

MODIFICA Y FIJA TEXTO REFUNDIDO
 "PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA E
 INVESTIGACIÓN DE MALTRATO, ACOSO
 LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE
 MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"

DECRETO N° 390/1

Puerto Varas, 28 SEP 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República que indica que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos; Artículo 19 y 20 de la Constitución Política de la República; la ley N° 19.880 que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la resolución afecta N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil; la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de Acoso Laboral;

TENIENDO PRESENTE

- a) El instructivo Presidencial N°6, de fecha 23 de mayo de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado;
- b) Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (2018), de la Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil;
- c) Decreto N° 2.167/2022 que aprueba el "PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"

CONSIDERANDO:

- a) La necesidad de extender el protocolo para la denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual de la Ilustre Municipalidad de Puerto Varas a los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud de Puerto Varas,
- b) Lo dispuesto en la sección I denominada ÁMBITO DE APLICACIÓN del "PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"
- c) Lo dispuesto en la sección II denominada DE LA DENUNCIA, punto 2 denominado "Presentación de la denuncia";
- d) Lo dispuesto en la sección III denominada DEL COMITÉ DE DENUNCIAS, punto 4 denominado "Comité de denuncias"
- e) Las atribuciones que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, según texto refundido fijado mediante el DFL N°1 de

2006, del Ministerio del Interior, y lo previsto en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, en especial lo dispuesto en el artículo 82, letra m).

DECRETO:

1. MODIFÍQUENSE, los puntos que a continuación se señalan, del decreto Alcaldicio N°2167 de 24 de mayo de 2022, que aprueba el "PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"

A. INCORPÓRESE, en la parte final de la sección I, denominada "ÁMBITO DE APLICACIÓN", lo siguiente: "o personal a honorarios con convenio de prestación de servicios del Departamento de Salud Municipal (con cumplimiento de jornada o por hora), o que se encuentren con convenio asistencial docente."

B. INCORPÓRESE, en la parte final del numeral 2.1 del punto 2 denominado "Presentación de la denuncia" de la sección II, denominada "DE LA DENUNCIA", lo siguiente: "Si el denunciante o denunciado pertenece al Departamento de Salud Municipal, independiente de la calidad jurídica de su contrato o convenio, la denuncia deberá formalizarse ante él o la Encargado(a) de Recursos Humanos, en sobre cerrado, quien procederá a tramitar la denuncia en los plazos que define el presente protocolo.

Si por cualquier razón, quien denuncia estimase que él o la Encargado(a) de Recursos Humanos no ofrece garantías de imparcialidad deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante el o la Asesor(a) Jurídico(a) del Departamento de Salud Municipal (DESAM), quien en tal caso quedará a cargo de realizar los procedimientos que se indican en el presente protocolo".

C. INTERCÁLESE, a continuación del numeral 4.1 del punto 4, denominado "Comité de Denuncias", de la sección III denominada "DEL COMITÉ DE DENUNCIAS", un nuevo punto 4.2, pasando el actual punto 4.2 a ser el punto 4.3, y así sucesivamente, del siguiente tenor: "4.2. Cuando la denuncia provenga de una persona que se desempeña en el área de salud municipal, en cualquier calidad jurídica de contratación o bajo modalidad de prestación de servicios con convenio a honorarios o convenio asistencial docente, se constituirá un Comité integrado por los(as) siguientes funcionarios (as) del DESAM y los (as) siguientes funcionarios de Salud Municipal:

- a) La persona que ocupe el cargo de Director(a) del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- b) La persona que ocupe el cargo de Asesor(a) Jurídica del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- c) La persona que ocupe el cargo de encargado (a) de Recursos Humanos del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- d) Un (a) Representante del Comité Paritario del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- e) Un (a) Representante de cada una de las Asociaciones de Funcionarios (as) del Departamento de Salud Municipal (DESAM).

Si por cualquier razón algunos de los Representantes antes individualizados no pudiesen transitoriamente asistir al Comité, deberán ser reemplazados por un/a subrogante. Igual criterio se seguirá en caso de existir alguna causal de inhabilidad, salvo las causales de las letras a), b) y c) del numeral 4.4 del presente protocolo, en cuyo caso corresponderá a la Alcaldía designar a una persona reemplazante. El o la funcionaria correspondiente a las letras d) y e), serán reemplazados/as por quien les suple en caso de encontrarse afectado/a por alguna causal de inhabilidad. En caso de duda, corresponderá al área de Asesoría Jurídica correspondiente calificar la existencia de la causal de subrogancia o suplencia respectiva".

2. FÍJESE el texto refundido, coordinado y sistematizado del "Protocolo para la denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual de la Ilustre Municipalidad de Puerto Varas", en los siguientes términos:

"PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"

Antecedentes:

El siguiente procedimiento ha sido elaborado para facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, a aquéllos que contravienen el principio de Probidad Administrativa, tal como se indica el Estatuto Administrativo, título de las Obligaciones Funcionarias, Artículo 61, letra K.

La ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52° la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual ordena: "Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso".

El Estado de Chile, a través del Poder Legislativo, ha establecido que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que "atentan contra la dignidad de las personas". Este tipo particular de conducta – que podría llegar a constituir delito – contradice, entre otros, los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°: que garantiza "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°.
- 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 modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

En vista de la gravedad de la falta, el Estatuto Administrativo, en su Artículo 125 inciso 3º, establece indirectamente, es decir, por remisión a al Artículo 84 letra I, que las conductas de acoso sexual son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todos los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de Puerto Varas regidos por la Ley N°18.883, al personal de Atención Primaria de Salud Municipal afecto a las normas de la Ley N°19.378, independiente de la calidad jurídica de contratación y a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que puedan estar vinculados por Código del Trabajo o con convenio de honorarios con fondos externos, al Honorable Concejo Municipal y a cualquier otro estamento que forme parte la institución o al personal a honorarios con convenio de prestación de servicios del Departamento de Salud Municipal (con cumplimiento de jornada o por hora), o que se encuentren con convenio asistencial docente.

II. DE LA DENUNCIA

1. Principios que rigen el procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual:

a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

c. **Probidad administrativa.** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

d. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

2. Presentación de la denuncia:

2.1. Ante quien se presenta la denuncia. La denuncia deberá formalizarse ante la Dirección de Asesoría Jurídica, en sobre cerrado, dirigida al Director/a de esta Unidad. Si por cualquier razón, quien denuncia estimase que la antes dicha Dirección no ofrece garantías de imparcialidad deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante el o la Administradora Municipal, quien en tal caso quedará a cargo de realizar los procedimientos que se indican en el presente protocolo. Si el denunciante o denunciado pertenece al Departamento de Salud Municipal, independiente de la calidad jurídica de su contrato o convenio, la denuncia deberá formalizarse ante el o la Encargado(a) de Recursos Humanos, en sobre cerrado, quien procederá a tramitar la denuncia en los plazos que define el presente protocolo.

Si por cualquier razón, quien denuncia estimase que él o la Encargado(a) de Recursos Humanos no ofrece garantías de imparcialidad deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante el o la Asesor(a) Jurídico(a) del Departamento de Salud Municipal (DESAM), quien en tal caso quedará a cargo de realizar los procedimientos que se indican en el presente protocolo.

2.2. Formalidades de la denuncia. Las acciones para hacer efectiva la denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, son:

- La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por quien realiza la denuncia.
- La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Identificación y domicilio de quien denuncia.
 - b) Narración circunstanciada de los hechos.
 - c) La individualización de quienes hubieren cometido los actos y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al o la denunciante.
 - d. Acompañar o mencionar antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Ninguna denuncia será condicionada a la presentación de pruebas por parte de quien la realiza, atendiendo a que muchas veces las situaciones descritas como maltrato, acoso laboral y/o sexual no permiten la obtención de pruebas en el momento que ocurre el acto vejatorio.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

3. Tramitación de la denuncia:

3.1. Corrección de errores formales. Recibida la denuncia, la persona responsable de su recepción deberá verificar que ésta incluya los antecedentes aquí señalados. En el caso que falte alguno de ellos deberá solicitar a quien denuncia que los complete. Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia de la misma con firma del receptor o receptora, la que también deberá señalar el día y hora de la presentación de la denuncia, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

3.2. Remisión de los antecedentes al Comité de Denuncias. Una vez que se haya formalizado debidamente la denuncia, al Departamento de Asesoría Jurídica el

cual solicitará al Comité de Denuncias que se constituya a más tardar dentro de cinco días hábiles desde que se hubiere completado la recepción de los antecedentes, a fin de que dicha instancia tome conocimiento de la existencia de la denuncia y ejerza las atribuciones que se le confieren en virtud del presente protocolo.

III. DEL COMITÉ DE DENUNCIAS

6

4. Comité de Denuncias: Existirá un comité encargado de realizar un examen preliminar de los antecedentes aportados en la denuncia, el que, dentro del plazo máximo de diez días hábiles, deberá emitir un informe con recomendaciones de cursos de acción a adoptar.

4.1. Integración del Comité. El Comité estará integrado por los siguientes funcionarios (as):

- a) La persona que ocupe el cargo de Administrador (a) Municipal.
- b) La persona que ocupe el cargo de jefe/a del Departamento (a) de Asesoría Jurídica
- c) La persona que ocupe el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- d) Un representante del Comité Paritario
- e) Un representante de la Asociación de Funcionarios (as).

Si por cualquier razón los directivos municipales no pudiesen transitoriamente asistir al Comité, deberán ser reemplazados por un/a subrogante legal. Igual criterio se seguirá en caso de existir alguna causal de inhabilidad, salvo las causales de las letras a), b) y c) del artículo 4.4 del presente protocolo, en cuyo caso corresponderá a la Alcaldía designar a una persona reemplazante.

El o la funcionaria correspondiente a las letras d) y e) serán reemplazados/as por quien les suple en caso de encontrarse afectado/a por alguna causal de inhabilidad. En caso de duda, corresponderá al Departamento de Asesoría Jurídica calificar la existencia de la causal de subrogancia o suplencia respectiva.

4.2. Cuando la denuncia provenga de una persona que se desempeña en el área de salud municipal, en cualquier calidad jurídica de contratación o bajo modalidad de prestación de servicios con convenio a honorarios o convenio asistencial docente, se constituirá un Comité integrado por los(as) siguientes funcionarios (as) del DESAM y los (as) siguientes funcionarios de Salud Municipal:

- a) La persona que ocupe el cargo de Director(a) del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- b) La persona que ocupe el cargo de Asesor(a) Jurídica del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- c) La persona que ocupe el cargo de encargado (a) de Recursos Humanos del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- d) Un (a) Representante del Comité Paritario del Departamento de Salud Municipal (DESAM).
- e) Un (a) Representante de cada una de las Asociaciones de Funcionarios (as) del Departamento de Salud Municipal (DESAM).

Si por cualquier razón algunos de los Representantes antes individualizados no pudiesen transitoriamente asistir al Comité, deberán ser reemplazados por un/a subrogante. Igual criterio se seguirá en caso de existir alguna causal de inhabilidad, salvo las causales de las letras a), b) y c) del numeral 4.4 del presente protocolo, en cuyo caso corresponderá a la Alcaldía designar a una persona reemplazante. El o la funcionaria correspondiente a las letras d) y e), serán reemplazados/as por quien les suple en caso de encontrarse afectado/a por alguna causal de inhabilidad. En caso de duda, corresponderá al área de Asesoría Jurídica correspondiente calificar la existencia de la causal de subrogancia o suplencia respectiva".

4.3. Atribuciones y obligaciones del Comité de Denuncias. El Comité de Denuncias será la instancia encargada de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento a la denuncia, en virtud de lo cual podrá recomendar acciones tales como iniciar un sumario administrativo o rechazar la denuncia si los hechos manifiestos no revistieren las características exigidas por la normativa para ser constitutivos de maltrato, acoso laboral o sexual. Asimismo, deberá adoptar las medidas de resguardo del o la funcionaria afectada por una situación de acoso laboral para cuyo efecto dispondrá del plazo máximo de diez días hábiles desde que se hubiere constituido para conocer de la denuncia.

En caso de denuncias por acoso sexual, el plazo máximo será de cinco días hábiles y, según la relación entre quien denuncia y quien agrede, se deberá resolver traslado o inhabilidad temporal de él o la agresora, resguardando siempre a la víctima.

Deberá siempre dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estrictas medidas de confidencialidad, en el Departamento de Asesoría Jurídica. El Comité adoptará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de empate será el o la Administradora Municipal quien dirimirá la situación.

4.4. Inhabilidades para los integrantes del Comité. Los integrantes del Comité deberán declararse inhabilitados de participar en los siguientes casos:

- a) Tener calidad de denunciante o denunciado/a
- b) Tener relación jerárquica directa con quien denuncia o con la persona denunciada.
- c) Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con quien denuncia o denunciado/a
- d) Concurrir en cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.

IV. DE LA INVESTIGACIÓN

5. Investigación. En caso de estimarse por el Comité que los antecedentes pueden llegar a ser constitutivos de la figura de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, recomendará a la institución de un sumario administrativo, el cual se registrará por las normas contenidas en la ley 18.883, para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que

puedan implicar atentados a la dignidad de las personas. Lo anterior, en ningún caso afectará las facultades que los artículos 126 y 127 del Estatuto Administrativo otorgan al Alcalde respecto de la iniciación de los sumarios administrativos.

6. Resultado de la investigación.

6.1. Comunicación de Resultado. En el caso que la investigación de la denuncia de acoso laboral llegue a un resultado, se les comunicará en forma confidencial a quien realizó la denuncia, así como las medidas que fueren adoptadas.

6.2. Denuncia maliciosa. En caso que la investigación dé como resultado que la denuncia fue hecha en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar o inculpar injustificadamente al presunto/a victimario/a, la Comisión podrá recomendar el inicio de un sumario administrativo en contra de quien realizó la denuncia.

6.3. Acciones judiciales. El presente protocolo establece el procedimiento interno de la Municipalidad para los casos de maltrato, acoso laboral y sexual, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, la víctima de acoso decida interponer.

V. DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES RESPECTIVAS

Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, se deberá instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, se deberá entregar apoyo a la persona que denunció y ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

VI. PLAN DE SOCIALIZACIÓN

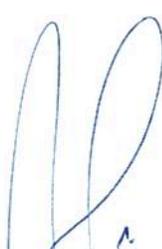
Capacitación. Se generarán instancias de capacitación y formación al Comité de Denuncias, a fin de que adquieran conocimientos necesarios para comprender la problemática con enfoque de género, promover un clima laboral sano y de respeto, fomentar el autocontrol y modelar las conductas hacia los comportamientos permitidos.

Difusión. Se generarán instancias de difusión del presente Protocolo dirigida a todo el personal al cual se aplica el documento:

- Se difundirá a toda la organización vía correo electrónico.
- Se publicará el procedimiento y formulario de denuncia en el sitio interno (intranet) de la Municipalidad
- Se realizarán jornadas de capacitación y difusión con las jefaturas para abordar la temática transversalmente en la institución y definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como líderes de equipos de trabajo.
- Se realizarán jornadas de sensibilización en la temática de maltrato, acoso laboral y sexual a todo el personal Municipal, con el fin de que tengan conocimiento sobre el protocolo, su alcance y procedimientos.

3. ESTABLÉZCASE que el presente decreto será válido tanto para la Municipalidad de Puerto Varas, como también para el Servicio Traspasado de Salud Municipal.
4. NOTIFÍQUESE el presente decreto a la Asociaciones de Funcionarios/as y Comité Paritario, tanto de la Municipalidad de Puerto Varas y Servicio traspasado de Salud a quienes corresponda integrar el Comité de Denuncias, conforme a lo dispuesto en las letras d) y e) del artículo 4.1 y 4.2 del protocolo que se aprueba mediante el presente acto administrativo, a fin de que dichas instancias procedan a nombrar a sus representantes titulares y suplentes, debiendo posteriormente comunicar el nombre de las personas en quienes haya recaído la designación a la Administración Municipal.
5. ANÓTESE e INFÓRMESE a todas las reparticiones municipales, Departamento de Comunicaciones para su publicación en la intranet municipal y pase al Departamento de Asesoría Jurídica para su conocimiento y fines pertinentes.

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA, Y UNA VEZ HECHO ARCHIVESE.


ADRIANA SOTO
SECRETARIA MUNICIPAL


TGS/MCM/CDA/abm




TOMÁS GARATE SILVA
ALCALDE



ANEXOS

Anexo 1: Marco Conceptual

Conductas que vulneran la dignidad de las personas

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios).

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros. Esta constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que la persona acusada como victimaria efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a las personas involucradas, si no que a los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

Maltrato Laboral

Se define como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica."¹

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que quien agrede no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.

¹ Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).

- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el maltratador se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que deflora su malestar, violencia y humillación a otros u otras.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

Acoso Laboral

La ley N° 20.607, que sanciona las prácticas de acoso laboral, lo define como un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento² reiterados, ejercida por una persona o grupo de personas contra otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, que tenga como resultado para la o las personas afectadas, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Es importante indicar que conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco "el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura directa, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso".

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando "los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador o trabajadora, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos".

Ejemplos de conductas abusivas: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador o trabajadora.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizarle ante otros/AS compañeros/AS o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a la persona, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

² Refiere a toda conducta abusiva y especialmente comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una persona, que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridicularizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los/as demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Acoso Sexual

La ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose 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. Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente³:

a. Realizada por una persona:

- Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

b. Sin consentimiento:

- La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.

c. Por cualquier medio:

- Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción de quien acosa sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualquier otra decisión relativa al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a las personas acosadas un papel de objeto sexual en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden

³ “Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual”, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 36.

hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral.

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL	
Fecha de denuncia:	Hora:
Fecha de los hechos denunciados:	
<i>Indique tipo de denuncia:</i>	
Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	
Otra conducta que atenta la dignidad de las personas	
<i>Marcar con una X quién realiza la denuncia:</i>	
Victima (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	
<i>Datos personales de la Víctima:</i>	
Nombre completo:	
Rut:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Cargo que desempeña:	
Fono:	
Mail:	
<i>Datos personales del denunciante (Solo en caso de que el denunciante no sea la víctima)</i>	
Nombre Completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
<i>Respecto a la denuncia: Nivel jerárquica del denunciante frente a la víctima</i>	
Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	
¿El/la denunciado/a-victimario/a trabaja directamente con la víctima?	
Si	No
Ocasionalmente	
¿ Desea que reciba esta información la Asociación a la cual pertenece?	

Si	No

NARRACION DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas- en orden cronologico- por el/la acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido – testigos -, (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Antecedentes y documentos que acrediten la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos de respaldo	

Firma de él/la denunciante

Firma funcionario/a Receptor

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__

(Fecha entrega del documento)

NOMBRE- FIRMA RECEPTORA/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTORA/A

Puerto Varas, 24 MAY 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República que indica que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos; Artículo 19 y 20 de la Constitución Política de la República; la ley N° 19.880 que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la resolución afecta N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil; la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de Acoso Laboral;

TENIENDO PRESENTE

- a) El instructivo Presidencial N°6, de fecha 23 de mayo de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado;
- b) Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (2018), de la Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil;

CONSIDERANDO

Las atribuciones que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, según texto refundido fijado mediante el DFL N°1 de 2006, del Ministerio del Interior, y lo previsto en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, en especial lo dispuesto en el artículo 82, letra m).

DECRETO: 2167

APRUEBASE el "PROCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS", cuyo texto es el siguiente:

"PROCOLO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS"

Antecedentes:

El siguiente procedimiento ha sido elaborado para facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, a aquéllos que contravienen el principio de Probidad Administrativa, tal como se indica el Estatuto Administrativo, título de las Obligaciones Funcionarias, Artículo 61, letra K.

La ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52° la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual ordena: "Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso".

El Estado de Chile, a través del Poder Legislativo, ha establecido que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que "atentan contra la dignidad de las personas". Este tipo particular de conducta – que podría llegar a constituir delito – contradice, entre otros, los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°: que garantiza "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".



- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°.
- 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 modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

En vista de la gravedad de la falta, el Estatuto Administrativo, en su Artículo 125 inciso 3°, establece indirectamente, es decir, por remisión a al Artículo 84 letra I, que las conductas de acoso sexual son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todos los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de Puerto Varas regidos por la Ley N°18.883, al personal de Atención Primaria de Salud Municipal afecto a las normas de la Ley N°19.378, independiente de la calidad jurídica de contratación y a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que puedan estar vinculados por Código del Trabajo o con convenio de honorarios con fondos externos, al Honorable Concejo Municipal y a cualquier otro estamento que forme parte la institución.

