presente Protocolo establece los procedimientos referidos a la **denuncia de acoso laboral,** maltrato laboral y acoso sexual, así como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de La Ilustre Municipalidad de Linares.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la prevención, como recomendaciones para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo 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 la entidad empleadora su responsabilidad en la prevención y erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en la Municipalidad de Linares, incluyendo personal de planta, contrata, código del trabajo, honorarios, suplencia, como también a toda persona que se vincule con el Municipio, ya sean colaboradores/as externos, entre otros.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la prevención de violencia laboral estará disponible en el respectivo sitio web institucional tanto para el conocimiento de funcionarios y demás servidores que se desempeñen en el municipio como para el público en general, sin perjuicio de su difusión por los canales correspondientes.



11. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- a) La Constitución Política de la República de Chile¹, que asegura a todas las personas. la que en su Capítulo Tercero denominado: De los derechos y deberes constitucionales, regula el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, la igualdad ante la ley, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.
- b) Las Bases Generales de la Administración del Estado², que en su Título III: De la probidad administrativa, plantea como regla general el deber de los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Dicho Título además establece la obligación de las reparticiones encargadas del control interno en los órganos y organismos de la Administración del Estado, de velar por la observancia de estas normas, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.
- c) El **Estatuto Administrativo para funcionarios municipales** ³, que prohíbe en su artículo 82 el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando acciones de este tipo el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria, las cuales se comprenderán según lo establecido en el Código del trabajo, en sus artículos 1° Y 2°.
- d) El <u>Código del trabajo</u>, que en su artículo 1°, según la Ley Nº 20.005, define el acoso sexual como el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Y el artículo 2°, que según la Ley Nº 20.607, define acoso laboral como un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) 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.
- f) Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- g) Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III, Artículo 19, numerales 1 al 4 y 7.
 Bases Generales de la Administración del Estado, Titulo III, Párrafo 1º Artículo 54,64.

³ Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.883, sobre estatuto administrativo para funcionarios municipales.



- h) Lev N°20,609 que establece medidas contra la discriminación
- Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Decreto Nº21, Publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, el cual 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.
- k) Jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República.
- I) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- m) Decreto 122/2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ш **DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL**

a) Acoso Sexual4: El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo)

Sin perjuicio de ello, el acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas⁵:

- o Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- o Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- o Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- o Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

⁴ Lev N° 20,005

⁵ Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006). Pág. 20.

b) Acoso Laboral⁶: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)

Ejemplos de conductas de acoso laboral⁷:

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	 Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. Amenazar de manera continuada a la víctima. Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	 Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo. Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada. Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

c) Violencia Laboral8: La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.". (articulo 2º letra c) del Código del Trabajo).

⁶ Inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por las leyes Nº 20.607 y, 21.634.

⁷ Modelo Protocolo Mutual de Seguridad. Disponible en:

⁸ Documento extraído integramente del cuadernillo: Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, páginas 7 a 12, Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.



En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Pueden darse de dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo entre funcionarios/as internos y externos, o entre funcionarios/as internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- Horizontal: entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera funcionaria.

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada.

En este caso no constituyen situaciones de violencia laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.
- Proceso de calificación funcionaria, según Decreto Nº 1.228 Reglamento de Calificaciones.

Sobre este concepto la principal modificación consiste en eliminación del requisito de que la conducta de agresión u hostigamiento debía tener el carácter de reiterada. Sin perjuicio de lo señalado, y para efectos de la definición del acoso laboral, resulta aplicable parte de la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N°3519/034, de 09.08.2012, que indica que:

"Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral introducido por la ley en comento, resulta necesario, primeramente, desentrañar el significado de los términos "agresión" y "hostigamiento", "menoscabo", "maltrato" y "humillación", utilizados por el legislador para determinar la verificación de las conductas asociadas a la acción que pretende sancionar.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1º del su artículo 20, según el cual, "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;".



Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa⁹ ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, según el cual la expresión "agresión" es el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona".

A su turno, la expresión "hostigamiento" es la "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo".

El mismo repertorio léxico define la palabra "menoscabo" como "efecto de menoscabar" y, a su vez, respecto de "menoscabar" contempla, entre otras acepciones "Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama". A su turno, el concepto "maltrato" como "Acción y efecto de maltratar", en tanto que su infinitivo "maltratar" está definido como "tratar mal a alguien de palabra u obra" y también "Menoscabar, echar a perder".

