REPUBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE ERCILLA
UNIDAD DE CONTROL

DECRETO EXENTO Nº: 1189

REF.: APRUEBA PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL.

ERCILLA, 29 de Julio del 2021.-

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE LOS ANTECEDENTES:

1. El Texto Refundido de la Ley Nº 18.695, "Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones".
2. El acta de proclamación del Tribunal Electoral Regional de la Araucanía, de fecha 01 de Junio del 2021; correspondiente a la elección de Alcaldes y Concejales de la comuna de Ercilla año 2021.
3. El Decreto N° 742 de fecha 28 de junio del año 2021, mediante el cual asume el cargo de Alcalde titular de la comuna de Ercilla don Valentín Vidal Hernández.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de que la Municipalidad de Ercilla cuente con un protocolo que establezca un procedimiento claro y preciso para la denuncia, investigación y sanción de los hechos que pudiesen constituir acoso laboral y/o sexual, que pudiesen ocurrir tanto en la municipalidad como en sus servicios traspasados, y aplicable a sus funcionarios o prestadores de servicios a honorarios, independiente de su tipo de contrato o Estatuto Jurídico que los rija.

DECRETO:

1.- APRUEBASE, El Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual, que se adjunta al presente Decreto, el cual se entiende como parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

2.- NOTIFÍQUESE, el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual que por este acto administrativo se Aprueba, a todas las Direcciones, Departamento y Unidades Municipales.

3.- PUBLÍQUESE, el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual, en la página web del Municipio de Ercilla.

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE, Y ARCHIVESE

MUNICIPALIDAD DE ERCILLA Secretario

CARLO ZANETTI CÁCERES
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

MUNICIPALIDAD DE ERCILLA Alcalde

VALENTIN E. VIDAL HERNANDEZ
ALCALDE DE LA COMUNA

VVH/CZC/mse.-
DISTRIBUCIÓN:
- ❑ Oficina de Partes
- ❑ Direcciones, Departamento y Unidades Municipales.
- ❑ Archivo Administración

PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

1.- ASPECTOS GENERALES.

El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como acoso laboral o acoso sexual.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

a) Este procedimiento es aplicable es aplicable a todo el personal que cumple funciones en la municipalidad de Ercilla y sus servicios traspasados, ya sea que se rija por las normas estatutarias según corresponda, por el Código del Trabajo y contratos a honorarios.

b) Se aplicará cuando cualquier funcionario se encuentre, desde la perspectiva de la legislación vigente, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de acoso laboral o acoso sexual.

c) Será informado y difundido en reunión con los funcionarios, además de ser publicado en la página de internet de esta municipalidad.

3.- DEFINICIONES

Para efectos del presente procedimiento se entenderá:

a) **Por Denunciante:** Funcionario, trabajador o prestador de servicios a honorarios que efectúa una denuncia por acoso laboral o Acoso Sexual.
b) **Por Denunciado**: Funcionario, trabajador o prestador de servicios a honorarios respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral o Acoso Sexual.
c) **Por Denuncia**: La relación de hechos que constituyen el acoso laboral o Acoso Sexual, la cual deberá ser registrada y presentada por escrito, a través de los medios que más adelante se indicará.
d) **Por Receptor de la denuncia**: Serán receptores de denuncias el Director del CESFAM, el Director de Educación Municipal, el encargado de personal o recursos humanos del municipio, los funcionarios Directivos, Jefes o Encargados de Departamentos y Unidades y finalmente el Alcalde, en calidad de jefe superior del servicio.
e) **Por Acoso Laboral**: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente y sin que ésta enumeración sea taxativa, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos, correos

electrónicos u otros medios de comunicación tales como whassap y otros, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario(a), que ponga en riesgo su trabajo o que degrade su clima laboral, ejercidas de manera permanente, o que al menos, no pasen más de seis meses entre dos o más actos constitutivos de acoso laboral.

f) **Por acoso sexual**: Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo a la legislación nacional, toda conducta indebida, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN.

a) De la Denuncia.