II. DE LA DENUNCIA

1. Principios que rigen el procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

a. Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

b. Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

c. Probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

d. Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

e. Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

2. Presentación de la denuncia:

2.1. Ante quién se presenta la denuncia. La denuncia deberá formalizarse ante la Dirección de Asesoría Jurídica, en sobre cerrado, dirigida al Director/a de esta unidad.

Si por cualquier razón, quien denuncia estimase que la antes dicha Dirección no ofrece garantías de imparcialidad deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante el o la

Administradora Municipal, quien en tal caso quedará a cargo de realizar los procedimientos que se indican en el presente protocolo.

2.2. Formalidades de la denuncia. Las acciones para hacer efectiva la denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, son:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por quien realiza la denuncia.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio de quien denuncia.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos.
 - c. La individualización de quienes hubieren cometido los actos y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al o la denunciante.
 - d. Acompañar o mencionar antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Ninguna denuncia será condicionada a la presentación de pruebas por parte de quien la realiza, atendiendo a que muchas veces las situaciones descritas como maltrato, acoso laboral y/o sexual no permiten la obtención de pruebas en el momento que ocurre el acto vejatorio.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

3. Tramitación de la denuncia:

3.1. Corrección de errores formales. Recibida la denuncia, la persona responsable de su recepción deberá verificar que ésta incluya los antecedentes aquí señalados. En el caso que falte alguno de ellos deberá solicitar a quien denuncia que los complete. Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia de la misma con firma del receptor o receptora, la que también deberá señalar el día y hora de la presentación de la denuncia, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

3.2. Remisión de los antecedentes al Comité de Denuncias. Una vez que se haya formalizado debidamente la denuncia, al Departamento de Asesoría Jurídica el cual solicitará al Comité de Denuncias que se constituya a más tardar dentro de cinco días hábiles desde que se hubiere completado la recepción de los antecedentes, a fin de que dicha instancia tome conocimiento de la existencia de la denuncia y ejerza las atribuciones que se le confieren en virtud del presente protocolo.

III. DEL COMITÉ DE DENUNCIAS

4. Comité de Denuncias:

Existirá un comité encargado de realizar un examen preliminar de los antecedentes aportados en la denuncia, el que, dentro del plazo máximo de diez días hábiles, deberá emitir un informe con recomendaciones de cursos de acción a adoptar.

4.1. Integración del Comité. El Comité estará integrado por los siguientes funcionarios (as):

- a) La persona que ocupe el cargo de Administrador (a) Municipal.
- b) La persona que ocupe el cargo de jefe/a del Departamento (a) de Asesoría Jurídica
- c) La persona que ocupe el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- d) Un representante del Comité Paritario
- e) Un representante de la Asociación de Funcionarios (as).

Si por cualquier razón los directivos municipales no pudiesen transitoriamente asistir al Comité, deberán ser reemplazados por un/a subrogante legal. Igual criterio se seguirá en caso de existir alguna causal de inhabilidad, salvo las causales de las letras a), b) y c) del artículo 4.3 del presente protocolo, en cuyo caso corresponderá a la Alcaldía designar a una persona reemplazante.

El o la funcionaria correspondiente las letras d) y e) serán reemplazados/as por quien les suple en caso de encontrarse afectado/a por alguna causal de inhabilidad.

En caso de duda, corresponderá al Departamento de Asesoría Jurídica calificar la existencia de la causal de subrogancia o suplencia respectiva.

4.2. Atribuciones y obligaciones del Comité de Denuncias. El Comité de Denuncias será la instancia encargada de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento a la denuncia, en virtud de lo cual podrá recomendar acciones tales como

iniciar un sumario administrativo o rechazar la denuncia si los hechos manifiestos no revistieren las características exigidas por la normativa para ser constitutivos de maltrato, acoso laboral o sexual. Asimismo, deberá adoptar las medidas de resguardo del o la funcionaria afectada por una situación de acoso laboral para cuyo efecto dispondrá del plazo máximo de diez días hábiles desde que se hubiere constituido para conocer de la denuncia.

En caso de denuncias por acoso sexual, el plazo máximo será de cinco días hábiles y, según la relación entre quien denuncia y quien agrede, se deberá resolver traslado o inhabilidad temporal de él o la agresora, resguardando siempre a la víctima.

Deberá siempre dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estrictas medidas de confidencialidad, en el Departamento de Asesoría Jurídica.

El comité adoptara sus acuerdos por mayoría simple. En caso de empate será el o la Administradora Municipal quien dirimirá la situación.

4.3. Inhabilidades para los integrantes del Comité.

Los integrantes del Comité deberán declararse inhabilitados de participar en los siguientes casos:

- a) Tener calidad de denunciante o denunciado/a
- b) Tener relación jerárquica directa con quien denuncia o con la persona denunciada.
- c) Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con quien denuncia o denunciado/a
- d) Concurrir en cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.

IV. DE LA INVESTIGACIÓN

5. Investigación. En caso de estimarse por el Comité que los antecedentes pueden llegar a ser constitutivos de la figura de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, recomendará a la institución de un sumario administrativo, el cual se regirá por las normas contenidas en la ley 18.883, para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas. Lo anterior, en ningún caso afectará las facultades que los artículos 126 y 127 del Estatuto Administrativo otorgan al Alcalde respecto de la iniciación de los sumarios administrativos.

6. Resultado de la investigación

6.1. Comunicación de Resultado: En el caso que la investigación de la denuncia de acoso laboral llegue a un resultado, se les comunicará en forma confidencial a quien realizó la denuncia, así como las medidas que fueren adoptadas.

6.2. Denuncia maliciosa. En caso que la investigación dé como resultado que la denuncia fue hecha en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar o inculpar injustificadamente al presunto/a victimario/a, la Comisión podrá recomendar el inicio de un sumario administrativo en contra de quien realizó la denuncia.

6.3. Acciones judiciales El presente protocolo establece el procedimiento interno de la Municipalidad para los casos de maltrato, acoso laboral y sexual, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, la víctima de acoso decida interponer.

V. DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES RESPECTIVAS

Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, se deberá instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, se deberá entregar apoyo a la persona que denunció y ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

VI. PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Capacitación. Se generarán instancias de capacitación y formación al Comité de Denuncias, a fin de que adquieran conocimientos necesarios para comprender la

problemática con enfoque de género, promover un clima laboral sano y de respeto, fomentar el autocontrol y modelar las conductas hacia los comportamientos permitidos. Difusión. Se generarán instancias de difusión del presente Protocolo dirigida a todo el personal al cual se aplica el documento:

- Se difundirá a toda la organización vía correo electrónico.
- Se publicará el procedimiento y formulario de denuncia en el sitio interno (intranet) de la Municipalidad
- Se realizarán jornadas de capacitación y difusión con las jefaturas para abordar la temática transversalmente en la institución y definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como líderes de equipos de trabajo.
- Se realizarán jornadas de sensibilización en la temática de maltrato, acoso laboral y sexual a todo el personal Municipal, con el fin de que tengan conocimiento sobre el protocolo, su alcance y procedimientos.

De la vigencia. El presente protocolo entrará en vigencia a contar del día 10 de mayo de 2022

NOTIFÍQUESE el presente decreto a la Asociación de Funcionarios y Comité Paritario, a quienes corresponda integrar el Comité de Denuncias, conforme a lo dispuesto en las letras d) y e) del artículo 4.1 del protocolo que se aprueba mediante el presente acto administrativo, a fin de que dichas instancias procedan a nombrar a sus representantes titulares y suplentes, debiendo posteriormente comunicar el nombre de las personas en quienes haya recaído la designación a la Administración Municipal.

ANÓTESE e INFÓRMESE a todas las reparticiones municipales, Departamento de Comunicaciones para su publicación en la intranet municipal y pase al Departamento de Asesoría Jurídica para su conocimiento y fines pertinentes.



TOMÁS GÁRATE SILVA
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS



ADRIANA SOTO NIETO
SECRETARIA MUNICIPAL

ASN/ TGS / MCM / MRN / LVM / cda