Por último, la expresión humillación está definida por el citado diccionario como "Acción y efecto de humillar o humillarse y el infinitivo "humillar", por su parte, como "herir el amor propio o la dignidad de alguien" y "Dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo"."

De esto se desprende que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos¹⁰:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. Ser realizada por cualquier medio;
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es **generalizada**, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren. ¹¹
- e) Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de

⁹ ORD. N°362/19, de fecha 07 de Junio de 2024, que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126267.html

¹⁰ ORD. N°362/19, de fecha 07 de Junio de 2024, que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126267.html

¹¹ Información aportada por Mutual de Seguridad. www.mutual.cl



manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- > Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- > Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- ➤ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **f) Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, destinar a un funcionario a otra dependencia municipal distinta a la que ejerce actualmente, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente



como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico¹².

IV. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El Municipio de Linares dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

1. Derechos y deberes de los funcionarios:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- > Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el municipio, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. Derechos y deberes del municipio:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

V. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Será de responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Linares la implementación de medidas destinadas a la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Municipio ha designado a la Sección de Prevención de Riesgos correo

10

¹² Fuente:



<u>prevenciónderiesgos@corporacionlinares.cl</u>. Además, el o los Comités Paritarios del Municipio deberán participar en el monitoreo de las medidas¹³.

Se capacitará de forma presencial a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de esta actividad será la Sección Prevención de Riesgos asesorados por Mutual de Seguridad.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: Documento aprobado mediante decreto de forma física a cada dirección y dependencias del municipio y a través de los correos institucionales. Asimismo, se incorporará anexo al Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad del Municipio.

VI. PREVENCION

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El Municipio de Linares se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

El Municipio se compromete a revisar esta política preventiva del acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Ilustre Municipalidad de Linares declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Municipalidad reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por el alcalde de la comuna y los funcionarios, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

a. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante el municipio.

¹³ Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.



La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de Departamento de Recursos Humanos e Integrante de los Comités Paritarios de **Higiene y Seguridad del Municipio.**

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO		
Carga de trabajo (sobrecarga)		
Falta de reconocimiento al esfuerzo		
Inequidad en la distribución de las tareas		
Comportamientos incívicos		
Conductas sexistas		
Conductas de acoso sexual		
Violencia externa		

b. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Municipalidad de Linares abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, el Municipio organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los Directores, jefaturas y demás funcionarios se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

 La Municipalidad informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante inducciones y capacitaciones, siendo responsable de esta actividad la Sección de Prevención de Riesgos del Municipio.

Las medidas que se implementarán serán programadas y comunicadas a todos los funcionarios vía correo electrónico, de las cuales es deber de cada directivo y/o jefatura sociabilizar con sus dependientes.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

- Capacitación
- Conversatorios
- Mediación
- Manual de convivencia y buenas prácticas laborales

c. Mecanismos de seguimiento

La Municipalidad de Linares, con la participación del Departamento de Recursos Humanos e Integrantes de los Comités Paritarios evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios, solicitándolo al Departamento de Recursos Humanos / Sección de Prevención de Riesgos.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
No se cumple	Reunión con funcionarios

VII. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El Municipio de Linares establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.



POLITICAS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LINARES COMO BASES EN LA PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION D ELA VIOLENCIA LABORAL Y ACOSO SEXUAL:

- Respeto a la integridad física y psíquica de la persona
- Derecho a la igualdad
- Derecho a trabajar en un ambiente laboral sano y bien tratante
- Derecho a la libertad de opinión y de información, sin censura, siempre en contexto de respeto mutuo.
- No discriminación arbitraria
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en el entorno laboral.
- Enfoque de género y diversidad
- Universalidad e inclusión
- Participación y dialogo social
- Mejora continua de los protocolos



PROTOCOLO DE INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



ANTECEDENTES.

1º Que, las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas¹⁴.

De este modo, los municipios deben generar las condiciones laborales adecuadas para el normal cumplimiento de la función pública y de los objetivos institucionales, siendo primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas propendiendo a 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.