La denuncia propiamente tal deberá ser presentada por escrito, sin perjuicio que la municipalidad pudiere elaborar un formato tipo de acta de denuncia por Acoso Laboral o Acoso Sexual, a objeto de que el denunciante cuente con los medios necesarios para formalizar la denuncia.

b) ¿Cómo se efectúa la denuncia?

Conforme al formato tipo de acta de denuncia por Acoso Laboral o Acoso Sexual, el denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en la que se presenta la denuncia.

Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que estos se produjeron, individualizando a testigos si los hubiera, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.

Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.

La falta de uno o más de los requisitos antes señalados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

c) ¿Quién recibe la denuncia?

Todo funcionario que desee hacer una denuncia por acoso laboral o Acoso Sexual, podrá escoger ante quien efectuarla de entre las personas señaladas en el numeral 3 letra d) del presente protocolo.

d) De las etapas del procedimiento de investigación.

- El receptor de la denuncia escuchará al o la denunciante. Posteriormente lo orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, advirtiendo de las consecuencias de una falsa denuncia.
- Una vez acogida la denuncia, el receptor debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir y presentar la situación al Alcalde o Administrador (a) Municipal para ejecutar medidas preventivas en el momento de la crisis, en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles.

La información contenida en el acta de denuncia servirá de orientación para el Jefe Superior del Servicio y le revelará la información necesaria y suficiente para discernir, si procede instruir un procedimiento disciplinario.

- El receptor deberá entregar, en ambos casos, al Alcalde o al Administrador (a) Municipal, el Acta de Denuncia en un plazo no superior a dos (2) días hábiles.

El Alcalde examinará y calificará la procedencia de ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, él que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación, y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes, en concordancia con lo estipulado en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Tratándose de prestadores de servicios con contrato a honorarios, luego de efectuada la denuncia en la forma señalada precedentemente, se instruirá una investigación sumaria en los términos ya señalados, y en caso de probarse su participación y culpabilidad, ésta será motivo para terminar anticipadamente su contrato de prestación de servicios a honorarios y para la aplicación de cualquier otra sanción que se encuentre estipulada en el respectivo contrato.

Lo anterior en atención a que los prestadores de servicios a honorarios deberán dar siempre cumplimiento al principio de probidad administrativa en virtud de lo señalado en el título III, de la Ley N° 18.575.

Tanto el cumplimiento del principio de probidad como las sanciones para el caso de su incumplimiento, sobre todo respecto al Acoso Laboral

y sexual, deberán estipularse expresamente en cada contrato de prestación de servicios a honorarios.

I. MARCO TÉCNICO

Teniendo en consideración lo dispuesto en el Art. 1° de nuestra Constitución Política de la República, lo prescrito en los numerales 2 y 3 del Art. 19 de nuestra Carta Magna, esto es, la igualdad de todas las personas ante la Ley, y su N° 16 que garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal, junto a la obligación del Estado contenida en el Art. 5, de respetar y promover los derechos esenciales que emanan en la naturaleza humana, garantizados en la Constitución Política de la República.

Se establecerán una serie de medidas, entre las cuales están las siguientes:

1.- La recopilación de antecedentes relativos al acoso laboral y/o Sexual y normas generales aplicables a la materia.

2.- La elaboración y difusión de un procedimiento frente una situación de acoso laboral y/o acoso sexual.

Todo lo anterior constituye el marco teórico sobre la base de la cual la municipalidad de Ercilla abordará la problemática del acoso laboral y sexual.

II. PRINCIPIOS FORMATIVOS EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL.

El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral y/o sexual tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

- Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o realizar cualquier tipo de comentario que diga relación con el contenido de la denuncia o de la investigación, lo anterior con la finalidad de resguardar la dignidad e integridad de las partes.