Lo anterior, se ve reforzado con la reciente publicación de la Ley N°21.643, publicada en el Diario Oficial el 15 de Enero de 2024, cuya entrada en vigencia ocurre el día 01 de agosto de 2024, la cual tiene por tiene por objetivo incorporar a nuestro ordenamiento jurídico laboral diversas normas contenidas en el Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, recientemente ratificado por el Estado de Chile, robusteciendo las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2º Que, las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual por funcionarios, o que constituyan violencia en el trabajo, cometidas por funcionarios y funcionarias así como trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las municipalidades, con ocasión de la prestación de servicios que desempeñan para el municipio, e igualmente según corresponda cuando provenga por parte de proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código), se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3° Que, sin perjuicio de la regulación específica estatutaria que regula los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa que regula la materia, atendida la sensibilidad de la materia, así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la institución, resulta indispensable que la Municipalidad de Linares cuente con un procedimiento idóneo destinado a establecer líneas de actuación ante una denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, definiendo roles y procedimientos conforme las modificaciones introducidas a la Ley Nº18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por la entrada en vigencia de la anotada Ley Nº21.643, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte del municipio y, demás actores involucrados, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza teniendo siempre presente los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

¹⁴ Artículo 1º de DFL Nº1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional De Municipalidades



TÍTULO I. CONCEPTOS Y NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETIVO.

- Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Regular los procedimientos de denuncia, forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1º Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- a) Al personal de planta, contrata y demás autoridades que formen parte del municipio incluidos alcaldes y concejales¹⁵.
- **b)** A los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo.
- c) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. La aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato de prestación de servicios.
- d) Los terceros ajenos a la institución.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y especialmente aquellas definidas en las letras a, b y c, del artículo 2º del Código del Trabajo modificado por la Ley Nº21.643, que tengan lugar en cualquiera de las Direcciones, Departamentos, Unidades y Secciones pertenecientes a la Municipalidad de Linares, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Asimismo, los usuarios y usuarias u otras personas ajenas al Servicio, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso precedente.

ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO.

- 1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y número 4° que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".
- 2. Código del Trabajo.
- **3.** 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.
- 4. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- **5.** Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

¹⁵ Dictamen № E502639N24, de fecha 19 de junio de 2024.



- **6.** Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- 7. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación
- 8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- **9.** Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **10.** Decreto N°21, Publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, el cual 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.
- 11. Jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República¹⁶.
- **12.** Decreto 122/2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan y, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Contraloría en el ejercicio de sus funciones.

18

¹⁶ Dictamen N1 E516610N24, de fecha 19 de Julio de 2024.



- e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

ARTÍCULO 5. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual y, la violencia en el trabajo, definiendo los siguientes conceptos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación¹⁷:

- a) Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

¹⁷ Fuente: Decreto N°21, Publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, el cual 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



- e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.
- h) Denuncia. Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual o de violencia en el trabajo
- i) Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual y, o violencia en el trabajo, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- j) Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual o de violencia en el trabajo
- **k)** Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.
- I) Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley N°19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.



TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Generalidades:

De acuerdo a las instrucciones impartidas por la Contraloría General de la Republica mediante dictamen Nº E516610 de 2024, relativas a la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, y que introdujo modificaciones a las leyes N°s 18.834 y 18.883, cumple con hacer presente, en primer término, que ellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral.

En el mismo sentido, la referida ley 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.

Finalmente, la citada jurisprudencia preciso que, no obstante, se debe considerar que la misma ley N°21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de las leyes Nos 18.834 y 18.883, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la ley N° 18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios, debiendo aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en las leyes Nos 18.834 y 18.883 -con las modificaciones de la Ley Karin-, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.

De esta forma el presente procedimiento tiene por finalidad entregar las directrices a las que deberán ceñirse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, sin perjuicio de las disposiciones especiales que regulan la materia en relación a la determinación de las responsabilidades que deriven de la infracción a las normas previstas en la Ley Nº21.643, en consonancia con las disposiciones previstas en el Título V, de la antes mencionada Ley Nº18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

PÁRRAFO 1. DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 6. FINALIDAD.

El procedimiento por maltrato laboral, acoso laboral o sexual, o de violencia en el trabajo, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en el presente protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 7. DENUNCIA.

La denuncia debe ser presentada por escrito o en forma verbal debiendo quedar transcrita la denuncia ante la jefatura de la sección personal o a quien le subrogue, quien realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de la situación que denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada la denuncia debe solicitársele al denunciante que brinde la información faltante otorgándosele un plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para que acompañe estos, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información quedando a criterio de la autoridad su



sustanciación lo que deberá resolverse por resolución fundada.

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario que le será entregada por la jefatura de personal al momento de presentar la denuncia.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada¹⁸, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, salvo que se solicite por escrito y de forma fundada que la relación y comunicación se haga por otros medios, en caso de no poseer uno. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca, acompañando mandato o poder debidamente conferido a tercero.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian. (narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron).
- e) Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento y, todo otro antecedente que le sirva de sustento, cuando ello sea posible.

En caso que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, se tendrán por no presentadas¹⁹.

ARTÍCULO 8. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

Al momento de recibir una denuncia y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá darse especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia, salvo el cumplimiento de los requisitos ya mencionados, por no cumplir estos, debiendo mediante decreto fundado la autoridad determinar que la denuncia formulada no cumple estos haciendo imposible dar inicio a un proceso disciplinario en los términos previstos en el artículo 120 y siguientes de la ley N°18.883, recayendo en el alcalde tal potestad²⁰.

La autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la Ley Nº18.833.

Una vez practicada la denuncia la autoridad deberá informar por escrito a la persona denunciante que se ha dado inicio a una investigación y/o proceso sumarial lo que deberá hacerse efectivo dentro del plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 9. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.

¹⁸ Conforme lo resuelto por la Contraloria General de la Republica por medio del dictamen NºE516610N24, de 19 de junio de 2024, resultan improcedentes las denuncias anónimas sobre esas materias.

¹⁹ Lo anterior, de acuerdo a lo prescrito por el articulo 90 letra B), de la Ley Nº18.575, inciso 4º aplicable supletoriamente.

²⁰ Conforme las letras c) y d) del artículo 63 de la ley N° 18.695, al alcalde le corresponde velar por la observancia del principio de probidad administrativa y disponer las sanciones al personal de su dependencia. (Aplica criterios dictámenes Nrs. Aplica dictámenes 35676/2016, 21093/2015, 62356/2015 y, 1161/2019, entre otros.



Una vez recibida la denuncia, la autoridad deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley Nº 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación del proceso sumarial y/o investigación interna según corresponda, podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

ARTÍCULO 10.- DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

La autoridad deberá designar preferentemente un fiscal o investigador según corresponda con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, pudiendo revelar a este en cualquier estado de tramitación de la investigación y cuando lo estime necesario, y comisionar en su reemplazo a otro empleado de su dependencia, para resguardar el éxito de la indagación, así como las garantías de imparcialidad o para sustituir al que no posea condiciones de idoneidad o competencia, de acuerdo con el criterio emanado de los dictámenes Nos 1.951, de 1976, y 72.798, de 2016 y, 6269 de 2020.

ARTÍCULO 11.- DILIGENCIAS MÍNIMAS.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal durante la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos, así como eventual absolución. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:

- a) Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo
- b) Reglamento interno respectivo;
- c) Decretos de nombramiento, encomendaciones, contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental.
- d) La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.



ARTÍCULO 12. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones las disposiciones contenidas en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. (Aplica criterio contenido en el dictamen NºE516610N24, de 19 de junio de 2024).

ARTÍCULO 13. ENTRADA EN VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY Nº21.643.

En cuanto a la vigencia de la aludida Ley Karin, debe apuntarse que su artículo primero transitorio indica que esta entrará en vigor el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, por lo que comenzará a regir el 1 de agosto del año 2024.

En este punto, es dable destacar que el artículo segundo transitorio de la ley N° 21.643 dispuso que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 -fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643-, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate, es decir, se regirán íntegramente por las disposiciones contenidas en el titulo V, denominado "De la Responsabilidad Administrativa", de la Ley Nº18.883.

Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la <u>Ley Karin en los aspectos procedimentales</u>. (aplica criterio contenido en el dictamen N°3.858, de 2001 y, N°E516610N24, de 19 de junio de 2024).

Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género-, y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.

Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el <u>principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, Nº 3, inciso séptimo, de la Constitución Política,</u> conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado, en consecuencia, solo serán aplicables en dicho caso las sanciones previstas por el legislador con anterioridad a la publicación y entrada en vigencia de la Ley Nº21.643, por ello, tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor .



ARTICULO 14. REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO.

a) INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Los procedimientos de investigación y/o sumarios administrativos serán ordenados por la autoridad comunal, esto es, por el alcalde, cuando ha tenido conocimiento de los hechos materia del presente protocolo debiendo estos sustanciarse de conformidad a las normas sobre responsabilidad administrativa a las que alude el Titulo V, de la Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto para Funcionarios Municipales.