- Celeridad: La investigación de acoso laboral y/o sexual deberá sustanciarse con la mayor prontitud posible, evitando todo retraso del proceso.
- Idoneidad: El funcionario encargado de iniciar la investigación relativa a una denuncia por acoso laboral y/o sexual, deberá tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan desarrollar un proceso que asegure una conclusión ajustada a la realidad de los hechos ocurridos.
- Colaboración: Es deber de cada funcionario colaborar de manera amplia y objetiva con la investigación relativa a una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- Responsabilidad: La persona que realiza una denuncia por acoso laboral y/o sexual, debe actuar con responsabilidad, esto es, **denunciar hechos que efectivamente hayan acontecido, lo anterior debido al cumplimiento del principio de probidad administrativa que todos los funcionarios públicos y prestadores de servicios a honorarios deben cumplir en un organismo del Estado.**
  Si de la investigación realizada, relativa a una denuncia por acoso laboral se determina que los hechos denunciados son falsos y que el denunciante actuó con dolo, malintencionadamente con el objetivo de perjudicar al denunciado, se deberá sancionar la conducta de acuerdo a las reglas establecidas en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativos para Funcionarios Municipales.
- Debido proceso: Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso, esto es, el derecho a la defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplican, instancias superiores de reclamación, derechos a conocer el contenido de la denuncia, etc.

III. INSTRODUCCIÓN AL TEMA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Este concepto es conocido también como Mobbing, Bullyng, hostigamiento laboral y menoscabo laboral.

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, Modificado por la Ley N° 20.607, el acoso laboral es 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 y que tenga como

resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. N° 3519/034 de fecha 09 de agosto del año 2012 que acoso laboral es "*...Todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".*

IV. OBJETIVOS.

- Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, y para los efectos del presente protocolo, destinado a acoger, investigar y sancionar el acoso laboral propiamente tal.
- Erradicar todo tipo de discriminación, en especial garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Contar con un procedimiento interno claro y preciso para determinar si procede o no realizar un procedimiento disciplinario para determinar la existencia de posibles responsabilidades administrativas derivadas de denuncias por acoso laboral.

V. DERECHOS VULNERADOS POR EL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

En el proceso de definición de un concepto de acoso laboral, resulta ilustrativo indicar cuales garantías individuales, de las previstas en el Art. 19 de la Constitución Política de la República pueden llegar a ser vulneradas en situaciones de acoso laboral.

El acoso laboral, en cualquiera de sus formas, vulnera los siguientes principios, derechos o garantías:

- Integridad personal de los afectados.
- Dignidad de los funcionarios.

- Libertad Personal.
- Trato digno.
- Libertad de trabajo.
- Igualdad ante la Ley y no discriminación.

VI. TIPOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

En cuanto al ámbito de ocurrencia claramente se distinguen tres tipos de acoso laboral:

- **Acoso laboral y/o sexual horizontal**: Es aquél que se produce entre funcionarios de un mismo rango o jerarquía, entre quienes no existe una relación de dependencia en función de la aplicación del principio de autoridad que pueda caracterizar esas relaciones.

- **Acoso laboral y/o sexual vertical descendente**: En esta categoría está presente la diferencia jerárquica entre el acosador y la víctima, siendo el elemento de la jerarquía el que incide con mayor fuerza en el efecto deseado a través de las acciones que se despliegan para conseguir el objetivo que subyace bajo el acoso laboral.

- **Acoso laboral y/o sexual vertical ascendente**: En esta categoría también está presente la diferencia jerárquica entre el acosador y la víctima, pero opera de manera inversa a la situación anterior, esto es, para el caso que las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual se ejerzan desde el funcionario dependiente hacia quien tiene una posición de superioridad jerárquica dentro de la institución.

La distinción entre ambos tipos de acoso no es superficial, toda vez que, según se verá, en la segunda forma de acoso antes descrita el elemento de la jerarquía, poder de mando o autoridad puede generar en la victima una mayor sensación de indefensión ante la evidente desigualdad que importa tener u ostentar esa jerarquía, poder de mando o autoridad.

VII. SITUACIONES ESPECÍFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Se considerarán como conductas de acoso laboral y/o sexual, entre otras, las siguientes, siendo un elemento de la esencia que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo, es decir, jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso:

a) **Limitar el contacto social de un funcionario o una funcionaria con sus compañeros de trabajo**.

Entre otras conductas se destacan:

- Alejar de manera intencionada a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros de trabajo.
- Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias.
- Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a uno o más funcionarios o funcionarias del resto de sus compañeros de trabajo.
- Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
- Cambiar de manera arbitraria y sin justificación la ubicación de un funcionario o funcionaria separándolo del resto de sus compañeros de trabajo.

b) Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros de trabajo.

Entre otras conductas se destacan:

- Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva.

c) Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios o funcionarias dentro de la organización.

Entre otras conductas se destacan:

- Asignar de manera intencionada trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del grupo de trabajo.
- Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del espacio de trabajo.
- Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros de trabajo.
- Obligar a uno o más funcionarios o funcionarias a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

d) **Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.**

Entre otras conductas se destacan:

- Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Acoso a través de cualquier medio de comunicación, ya sea personal o social, a uno o más funcionarios o funcionarias.
- Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Burlarse sobre el aspecto físico de uno o más funcionarios o funcionarias.
- Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios, de su origen racial o étnico.

e) **Violencia psicológica o verbal a uno o más funcionarios o funcionarias pertenecientes al servicio.**

Entre otras conductas se destacan:

- Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios o funcionarias.
- Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios o funcionarias.
- Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios o funcionarias.
- Propinar maltrato físico a uno o más funcionarios o funcionarias.
- En el caso de funcionarios que tengan a su cargo personal, se podrá considerar acoso laboral el cambio o traslado del personal a su cargo sin justificación técnica y sin los reemplazos correspondientes, y siempre que lo anterior signifique una recarga arbitraria e injustificada en sus responsabilidades o funciones.

f) Serán consideradas como conductas de acoso sexual, sin que la enunciación sea taxativa, las siguientes:
   - Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual.

- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los funcionarios (a) o prestadores de servicios de este municipio.
- Fotografías de contenido sexual.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos o cualquier otra forma de comunicación electrónica que tenga contenido sexual.
- Cualquier presión tanto física como psicológica efectuada en contra de un funcionario (a) de índole sexual.

g) Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o funcionarias que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

No será considerado acoso laboral las diferencias de opinión, disputas y conflictos que surgen como consecuencia de una natural diversidad de opiniones o conductas existentes dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los o las funcionarias en el ejercicio de sus funciones, en la medida que esas diferencias de opinión sean emitidas con respeto hacia las demás personas.

VIII. FACTORES QIE INCIDEN EN LA APARICIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Ante la necesidad de contar con elementos que permitan el diseño y aplicación de acciones preventivas del acoso laboral y/o sexual, se considera útil señalar de manera indicativa, algunos factores que pueden incidir en la aparición del acoso laboral en nuestra municipalidad.

- Abuso de poder
- Falta de reconocimiento a la dignidad humana
- Mal clima laboral
- Canales de información poco eficientes
- Conflictos no resueltos

IX. DERIVACIONES POSIBLES EN CASO DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Si los hechos denunciados pudieren ser constitutivos de delito, cuestión que ponderará la administración municipal, se deberán derivar

los antecedentes al Ministerio Público para su conocimiento y persecución penal, en concordancia con el Art. 58, letra k) del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

X. DE LAS SANCIONES.

Es preciso señalar que para llegar a esta instancia se requiere haber cumplido con todos las etapas antes señaladas, de manera que la respectiva investigación puede generar dos tipos de sanciones.

a) Sanción administrativa: Sanciones que resulten aplicadas por la autoridad en concordancia con el mérito del respectivo procedimiento disciplinario.
b) Sanción penal: Sanción que determinará el tribunal correspondiente cuando los hechos denunciados sean constitutivos de delito.

MUNICIPALIDAD DE ERCILLA
Alcalde

VALENTIN VIDAL HERNANDEZ

ALCALDE DE LA COMUNA DE ERCILLA