El alcalde, o alcaldesa, según sea el caso, en el mismo decreto exento que admite a tramitación la denuncia y dentro del mismo plazo, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará un o una fiscal, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas, ciñéndose para ello al procedimiento administrativo contemplado en los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883 y, a las disposiciones aplicables contenidas en la Ley N°19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos.

El o la fiscal deberá tener los conocimientos y calificación adecuada a fin de indagar de la manera más adecuada posible. Deberá estar consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género y ponderar los hechos de manera equilibrada.

El acto administrativo, debe ser notificada al funcionario o funcionaria que se designen en calidad de fiscal, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.

b) SUSTANCIACIÓN DE SUMARIOS EN MATERIA MUNICIPAL

La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N°18.883, el deber de poner en conocimiento de la 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 que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que se realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo la entidad contralora puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

c) PROPUESTA DE SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN:

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), 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 ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 del Estatuto de Funcionarios Municipales.

En el mismo sentido, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras I) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución 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 129 del Estatuto de funcionarios Municipales.

a) TOMA DE RAZÓN EN MATERIAS DISCIPLINARIAS.

Sin perjuicio de las exenciones de toma de razón contenidas en la resolución Nº 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, debe tenerse presente que el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo dispone que el acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras I) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica.

ARTÍCULO 15. SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en cada Reglamento Interno que contemplan:

Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución²¹.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

ARTÍCULO 16. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.

Se deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre el municipio la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y violencia en el trabajo reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y, o violencia en el trabajo imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

ARTÍCULO 17. PERSONAL CONTRATADO CODIGO DEL TRABAJO.

²¹ La Ley Nº21.643, añade un inciso final al artículo 121 de la ley N°18.834 y al artículo 120 de la ley N° 18.883, el cual señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

En este punto es necesario hacer presente que, no obstante, el tenor literal de la preceptiva recién reseñada y atendido que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, el/la Secretario/a Regional Ministerial, el/la Directora/a Regional de servicios nacionales desconcentrados o el/la Alcalde/sa, en

su caso, debe entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquellas autoridades resolver, en definitiva. Asimismo, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años. (Fuente: dictamen NºE516610N24, de 19 de junio de 2024).



En aquellos casos en que el denunciado o denunciado por algunas de las conductas descritas en el presente protocolo sea un trabajador contratado bajo la modalidad Código del Trabajo, resulta necesario determinar dicha responsabilidad a través de una breve investigación sumaria, la que no se sujeta a las ritualidades de un proceso administrativo formal pero en el cual deberá observarse el derecho fundamental a un debido proceso, esto es, establecer la ocurrencia de los hechos imputados y la participación de la servidora, dándosele la posibilidad y las instancias para defenderse, pudiéndose en caso de establecerse participación en estos hechos aplicarse las causales de término prevista en el artículo 160 del Código del Trabajo. (Aplica criterio dictámenes Nos 65.116, de 2010; 36.163, de 2011 y 25.278, de 2017, y 1383, de 2020, entre otros).

ARTÍCULO 18. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo funcionario o funcionaria que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

ARTÍCULO 19. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

ARTÍCULO 20. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas preferentemente en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención las Corporaciones podrán informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.

ARTÍCULO 21. SOBRE LA VIGENGIA DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente protocolo comenzará a regir a contar del día 01 de agosto de 2024, y se entenderá incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de cada uno de los estamentos municipales incluidos salud y educación, conforme a las normas estatuarias y laborales que regulen la materia.



ANEXO 1. FORMULARIO DE DENUNCIA.

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (Marque con una "X")

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Maltrato Laboral

2. IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A - DENUNCIADO/A - DENUNCIANTE.

Datos del AFECTADO/A:

*Nombre completo	
Rut	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos del DENUNCIADO/A (1):

*Nombre completo		
*Cargo o labor que desempeña		
*Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIADO/A (2):

*Nombre completo		
*Cargo o labor que desempeña		
*Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIANTE (sólo rellenar en el caso que el <u>denunciante no sea el</u> afectado):

<u>6,00taao</u>).	
*Nombre completo	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
*Correo electrónico o teléfono contacto	



3. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona acosadora, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia). Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico. Mencione y acompañe, pruebas que le sirvan de fundamento. (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.)				
	N/			

4. FIRMA DEL DENUNCIANTE O AFECTADO.

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE <u>ENTREGA</u> EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE <u>ENTREGA</u> EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE