



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO N° **2 5 2 6**
SAN NICOLAS, **0 8 MAY 2025**

**HOY SE DECRETO LO SIGUIENTE:
VISTOS Y CONSIDERANDO**

- a) Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su texto refundido.
- b) Decreto Exento N° 5853 de fecha 06 de Diciembre de 2024, que; a través del cual el alcalde, Sr. Víctor Ramón Toro Leiva asume sus funciones como Alcalde o Alcaldesa Titular de la comuna de San Nicolás.
- c) La Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto N°100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- d) DFL 1 DFL 1-19653 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado.
- e) La Ley N°18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente los Artículos Nos. 82, 88 y 123.
- f) Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- g) El Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
- h) Ley N°20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- i) Ley N°20.609, que Establece medidas contra la discriminación.
- j) Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género.
- k) Ley N°21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.
- l) Ley N° 21.545, que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
- m) Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- n) Ley N° 21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- o) Los Principios de Yogyakarta.
- p) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), promulgada a través del Decreto N°1.640 del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- q) Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, promulgado a través del Decreto N°122/2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores.
- r) Instructivo N°E516610/2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin), introdujo en las Leyes Nos.18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



- s) Oficio N° E30538/2025, de la Contraloría General de la República, el cual aclara Dictamen N° E516610, de 2024, de este origen, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643, Ley Karin, introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883.
- t) En base a propuesta de actualización y modificación al "Protocolo de Prevención Respecto del Acoso Sexual Laboral y la Violencia en el Trabajo" por el Sr. Carlos A. Arzola Burgos Asesor Jurídico de la Municipalidad de San Nicolás, el cual toma como base el Instructivo de la Contraloría General de La Republica N° E30538/2025 (Ley Karin), en donde se concluye: *"El contenido del Protocolo Municipal es coherente con las directrices de la Contraloría General y existe en consecuencia conformidad con él."*

DECRETO

- 1. **APRUEBASE**, el siguiente Protocolo de prevención respecto del acoso sexual laboral y la violencia en el trabajo.
- 2. **DESÍGNESE**, como Receptor de Denuncias del presente protocolo al Director del Departamento de Administración y Finanzas, Don Daniel Flores Silva. Si la denuncia es contra dicho receptor o alguien del equipo de DAF, deberá ser entregado al Administrador Municipal de la Municipalidad de San Nicolás, Don Néstor Saavedra González;
- 3. **ESTABLÉZCASE**, que el presente Protocolo se comunicará a todos/as servidores públicos a través de vía correo electrónico masivo, intranet municipal, en el portal de Transparencia Activa de la página web del municipio y en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de para ser entregado a todos/as los/as funcionarios/as que ingresen a cumplir funciones en esta Municipalidad.
- 4. **PUBLÍQUESE**, el presente Decreto Alcaldicio en Intranet por la Dirección de Administración y Finanzas, en la página web por la Secretaría Municipal y el portal de Transparencia Activa.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



SILVANA ANDREA NEIRA LLANOS
SECRETARIA MUNICIPAL



VICTOR TOROLEIVA
ALCALDE MUNICIPALIDAD DE SAN NICOLAS

NSG/AEG/DFS/pto

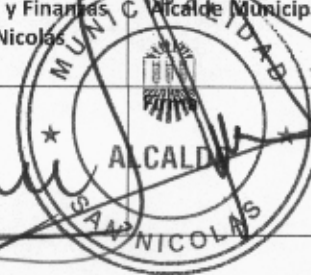
DISTRIBUCIÓN: ADM Y FINANZAS - SECMI - EMERGENCIA - CONTROL INTERNO - GABINETE - DOM - TRANSITO - MEDIO AMBIENTE - RR.PP Y COMUNICACIONES - DIDECO - DPTO. SOCIAL - SEGURIDAD COMUNITARIA - SALUD - EDUCACION - OFICINA DE PARTES.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

1RA VERSIÓN
Enero, 2025
DECRETO ALCALDICIO N°

Elaborado por	Visado por	Aprobado por
Pedro Torres Ortega Prevencionista de Riesgos Municipalidad de San Nicolás	Daniel Flores Silva Director de Administración y Finanzas Municipalidad de San Nicolás	Victor Toro Leiva Alcalde Municipalidad de San Nicolás
Firma	Firma	Firma





TITULO I

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.

El presente protocolo ha sido elaborado por la Municipalidad de San Nicolás en consideración a la Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", la cual introduce modificaciones significativas en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Estas modificaciones buscan fortalecer el derecho de toda persona a un espacio de trabajo libre de violencia, acoso laboral y sexual, tal como se establece en el artículo 13 de la Ley N° 18.575.

La implementación de la Ley Karin se ha visto precisada por dictámenes de la Contraloría General de la República. En particular, el Dictamen N° E30538/2025 viene a aclarar el alcance del Dictamen N° E516610, de 2024, respecto a las sanciones aplicables en casos de acoso laboral y sexual. Mientras que una interpretación inicial pudo sugerir que la destitución era la única medida disciplinaria, el Dictamen N° E30538/2025 clarifica que, conforme a las modificaciones a los artículos 140 de la Ley N° 18.834 y 138 de la Ley N° 18.883, la autoridad puede aplicar cualquier medida disciplinaria contemplada en la normativa, en mérito de los antecedentes recopilados y la entidad de la falta cometida.

En este contexto, la Municipalidad de San Nicolás, en concordancia con la Constitución Política de la República y el artículo 2° del Código del Trabajo que promueven un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, presenta este protocolo que detalla las acciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, considerando las precisiones establecidas por la Contraloría General de la República. El objetivo es garantizar entornos laborales seguros, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las personas.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES GENERALES.

La Municipalidad de San Nicolás tiene como misión satisfacer las primeras necesidades y contribuir a la autonomía, la educación, el desarrollo económico local y cultural, para mejorar directamente la calidad de vida de las comunidades San Nicolásinas, promoviendo el respeto transversal entre niños, adultos mayores, mujeres y hombres, considerando a los sectores y su idiosincrasia como motor esencial de San Nicolás, bajo este fundamento es necesario generar ambientes laborales sanos con una convivencia libre de malos tratos para así desarrollar las funciones de una mejor manera contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y así entregar un servicio de mejor calidad a la comunidad de San Nicolás.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de San Nicolás 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. En este mismo orden de ideas, el inciso final del artículo 13 de la Ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que la función pública se ejerce propendiendo al respeto de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, libre de acoso laboral y libre de acoso sexual laboral. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.



Desde ahora en adelante, mencionaremos como “servidores públicos” a los funcionarios, funcionarias, prestadores de servicios contrato interno, prestadores de servicios con programas externos, suma alzada, trabajadores y trabajadoras que cumplan funciones dentro de la Municipalidad de San Nicolás.

CAPÍTULO III PRINCIPIOS ORIENTADOS

El Protocolo de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de San Nicolás, tiene como fundamento los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El procedimiento -protocolo- de denuncia y tratamiento de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral, debe incorporar como base fundamental la confidencialidad de todas las personas que se hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quien asume la responsabilidad de constituirse como el/la Receptor/a de Denuncias y quien sea designado como Investigador/a o Fiscal Investigador/a de éstas. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con las personas involucradas en la denuncia y/o con las etapas que contempla el procedimiento. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en el proceso.
2. **Celeridad:** Considerando la relevancia de esta temática, es que la investigación deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, privilegiando la calidad de la investigación y evitando toda burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad del/la denunciado/a, menoscabando, muchas veces, los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
3. **Imparcialidad:** El/la Receptor/a de Denuncia, como asimismo quien asuma la función de Investigador/a o Fiscal Investigador/a de ésta, y todo quien participe del proceso de investigación y sancionatorio, deberán mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara, deberá inhabilitarse del proceso, debiendo asumir las funciones del/la inhabilitado/a aquella persona que haya sido designado como suplente para el cargo.
4. **Colaboración:** Es deber de todo el personal que se desempeña en la Municipalidad de San Nicolás -cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o ley de contratación y Unidad de desempeño- colaborar con la investigación, cuando se manejan antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
5. **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, utilizando el formulario de denuncias elaborado para estos fines (contenido en el Anexo N° 1 de este Protocolo). Además, es necesario que conozca que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, previa instrucción de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
6. **Probidad Administrativa:** En el proceso de denuncia e investigación de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral, deberá respetarse siempre el principio de probidad administrativa, el cual consiste en observar, una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general sobre una conducta particular.
7. **Perspectiva de género:** En el proceso de prevención e investigación del presente protocolo se debe establecer una perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de individuos como de sociedades.



8. **Principio de la no discriminación arbitraria:** los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable.
9. **Presunción de inocencia:** En ningún caso mientras dure el proceso disciplinario, algún servidor público será considerado culpable ni tratado como tal, en tanto no fuere concluido el procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO IV MARCO NORMATIVO.

Todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige y los que resulten como fundamento para la instalación de ambientes de trabajo decentes y de respeto mutuo, considerando al menos los siguientes cuerpos normativos:

- La Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto N° 100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- DFL 1 DFL 1-19653 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado.
- La Ley N° 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente los Artículos Nos. 82, 88 y 123.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- El Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que Establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género.
- Ley N° 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.
- Ley N° 21.545, que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N° 21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Los Principios de Yogyakarta.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), promulgada a través del Decreto N°1.640 del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, promulgado a través del Decreto N° 122/2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaria de Relaciones Exteriores.
- Instructivo N° E516610/2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin), introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Oficio N° E30538/2025, de la Contraloría General de la República, el cual aclara Dictamen N° E516610, de 2024, de este origen, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643, Ley Karin, introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883.



CAPÍTULO V

OBJETIVOS, ALCANCE, ÁMBITO DE APLICACIÓN, PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

1. OBJETIVO.

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 Municipalidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la Municipalidad como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Municipalidad, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, independiente de su condición contractual, se comprometen a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

El presente protocolo, permitirá a todos/as los/as funcionarios/as municipales, a los/as prestadores de servicios contratados a honorarios y aquellos/as trabajadores/as contratados bajo las normas del Código del Trabajo, identificar las conductas que atentan contra la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de prevención, denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

Este Protocolo, de carácter vinculante para toda la comunidad municipal, tendrá como objetivos específicos los siguientes:

1. Promover en los equipos de trabajo la prevención en situaciones de acoso/violencia. Este objetivo debe ser liderado por las jefaturas y Directores/as de forma permanente en los entornos laborales;
2. Prevenir actos de acoso laboral, sexual y/o violencia al interior del Municipio, a través de la educación de los servidores públicos sobre el tema;
3. Establecer las medidas de prevención en relación a las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo;
4. Definir y delimitar de manera clara qué actos constituyen conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo;
5. Establecer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia al interior de la Municipalidad de San Nicolás.

2. ALCANCE.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, directores, concejales y alcalde de la Municipalidad de San Nicolás, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

3. AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, se aplica a todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad de San Nicolás, independiente de su calidad contractual y unidad de desempeño, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios (contrato interno o externo) que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del Principio de Probidad Administrativa.



Este Protocolo busca proteger a los funcionarios/as y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los funcionarios despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste por lo tanto, se aplica en:

1. El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son pertenecientes a este.
2. Los lugares donde se paga al funcionario, donde éste toma su descanso, donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
4. El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
5. El alojamiento proporcionado por el empleador.
6. Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

La Municipalidad reconoce el Convenio 190 de la OIT (Convenio sobre la violencia y el acoso) y la Ley N°21.643, conocida como "Ley Karin", comprometiéndose a respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

En conformidad con la legislación y la situación nacional, el Municipio adoptará un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en torno a nuestra institución. Este enfoque tiene en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, particularmente, en:

1. Prohibir normativamente la violencia y el acoso.
2. Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.
3. Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
4. Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.
5. Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.
6. Prever sanciones.
7. Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.
8. Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.
9. Todos aquellos principios que tiendan a promocionar, sancionar las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todos los funcionarios deberán respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.



CAPÍTULO VI DEFINICIONES.

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo.

1. **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.



- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

3. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
4. **Conductas incívicas:** 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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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.
5. **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, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, 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 subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

6. **Probidad Administrativa:** El principio de probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
7. **Denuncia:** Acto formal que puede presentarse por escrito o verbalmente ante el/la Receptor/a de Denuncias: Su propósito es informar a la máxima autoridad del Municipio sobre un hecho que se considera acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. Si la denuncia se presenta por escrito, debe completarse el formulario correspondiente (Anexo N°1). En caso de realizarse de manera verbal, el/la receptor/a de la denuncia debe redactar un acta que contenga los detalles del hecho (Anexo N°5).
8. **Denunciante:** Persona, ya sea la víctima o un tercero en su nombre, que presenta una denuncia por una presunta situación de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. Esta persona decide formalizar la situación acercándose al Receptor/a de Denuncias del Municipio, a quien puede entregar el formulario contenido en el Anexo N°1 o proporcionar un testimonio verbal de lo sucedido. Si la denuncia es verbal, el/la Receptor/a de Denuncias debe redactar un acta, conforme a lo estipulado en el Anexo N°5 de este protocolo.
9. **Denunciado/a:** Persona o servidor público a la que se le atribuyen conductas supuestamente constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
10. **Víctima:** Persona que sufre la acción de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral.
11. **Testigo(s):** Personas que tienen conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral, y que ofrecen su testimonio durante un procedimiento disciplinario.
12. **Receptor(a) de Denuncias:** Profesional encargado/a de recibir y canalizar las denuncias de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral dentro del Municipio;
13. **Personal:** El término "personal" abarca a todas las personas que desempeñan funciones en la Municipalidad de San Nicolás, incluyendo a todos los servidores públicos, tales como funcionarios/as; contratados/as bajo el Código del Trabajo; prestadores de servicios, alumnos/as en práctica, y cualquier otra persona que brinde algún servicio en el Municipio.
14. **Asimetría de Poder:** La asimetría de poder es una situación que se da cuando una persona ejerce un mayor poder sobre otra u otras, generando desigualdades donde una o varias personas dominan a otras.



15. **Procedimiento Disciplinario:** Procedimiento administrativo que se inicia con una denuncia y busca, a través de la instrucción de una Investigación Sumaria o de un Sumario Administrativo, determinar la responsabilidad administrativa del servidor público.
16. **Investigación Sumaria:** Procedimiento que tiene como objetivo verificar la existencia de los hechos denunciados, identificar a los responsables y determinar su participación, si los hubiera. Se caracteriza por ser fundamentalmente verbal, y se requiere levantar un acta general de lo actuado, que debe ser firmada por quienes declaren. La investigación no puede exceder un plazo de 5 días hábiles y se aplica para indagar infracciones menores. El investigador no puede aplicar la medida disciplinaria de destitución, salvo excepciones expresamente contempladas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
17. **Sumario Administrativo:** Procedimiento destinado a verificar la existencia de hechos denunciados de mayor gravedad, identificar a los responsables y determinar su participación, si los hubiera. Se caracteriza por ser un proceso escrito, que puede extenderse hasta 20 días hábiles, y permite la aplicación de la medida disciplinaria de destitución.
18. **Investigador/a:** Persona designada por el Alcalde o la Alcaldesa para llevar a cabo la investigación sumaria. Esta persona debe realizar las diligencias investigativas necesarias para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral.
19. **Fiscal Investigador/a:** Persona designada por el Alcalde o la Alcaldesa para llevar a cabo el sumario administrativo. Debe realizar las diligencias investigativas correspondientes para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. El fiscal designado debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario involucrado en los hechos.
20. **Actuario/a:** Funcionario/a municipal designado/a por el/la fiscal investigador/a, que actúa como ministro/a de fe, debiendo certificar todas las actuaciones del sumario.
21. **Medidas de Resguardo:** Medidas dictadas por el/la fiscal investigador/a, orientadas a proteger la integridad física y psicológica de las partes involucradas durante el tiempo que dure el procedimiento disciplinario.
22. **Salud Mental:** Es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades, enfrentar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad.
23. **Perspectiva de género:** La perspectiva de género es un enfoque analítico que permite identificar, cuestionar y evaluar el impacto que tienen las diferencias de género en las oportunidades, roles, y relaciones sociales de las personas. Este enfoque reconoce las desigualdades y asimetrías de poder entre géneros que existen en la sociedad y busca promover la equidad al integrar la igualdad de género en todas las etapas de planificación, desarrollo y evaluación de políticas, programas y proyectos. Al aplicar una perspectiva de género, se pretende garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades y derechos, visibilizando y combatiendo la discriminación y las barreras estructurales que perpetúan las desigualdades de género;
24. **Prevención:** Preparación y disposición anticipada para evitar un riesgo o ejecutar una acción.
25. **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, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. 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 pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también 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, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión del riesgo.



CAPITULO VII

ANALISIS DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo establece 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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas: el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Por su parte, el inciso final del artículo 13 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, preceptúa que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.

A continuación se profundizará en los sentidos del acoso, el análisis de cada concepto y las conductas que constituyen acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

1. SENTIDOS DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

El acoso laboral y sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- 1.1. **Acoso vertical descendente:** Es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, por ejemplo, desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada o estigmatizada por la Jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares. Situaciones de acoso de este tipo son aquellas donde la Jefatura se burla, humilla o discrimina a un subordinado, o cuando se realizan de forma indebida requerimientos de carácter sexual.
- 1.2. **Acoso vertical ascendente:** Es aquel en que la persona que realiza el acoso laboral y/o sexual ocupa un puesto de menor jerarquía al afectado, por ejemplo, desde los subordinados hacia la Jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un/a funcionario/a pasa a tener como subordinados a los que antes fueran sus colegas de trabajo; cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. En este caso -ya que para acosar generalmente se requiere de "asimetría de poder"-, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la Jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- 1.3. **Acoso horizontal:** Es aquel que se da entre colegas o compañeros/as de trabajo de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, a modo de ejemplo: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el/la acosador/a busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero/a de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

2. ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN.

Tal y como se indicó en el Capítulo anterior, el acoso laboral es definido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo como "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más servidores públicos, en contra de otro u otros servidores públicos, 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, violencia o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

A. Ataque a la víctima con medios organizacionales:

Es la acción más primaria, ejercida por la/s persona/s acosadora/s, y tiene como objeto lograr el descrédito de la persona en su ambiente laboral más cercano. Incluye acciones directas, tales como:

- Restringir a un/a funcionario/a las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo/la de sus compañeros/as, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los/as compañeros/as hablar con un/a funcionario/a determinado.
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización de trabajo.
- Ejercer contra el/la funcionario/a una conducta indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño del/la funcionario/a de forma ofensiva.
- No asignarle tareas, asignar tareas sin sentido o asignarle funciones de inferior jerarquía del campo de desempeño o ajeno a los conocimientos que éste tiene o que resulten degradantes al/la funcionario/a.
- Asignar tareas a un/a funcionario/a con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecarga selectiva a la víctima de trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajos irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones del/la funcionario/a.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

B. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Rehusar la comunicación con un/a funcionario/a a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él o ella, no dirigirle la palabra;
- Tratar a un/a funcionario/a como si no existiera;
- Excluir a un/a funcionario/a de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

C. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de un/a funcionario/a.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar al/la funcionario/a.
- Dar a entender que un/a funcionario/a tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de la situaciones de discapacidad de un/a funcionario/a (conductas, gestos, ideas, entre otros).
- Mofas relativas a las actitudes, aspectos físicos, género y/o preferencia sexual de un/a funcionario/a.
- Causar daño a las pertenencias de un/a funcionario/a.

D. Ataques a la salud física de la víctima:

- Amenazas de violencia física a un/a funcionario/a.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

E. Agresiones verbales

- Agredir con gritos a un/a funcionario/a.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daños.
- Insultos contra un/a funcionario/a.
- Amenazas contra un/a funcionario/a.



- Críticas permanente a un/a funcionario/a.
- Realizar bromas que generen molestias, sin consentimientos.

F. Rumores

- Referirse negativamente a un/a funcionario/a con terceras personas;
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

Adicionalmente, presentan algunos ejemplos de acoso laboral que fueron recabados en las mesas de trabajo y sensibilización realizadas en el Municipio a propósito de la elaboración de este protocolo:

- Traslárame de mi dirección sin motivo.
- Maltrato verbal entre compañeros.
- Uso de sobrenombres despectivos a otros en tenor de burla.
- No dirigir la palabra, aislamiento y que no te involucran en los asuntos laborales.
- Amenazas de estabilidad laboral.
- En reunión cuando doy mi opinión un compañero te dice "estás en tus días".

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, se debe tener presente que no constituyen conductas de acoso laboral las siguientes:

- Conflictos menores ocasionales.
- Estrés derivado de la carga laboral.
- Una amonestación de la jefatura directa justificada por el no cumplimiento de deberes o funciones.
- Críticas constructivas.
- Jornadas laborales extensas por necesidades del servicio.
- Anotaciones en la hoja de vida del/la funcionario/a con justificación.
- Los informes de desempeño y pre-calificaciones.
- Postergar o adelantar un feriado debidamente justificado en relación con la continuidad del servicio.
- Denegar con fundamentos un permiso administrativo.
- Trabajos en emergencia que no sean de su dirección por necesidad del servicio y emergencia comunal.
- Todo lo que la ley ha dispuesto sea resuelto por la Jefatura.

3. ANÁLISIS DEL ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN.

Tal y como se indicó previamente en el presente protocolo, el artículo 2° inciso segundo de nuestro Código del trabajo, ha establecido que el acoso sexual corresponde a "aquella conducta en que una persona realiza, 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 de los elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente (*Manual de auto-aprendizaje sobre acoso Sexual de la dirección de trabajo organización internacional del trabajo (OIT), 2006, (página 36)*):

1. **Conducta realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también situaciones contrarias, entre personas del mismo sexo y personas no binarias.

El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razones de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.



2. **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.
3. **Por cualquier medio:** Por ejemplo de manera presencial, a través de medios digitales, mediante mensajes enviados a través de terceros, entre otros medios. Las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamiento o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que puede representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
4. **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 del empleo, promoción salario o cualquier otra decisión relativa al trabajo.

Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.

A fin de facilitar la identificación de las conductas del tipo de acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conceptuales (Manual de aprendizaje sobre acoso sexual, Dirección del Trabajo - Organismo Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 20):

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos y 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 o 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 de lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha situación es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sienten incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afecta 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 de poder de una persona por sobre la otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es inmediata o 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 el acosado.

4. ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y CONDUCTAS QUE LA CONSTITUYEN

Es aquella 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.



- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por el personal o su potencial muerte.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VIII

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

Se dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, los cuales son:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad.
4. Universalidad e Inclusión.
5. Solidaridad.
6. Participación y diálogo social.
7. Integralidad.
8. Unidad y coordinación.
9. Mejora continua.
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Para mayores detalles de los principios puede visitar el siguiente enlace:

- <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

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 16.744.

Para mayores detalles de los principios puede visitar el siguiente enlace:

- <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>



CAPÍTULO IX

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

1. Funcionarios/as

- 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 la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. Municipalidad de San Nicolás

- 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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



TITULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I PROTECCIÓN

En materia de prevención y protección, lo primero que cabe señalar es que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

La citada norma legal consagra el deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras. En virtud de dicho deber general, la entidad empleadora tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección.

Por su parte, la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), modifica la Ley N° 18.575 y la Ley N° 18.883 de la siguiente manera:

RESPECTO DE LA LEY N°18.575, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO:

En primer lugar, introdujo un nuevo inciso final al artículo 13º, el cual indica **que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción;**

En segundo término, introdujo un nuevo artículo 14º, estableciendo el deber de los órganos de la Administración de **contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual**, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en este instrumento.

Asimismo el referido artículo añade que, en los **procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral**, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90º A y 90º B de la ley N° 18.834, que corresponden a **los artículos 88º A y 88º B de la Ley N° 18.883**. El artículo 88º A establece los derechos que tendrán los funcionarios que denuncien ejerzan las acciones contenidas en las letras k) y l) del artículo 58º, es decir, aquellos que denuncien ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan caracteres de delito; y quienes denuncien ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa (tales como el acoso laboral y/o sexual). Por su parte, el artículo 88º B establece los requisitos que debe cumplir las denuncias (*los cuales se detallan en el Capítulo 1º del Título III*);

En seguida, el inciso final del artículo 14º consagra el deber de cada jefe de servicio de **informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la recepción de denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, se establece que se deberá de informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social;



Por otra parte, introduce en el inciso segundo del artículo 46º nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género;**

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

RESPECTO DE LA LEY Nº 18.883, QUE APRUEBA EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES:

- Las modificaciones introducidas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral;
- En efecto, se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.

Asimismo, la Municipalidad de San Nicolás 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. Nº 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 Nº 16.744.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental: Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo: El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras;

Equidad de género y diversidad: A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias;

Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales;



Participación y diálogo social: Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo;

Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras;

Responsabilidad en la gestión de los riesgos: Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO:

- **Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- **Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- **Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.
- **Eliminar o controlar el riesgo:** Potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incíviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

La Municipalidad de San Nicolás adoptará e implementará una política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que considerará, entre otras, las siguientes acciones:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficiencia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a servidores públicos sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidad de los/as funcionarios.
- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento de la Municipalidad.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los servidores públicos, independiente del resultado de la investigación de los procedimientos.

En particular, este Protocolo constituye un instrumento muy importante en la gestión de la prevención de los riesgos en los lugares de trabajo y servirá como herramienta para erradicar o disminuir la violencia o el acoso en la Municipalidad.



CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, los integrantes del comité paritario de higiene y seguridad:

	INTEGRANTE	FUNCIÓN	COMISIÓN
Elección Alcaldía	Marta Parra Bello	Titular	Inspección
	Cristian Sanhueza Concha	Titular	Investigación
	María Toro Badilla	Titular	Capacitación
	Eduardo Ortega Castillo	Suplente	Inspección
Elección Trabajadores	Daniel Flores Silva	Titular	Capacitación
	Juan Sanhueza Navarrete	Titular	Inspección
	Moirá Aguilera Aguilar	Titular	Investigación
	Richard Gallegos Guajardo	Suplente	Investigación
	Meliza García Pérez	Suplente	Capacitación
	Yesica Zúñiga Muñoz	Suplente	Investigación

deben ir informados?

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Administración y Finanzas mediante el Director el Sr. Daniel Flores Silva (dafnicolas@gmail.com).

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante campañas vía correo electrónico, difusión en WhatsApp y/o diario mural y el responsable de esta actividad será Pedro Torres Prevencionista de Riesgos de la Municipalidad. Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al Prevencionista de Riesgos mediante el siguiente correo electrónico:

- priesgos.muni.sannicolas@gmail.com

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados es el Director Administración y Finanzas, Daniel Flores Silva.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Pedro Torres Ortega	Prevencionista de Riesgos	priesgos.muni.sannicolas@gmail.com



CAPÍTULO III GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación y eliminación de las conductas incívicas 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 las conductas incívicas 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.

La Municipalidad de San Nicolás 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.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará 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 la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

1. Identificación de los factores de riesgos:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar al origen acoso laboral relacionado 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 en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores y del comité paritario con su comisión de inspección y observación.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS

Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Inadecuado liderazgo
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Doble presencia

2. 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.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros (usuarios, proveedores, contratistas) ajenos a la relación laboral.



- 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, 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 los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Municipalidad abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, difusión por grupos de WhatsApp, cartillas informativas y/o correo electrónicos.
- Además, se organizarán 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, las jefaturas y los trabajadores(as), 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.

- Se 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 charla informativa y el responsable de esta actividad será Pedro Torres Ortega en conjunto con la comisión de capacitación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el programa preventivo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.
- Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante bajada de información por correo electrónico y/o en murales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Pedro Torres Ortega al siguiente correo priesgos.muni.sannicolas@gmail.com

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

Difusión de campaña "Buen trato"
Sensibilización a los funcionarios sobre Ley Nº 21.643
Capacitación de autocuidado a funcionarios.
Difusión Manual de buen trato
Flexibilizar en el otorgamiento de permisos bajo situaciones emergentes a nivel personal o familiar.
Reforzar permisos legales existentes a través de charlas informativas.
Llevar a cabo reuniones periódicas o buscar mejoras en bajada de información respecto a cambios sistemáticos en los sistemas de trabajo del Centro de Trabajo.
Realizar una evaluación de carga laboral por tipo de cargo o rol.



MEDIDAS QUE TOMARÁN LAS JEFATURAS Y COMITÉS EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Los/as Jefes/as de equipos de trabajo (Directores/as, Encargados/as, coordinadores/as), deberán comprometerse a prevenir cualquier acción que sea catalogada como acoso y violencia, promoviendo el buen trato entre compañeros/as independiente de la estructura jerárquicas que éstas tengan. También tendrán la obligación de denunciar si existiera alguna conducta catalogada como acoso y violencia dentro de sus equipos de trabajo.

Además, se deberá promover en los equipos de trabajos capacitaciones y jornadas de conversación sobre cualquier acción que atente con el compromiso de ésta Municipalidad en relación con la buena convivencia.

3. Mecanismos de seguimiento:

La Municipalidad de San Nicolás, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad - Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará 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 las personas trabajadoras, solicitándolo a departamento de Seguridad, a Pedro Torres mediante el siguiente correo electrónico priesgos.muni.sannicolas@gmail.com.

Evaluación del cumplimiento.	Mejora a implementar.

CAPÍTULO IV

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

La Municipalidad de San Nicolás, 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.



TITULO III

DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 118º de la Ley Nº 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el empleado que cometa actos constitutivos de acoso laboral y/o sexual podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

CAPÍTULO I

DENUNCIA

RESPECTO A LA DENUNCIA

En la Municipalidad de San Nicolás, cualquier persona, sin importar su calidad contractual, sexo, género, edad, jerarquía o función, que se sienta víctima de acoso laboral y/o sexual, puede realizar una denuncia ante el/la receptor/a de Denuncias o su subrogante, según corresponda.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 88º A de la Ley Nº 18.883, los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 58º del mismo cuerpo normativo (denunciar los hechos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan carácter de delito y denunciar los hechos que revistan en carácter de faltas administrativa o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa) tendrán los siguientes derechos:

1. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
 - Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 4º; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58º; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.
2. No ser trasladados de área o de la función que desempeñen sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado del área o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.
3. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
4. En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado



antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

Requisitos de la denuncia:

La denuncia deberá estar fundamentada y cumplir con los siguientes requisitos, según el artículo 88º B del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

- **Identificación del denunciante:** Nombre completo del/la denunciante, cargo y área de desempeño, junto con su teléfono de contacto, correo electrónico y firma.
- **Individualización de la/s acusados/as:** Nombre y, de ser posible, cargo y área de trabajo de la/s persona/s acusada/s de acoso laboral y/o sexual.
- **Relación laboral:** Indicar la relación laboral existente entre el/la denunciante y el/la denunciado/a, si la hubiera.
- **Relato detallado de los hechos:** Proporcionar una descripción completa y detallada de los hechos que constituyen la denuncia.
- **Testigos:** Individualización de cualquier testigo que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos denunciados.
- **Evidencias y documentación de apoyo:** Mencionar y adjuntar cualquier evidencia relevante, como correos electrónicos, mensajes de WhatsApp u otras redes sociales, audios, videos, fotografías, licencias médicas, etc...

Procedimiento para presentar la denuncia:

- **Forma de presentación:** La denuncia deberá formularse por escrito o verbal y en ambos casos debe ser firmada por el/la denunciante. En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos especificados previamente, se considerará como no presentada.

Específicamente, tratándose de una denuncia verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta -que contenga toda la información señalada en la letra anterior-, la que deberá ser firmada por la persona denunciante, a la cual se le entregará copia de la misma.

- **Lugar de presentación:** Las denuncias deben presentarse en el Departamento de Administración y Finanzas en el segundo piso del Edificio Consistorial ante el receptor de denuncias o su subrogante, según corresponda. La persona encargada de esta función orientará al denunciante para completar toda la información requerida en el formulario de denuncia (Anexo N°1) y activará el protocolo presente.
- **Denuncias contra el/la receptor/a titular:** Si la denuncia es contra el receptor titular, esta deberá presentarse ante el Administrador Municipal, Néstor Saavedra González.
- **Denuncias por terceros:** Si la denuncia la realiza un contribuyente, proveedor o persona que no mantiene contrato con el Municipio, deberá seguir el mismo procedimiento asistiendo presencialmente a la oficina del Director de Administración y Finanzas, Daniel Flores Silva para activar el protocolo correspondiente.

DENUNCIAS EN CONTRA DEL ALCALDE/SA, UN/A CONCEJAL O FUNCIONARIOS/AS QUE SE DESEMPEÑEN COMO JEFATURA QUE JERÁRQUICAMENTE DEPENDAN DE MANERA DIRECTA DEL ALCALDE/SA

De acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 126 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en caso que la persona denunciada, o la persona denunciante de acoso laboral y/o sexual 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, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de 3 días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60º, letra c) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, el cual establece que el Alcalde o la



Alcaldesa cesará en su cargo en caso de contravención grave a las normas sobre probidad administrativa. Esta causal de remoción será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de un concejal o una concejala en ejercicio.

RESPECTO DEL/LA RECEPTOR/A DE DENUNCIAS

El receptor de denuncias de acoso laboral y/o sexual en la Municipalidad de San Nicolás desempeña un rol esencial en la gestión efectiva y respetuosa de las denuncias.

A continuación, se detallan las principales funciones y obligaciones de este cargo:

1. **Designación oficial:** El/la receptor/a de denuncias será designado/a por el/la Alcalde/sa mediante un acto administrativo formal que apruebe el presente protocolo.
2. **Función canalizadora:** El/la receptor/a de denuncias cumple una función exclusivamente canalizadora, es decir, no le corresponde tomar mayor conocimiento de las denuncias ni pronunciarse sobre ellas, ya que la máxima autoridad edilicia es el único actor facultado para instruir la investigación correspondiente, toda vez que es el titular de la potestad administrativa. Su papel es asegurar que la denuncia se maneje de manera adecuada y confidencial.
3. **Atención y apoyo al denunciante:** El/La receptor/a de denuncias debe brindar una acogida respetuosa y, si corresponde, ofrecer contención emocional a la persona denunciante, especialmente en situaciones de crisis.
4. **Derivación a servicios de apoyo:** Si el estado de salud de la persona denunciante lo requiere y es solicitado por él/ella, el receptor/a debe derivarlo/a al Organismo Administrador del Seguro al que se encuentra afiliada la Municipalidad de San Nicolás que corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad, para recibir atención psicológica temprana. Se debe coordinar un trato reservado y evitar la re victimización.
5. **Registro de denuncias:** El/la receptor/a de la denuncia debe registrar la denuncia de manera oficial y proporcionar una copia del registro al denunciante (*Anexo N° 4*), a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
6. **Manejo de la información:** El/la receptor/a de denuncias debe entregar al denunciante información clara sobre el proceso de denuncia y asegurar que la denuncia se transmita con celeridad y confidencialidad al/la Alcalde/sa.
7. **Derivación de denuncias:** Derivar la denuncia y los antecedentes proporcionados por el/la denunciante al/la Alcalde/sa a través de un Oficio (*Anexo N° 3 de este protocolo*). Esta derivación debe realizarse dentro de un plazo de 2 días hábiles desde que se recibe la denuncia.
8. **Sugerencias de medidas de resguardo:** El/la receptor/a de denuncias debe indicar en el formulario de derivación si se considera pertinente que el investigador/a o el/la fiscal investigador adopten medidas de resguardo para proteger a las partes involucradas.
9. **Digitalización y confidencialidad:** El/la receptor/a de denuncias debe enviar todos los documentos digitalizados por vía correo electrónico en formato confidencial al/la Alcalde/sa dentro del plazo establecido.
10. **Seguimiento y comunicación continua:** El/la receptor/a de denuncias debe obtener información periódica sobre el estado de la denuncia y mantener al/la denunciante informado/a sobre el progreso y cualquier desarrollo relevante. Asimismo, debe verificar que la resolución que cierre el proceso sea entregada al denunciante, asegurando la transparencia y el cumplimiento de las decisiones tomadas.
11. **Base de datos y sistema de seguimiento:** El/la receptor/a de denuncias debe crear y mantener una base de datos que registre todas las denuncias recibidas, asegurando que esta información esté organizada y sea fácilmente accesible para el seguimiento. Además, debe desarrollar un sistema de seguimiento que permita monitorear el progreso de cada denuncia, facilitando la gestión y asegurando que se cumplan todos los plazos y procedimientos establecidos.



RESPECTO A LA DENUNCIA DE LA RESOLUCIÓN DEL ALCALDE O LA ALCALDESA SOBRE LA PROCEDENCIA DE INICIAR UNA INVESTIGACIÓN POR LA DENUNCIA PRESENTADA

El/la Alcalde/sa de la Municipalidad de San Nicolás tiene un rol fundamental en la gestión de denuncias de acoso laboral y/o sexual. Sus responsabilidades son clave para asegurar que el proceso se desarrolle de manera efectiva, justa y conforme a la normativa vigente.

1. Plazo para la evaluación:

El/la Alcalde/a dispone de un plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia en la Alcaldía para revisar los antecedentes presentados por el/la denunciante y determinar si estos son suficientes para proceder con una investigación o para desestimar la denuncia. Si dentro del plazo mencionado no hay un pronunciamiento oficial, se considerará que la denuncia ha sido aceptada.

2. Desestimación de la denuncia:

El/la Alcalde/a solo podrá desestimar una denuncia de hechos que atenten contra la dignidad de la persona (incluyendo acoso laboral y/o sexual) mediante una resolución fundada.

La resolución de desestimación debe ser notificada al denunciante dentro de un plazo de 5 días hábiles. El/la receptor/a de denuncias debe corroborar esta notificación.

En caso de desestimación, el denunciante tiene derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, de acuerdo con el artículo N° 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, si considera que se han producido vicios de legalidad que afectan sus derechos.

Para presentar este reclamo, el denunciante cuenta con 10 días hábiles desde el conocimiento de la resolución.

3. En caso que la denuncia sea acogida:

- **Instrucción de la investigación:** Si el Alcalde o la Alcaldesa estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, decretará la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere. El/la Alcalde/sa tiene un plazo de 2 días hábiles para ordenar la instrucción del proceso disciplinario, desde que fuere recibida la denuncia en Alcaldía.
- **Designación del investigador:** El/la Alcalde/sa debe designar a un/a investigador/a o fiscal investigador/a, asegurando que la persona elegida esté familiarizada con el protocolo y, preferentemente, cuente con formación en prevención, investigación y sanción del acoso, así como en temas de género y derechos fundamentales, conforme al artículo N° 127 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.



CAPÍTULO II INVESTIGACIÓN

1. RESPECTO DE LA INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Tal y como se indicó previamente, la investigación de una denuncia por acoso laboral y/o sexual deberá realizarse conforme a lo estipulado en los artículos N° 118 a 143 de la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Este proceso debe llevarse a cabo mediante la sustanciación de un procedimiento disciplinario, el cual puede ser una investigación sumaria o un sumario administrativo, según lo determine el Alcalde o la Alcaldesa.

El proceso también es aplicable a los/as servidores que no están sujetos al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, como lo son los prestadores/as de servicios a honorarios. Lo anterior, por cuanto si bien éstos no detentan la calidad de funcionarios/as municipales, sí están sujetos a las normas relativas al cumplimiento de los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público (Ley N° 18.575), dentro de los cuales se encuentra el principio de probidad administrativa, el cual debe ser observado por todos quienes ejercen alguna función pública, cualquiera sea su naturaleza o jerarquía, incluidos los contratados a honorarios, ya que poseen el carácter de servidores estatales, al prestar labores al Estado en virtud de un contrato suscrito con un organismo público (dictámenes N° 19.078/2013 y N° 493/2014 de la Contraloría General de la República).

A. Características del procedimiento disciplinario:

- **Confidencialidad:** La investigación debe proteger la privacidad de todas las partes involucradas, asegurando que la información sensible se maneje de manera discreta y profesional.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser justo y sin prejuicios, garantizando que todas las partes sean tratadas equitativamente y que las decisiones se basen únicamente en los hechos y pruebas presentados.
- **Celeridad:** El proceso disciplinario debe llevarse a cabo de manera expedita, evitando demoras innecesarias, para garantizar una resolución rápida y efectiva de las denuncias.
- **Perspectiva de género:** La investigación debe considerar el impacto de género y asegurar que las decisiones reflejen un entendimiento profundo de las dinámicas de poder y equidad de género.
- **Procedimiento reglado:** Todo procedimiento disciplinario debe realizarse conforme a las normas contenidas en el Título V del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- **Cumplimiento del debido proceso:** El proceso disciplinario debe adherirse a la garantía del debido proceso, tal como se describe en el artículo N° 19 inciso N° 3 de la Constitución Política de la República, que asegura la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de todas las personas.
- **Escrito:** Se debe levantar un acta escrita de todas las actuaciones realizadas durante el proceso investigativo, asegurando un registro claro y detallado de cada paso del proceso.

En específico, tratándose de una investigación sumaria, el Estatuto establece que el procedimiento será fundamentalmente verbal, pero que se deberá levantar un acta general de lo actuado, la cual firmarán todos quienes hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que corresponda.

- **Secreto:** La investigación sumaria o sumario administrativo se mantendrá en secreto hasta la fecha de formulación de cargos. En ese momento, la información dejará de ser secreta para el inculpado, su abogado defensor y la víctima (conforme a lo establecido en los artículos N° 127 y N° 135 de la Ley N° 18.883).



B. Etapas del proceso disciplinario:

El proceso disciplinario consta de varias etapas fundamentales que garantizan la investigación adecuada y el tratamiento justo de las denuncias. Estas etapas aseguran que cada caso sea abordado con la debida diligencia, respeto por el debido proceso y en conformidad con la normativa vigente.

- **Etapas indagatoria:** Tiene como objetivo principal establecer la existencia de los hechos que son objeto de la investigación sumaria o del sumario administrativo y la participación de servidores públicos que puedan estar involucrados en los hechos investigados. Al final de esta etapa se determinará si existen suficientes elementos que justifiquen la continuidad del proceso disciplinario y la formalización de cargos;
- **Etapas acusatoria:** El investigador o fiscal investigador presenta los cargos específicos, detallando la conducta del servidor/a público/a que se considera constitutiva de una infracción administrativa. Se otorga al servidor público la oportunidad de formular alegaciones y presentar pruebas, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa y proporcionar al investigador una visión completa de los hechos para evaluar con imparcialidad.
- **Etapas resolutive:** Esta fase tiene como fin evaluar toda la información recopilada durante las etapas anteriores para determinar el resultado del proceso disciplinario. Se realiza un análisis exhaustivo de las pruebas, testimonios y alegaciones presentadas durante el proceso y se determina la responsabilidad del servidor/a público/a en los hechos investigados.

Al final de esta etapa se propondrá el sobreseimiento del caso si no se encuentra responsabilidad o pruebas suficientes para sostener los cargos o se recomendará sanciones específicas al Alcalde/sa si se confirma la infracción administrativa.

C. Independencia de sanciones:

El artículo N° 119 de la Ley N° 18.883 aclara que la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil o penal. Esto significa que un funcionario puede ser sancionado disciplinariamente incluso si no ha sido condenado penalmente. Si un funcionario es destituido exclusivamente por hechos que resultan ser no delictivos en un proceso penal, tiene derecho a ser reincorporado y compensado económicamente. Además, en el evento que los hechos denunciados revistan carácter de delito, los antecedentes deben ser puestos en conocimiento de la Justicia Ordinaria para su investigación.

D. Derechos de las víctimas en procedimientos administrativos de acoso:

El inciso segundo del artículo N° 127 de la Ley N° 18.883 establece que en los procedimientos establecidos para determinar responsabilidad administrativa en casos de acoso laboral y/o sexual, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho 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.

E. Cómputo de plazos:

Todos los plazos que se indican a continuación serán de días hábiles, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 143 de la Ley N° 18.883.

F. Procedimiento de la investigación sumaria (artículo N° 124 de la Ley N° 18.883):

Si el Alcalde considera que los hechos pueden ser sancionados, se inicia una investigación sumaria para verificar la existencia de los hechos y determinar responsables.

- Este proceso es verbal, con un plazo máximo de 5 días, y puede resultar en formulación de cargos.
- Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse



constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos 3 días desde que la carta haya sido despachada (artículo N° 124 de la Ley N° 18.883).

- El afectado puede responder a los cargos en 2 días, a contar de la fecha de notificación de éstos. En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo que no podrá exceder de 3 días.
- Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista fiscal o informe en el término de 2 días, en el cual contendrá la relación de hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estime procedente.
- Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en este Estatuto.
- Conocido el informe o vista, el Alcalde o la Alcaldesa dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días, la cual deberá ser notificada al afectado y la víctima, quienes podrán interponer un recurso de reposición en el término de 2 días. El plazo para resolver la reposición será de 2 días.

G. Procedimiento del sumario administrativo:

Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, el Alcalde o la Alcaldesa dispondrá la instrucción de un sumario administrativo (artículo 126° de la Ley N° 18.883).

- Este proceso es más formal y detallado que la investigación sumaria. Un fiscal designado llevará a cabo el sumario, y las víctimas y denunciantes tienen derecho a participar activamente.
- El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite (artículo N° 133 de la Ley N° 18.883).
- El fiscal debe designar un actuario que tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones (artículo N° 128 de la Ley N° 18.883).
- La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de 20 días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar 60 días, resolviendo sobre ello el Alcalde o la Alcaldesa (artículo N° 133 de la Ley N° 18.883).
- El/La fiscal investigador, deberá tener igual o mayor grado que el involucrado (artículo N° 127 de la Ley N° 18.883).
- Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva. El funcionario se entenderá notificado cumplidos 3 días desde que la carta haya sido despachada (artículo N° 129 de la Ley N° 18.883).
- Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculpados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen los causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario (artículo N° 130 de la Ley N° 18.883). Las causales de recusación se encuentran enumeradas en el artículo N° 131 de la referida Ley N° 18.883.
- Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de 2 días por el fiscal respecto del actuario y por el alcalde respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario. Asimismo, el fiscal o el actuario podrán abstenerse de intervenir, debido a hechos que a su criterio, les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el Sumario en el plazo de 2 días, en lo relativo al fiscal y éste respecto del actuario (Principio de abstención, consagrado en el artículo N° 12 de la Ley N° 19.880).

**H. Medidas de resguardo y preventivas:**

El o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado (artículo N° 133 de la Ley N° 18.883).

Asimismo, durante el curso de un sumario administrativo el o la fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculcados, como medida preventiva, en los términos indicados en el artículo N° 134 de la Ley N° 18.883.

I. Medios de prueba de o la denunciante:

Durante este proceso, el o la fiscal podrá valerse de todos los medios que le permitan formarse pleno convencimiento de la veracidad de los hechos denunciados, y si éstos configuran el acoso laboral o sexual, de acuerdo a las definiciones contenidas en el presente Protocolo.

Los medios de prueba que podrá utilizar el o la fiscal a cargo, con objeto de establecer la veracidad de los hechos, serán, entre otros:

- Formulario de denuncia incluido en el procedimiento, y la declaración de la presunta víctima de acoso. En este punto es necesario que el/la Fiscal tenga en cuenta las siguientes consideraciones:
- Declaración del o la denunciante:
 - Evitar la re victimización del o la denunciante.
 - Procurar que la declaración sea en un ambiente privado y protegido.
 - Preguntas en forma directa y no valorativa.
 - Destacar el carácter confidencial de la información que se está entregando.
 - Realizarse con perspectiva de género.
- Declaración de testigos, si existieran.
- Los medios de prueba que pueda aportar el o la denunciante. Para acreditar las conductas de acoso sexual y/o laboral se considerarán todos aquellos medios a través de los cuales se pueden formular requerimientos de esta naturaleza, ya sea, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, mensajes por redes sociales, correos electrónicos, grabaciones de video o de audio, notas, tarjetas o cualquier otro documento que permita ponderar las circunstancias y probar los hechos denunciados.

Se hace presente que las declaraciones del o la denunciante y de los o las testigos, deben constar en un acta escrita, firmada por el declarante y deberá ser acompañada en el expediente de la investigación.

J. Instancias de prueba y defensa del denunciado durante el procedimiento:

- Declaración.
- El afectado podrá ser representado por un abogado, en cuyo caso se debe constituir un mandato por medio de escritura pública o documento privado suscrito ante notario público (artículo N° 22 de la Ley N° 19.880).
- Posibilidad de formular causales de implicancia y recusación en contra del/la fiscal o de el/la actuario/a (artículo N° 130 de la Ley N° 18.883).
- Posibilidad de presentar sus descargos y solicitar o presentar pruebas (artículo N° 136 de la Ley N° 18.883).
- Posibilidad de interponer un recurso de reposición en contra del decreto que ordena la aplicación de una medida disciplinaria (artículo N° 139 de la Ley N° 18.883).



K. Valoración de la prueba:

En materia procedimental administrativa no existe un sistema de prueba legal tasada, como ocurre en el procedimiento civil, descansando exclusivamente en la autoridad que ejerce la potestad disciplinaria la ponderación de los medios de convicción que consten en la correspondiente carpeta administrativa, sin que la ley preestablezca el valor probatorio de éstos.

Por aplicación supletoria del artículo N° 35 de la Ley N° 18.880, la prueba se apreciará en conciencia, significando aquello la autoridad puede llegar con entera libertad y en forma privativa al convencimiento y decisión más conforme con su intimidad y libre opinión (Dictamen N° 51.674/2011 Contraloría General de la República).

L. Inconveniencia de mecanismo alternativos de resolución de conflictos:

En el caso de haber voluntad de denuncia ante un posible acto de acoso laboral o sexual, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución, como la mediación, la conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial. Esta medida busca evitar la revictimización del/la afectado/a, considerando que la asimetría de poder que se puede producir en situaciones de acoso no permite ningún tipo de mediación.

2. TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN:

SOBRESEIMIENTO O FORMULACIÓN DE CARGOS

Agotada la investigación o vencido el plazo legal para llevar a cabo el proceso disciplinario, el o la fiscal deberá declarar cerrado el sumario y proceder a la formulación de cargos o solicitar el sobreseimiento.

A. Sobreseimiento (artículo 135° de la Ley N°18.883):

En el caso que estime por el/la Fiscal que no hay mérito para formular cargos en contra de un inculpado, propondrá el sobreseimiento.

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al Alcalde o Alcaldesa, quien estará facultado/a para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de 5 días.

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 a acoso laboral y/o sexual, dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de ello.

B. Formulación de cargos (artículo 136° de la Ley N° 18.883):

La formulación de cargos es un acto administrativo que se materializa en una resolución del fiscal, en la que se señalan los hechos concretos que implican infracción de deberes u obligaciones de funcionarios.

C. Descargos, defensa y prueba del denunciado/a (artículo N° 136 de la Ley N° 18.883):

El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de 5 días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros 5 días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de 20 días.



D. Vista Fiscal (artículo N° 136 de la Ley N° 18.883):

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de 5 días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición al Alcalde o Alcaldesa de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes (como el abuso sexual), el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

E. Finalización de la investigación:

El artículo N° 138 de la Ley N° 18.883 establece que una vez emitido el dictamen, el o la fiscal elevará los antecedentes del sumario al Alcalde o Alcaldesa, quien resolverá en el plazo de 5 días, dictando al efecto un decreto en el cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Adicionalmente, establece que, no obstante lo anterior, el Alcalde o Alcaldesa podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de 3 días para hacer observaciones.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el Alcalde o la Alcaldesa que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos a acoso laboral y/o sexual, tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de 20 días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción (artículo N° 141 de la Ley N° 18.883).

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario (artículo N° 142 de la Ley N° 18.883).

En los casos en que el/la fiscal logre formar una convicción de que la denuncia que realizó es falsa y que se hizo con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, se deberá comunicar dicha circunstancia al Alcalde o Alcaldesa, quien procederá a instruir un proceso disciplinario pudiendo aplicar la medida disciplinaria de destitución (artículo N° 123, letra e) de la Ley N° 18.883).



CAPÍTULO III SANCIONES

De acuerdo a lo establecido en el Dictamen N° E516610/2024, complementado y aclarado por el Dictamen N° E30538/2025, ambos de la Contraloría General de la República, que imparten instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 (Ley Karin) en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, las sanciones aplicables se regirán por lo dispuesto en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (Ley N° 18.883).

Si bien la Ley Karin incorporó el acoso laboral como una falta que puede ser sancionada con la medida disciplinaria de destitución, el Dictamen N° E30538/2025 aclara que, conforme a las modificaciones a los artículos 140 de la Ley N° 18.834 y 138 de la Ley N° 18.883, la autoridad sancionadora no está limitada únicamente a la destitución, sino que puede aplicar cualquier medida disciplinaria que se contemple en la Ley N° 18.883, según el mérito de los antecedentes recabados durante el procedimiento disciplinario y la gravedad de la falta cometida. Esto mismo se aplica a los casos de acoso sexual.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos en el procedimiento disciplinario respectivo (investigación sumaria o sumario administrativo). La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser debidamente notificada al afectado.

Cuando el Alcalde o Alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de hechos que constituyan acoso laboral y/o sexual, deberá notificar la resolución que finaliza el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, en los plazos y formas establecidos en los artículos N° 135 y N° 138 de la Ley N° 18.883, quien podrá reclamar de dicha resolución ante la Contraloría General de la República.

1. SANCIONES APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS Y LAS FUNCIONARIAS

Las medidas disciplinarias aplicables a los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de San Nicolás, de acuerdo con el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (Ley N° 18.883) y considerando las precisiones de la Contraloría General de la República, podrán ser, entre otras, las siguientes, dependiendo de la gravedad de la conducta y los antecedentes del caso:

- **Censura:** Reprensión por escrito.
- **Multa:** Privación de un porcentaje de la remuneración mensual.
- **Suspensión:** Separación transitoria del empleo con privación parcial o total de la remuneración.
- **Destitución:** Decisión del Alcalde o Alcaldesa de poner término a los servicios de un funcionario. Esta medida, de mayor gravedad, procederá en los casos y bajo las condiciones que establece el artículo N° 123 de la Ley N° 18.883, lo que incluye la realización de cualquier acto atentatorio a la dignidad humana de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual y laboral acciones de este tipo; ejecutar acciones de hostigamiento o represalias contra quienes denuncien o testifiquen en procedimientos de acoso, afectando su estabilidad, vida, integridad, libertad o patrimonio, o el de sus familiares; y presentar denuncias falsas con el ánimo deliberado de perjudicar.

En el caso de aplicación de la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá proponer la exención del plazo de 5 años de inhabilidad de ingreso a la Administración Pública, decisión que deberá ser resuelta en definitiva por el Alcalde o Alcaldesa, y que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida. La medida de destitución no puede ser aplicada como resultado de una investigación sumaria, debiendo, si los hechos revisten mayor gravedad, proseguir la investigación mediante sumario administrativo.



SANCION APLICABLE A OTROS SERVIDORES PÚBLICOS

A los prestadores de servicios a honorarios (contrato interno o externo) y las personas contratadas bajo las normas del Código del Trabajo, o cualquier otro servidor de la Municipalidad de San Nicolás que no esté sujeto al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales pero sí al principio de probidad administrativa, se les podrá aplicar la sanción de:

- **Terminación de Contrato / Vínculo:** Se podrá poner término a su relación contractual con la Municipalidad. Esta sanción también deberá constar en los contratos que se suscriban con el Municipio. Si el prestador de servicios es con contrato externo (persona jurídica), se procederá a contactar a la entidad mandante para que tome razón de la medida que solicitará la Municipalidad de San Nicolás. En el caso de personas contratadas a honorarios, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente hechos o irregularidades, manteniéndose la vigencia del contrato según el plazo acordado, a menos que se acrediten denuncias falsas con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones.

CAPÍTULO IV MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

1. RECURSO DE REPOSICIÓN

El artículo N° 139 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales establece que en contra del decreto que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición.

El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de 5 días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los 5 días siguientes.

Acogida la reposición el Alcalde o Alcaldesa dictará el decreto correspondiente en el plazo de 5 días.

2. RECLAMACIÓN ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL O LA DENUNCIANTE

La posibilidad de reclamación de o la denunciante ante la Contraloría de la República se encuentra contenida en los artículos N° 135 y N° 138 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en los siguientes términos:

- **Respecto del sobreseimiento (artículo N° 135):**

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 a acoso laboral y/o sexual, dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de ello.

- **Respecto de la resolución que afina el procedimiento disciplinario (artículo N° 138):**

El o la denunciante podrá presentar un reclamo ante la Contraloría General de la República en relación con la resolución que absuelva o imponga cualquier medida disciplinaria por actos constitutivos de acoso laboral y/o sexual. Este reclamo debe efectuarse dentro de un plazo de 20 días, contado a partir de la fecha en que él o la denunciante haya sido notificado(a) de la resolución, la cual debe ser comunicada dentro de los 5 días siguientes.

3. RECLAMACIÓN ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CUANDO SE HUBIEREN PRODUCIDO VICIOS DE LEGALIDAD

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, los/as funcionarios/as tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto. Para dicho efecto, los funcionarios tendrán un plazo de 10 días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.



CAPÍTULO V

COMUNICACIÓN DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN AL RECEPTOR DE LA DENUNCIA

Se deberá incluir al/la receptor/a de la denuncia dentro de la distribución del acto administrativo que resuelve la investigación sumaria o sumario administrativo (sobreseyendo o aplicando sanción), con el objeto de que éste deje constancia en el registro de denuncias.

El receptor o la receptora de denuncias deberá verificar que este acto administrativo también haya sido notificado al o la denunciante, en los términos establecidos en los artículos N° 135 y N° 138 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CAPÍTULO VI

PLAZOS PARA LA DENUNCIA, LA INVESTIGACIÓN Y PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

ETAPA	INVESTIGACIÓN SUMARIA	SUMARIO ADMINISTRATIVO
Denuncia en el Departamento de Administración y Finanzas	Día 0	Día 0
El/La Receptor/a envía la denuncia al Alcalde o Alcaldesa	2 días	2 días
Receptor envía la denuncia a la Contraloría General de la República (denuncia contra Alcalde/sa, concejales/as o jefaturas que jerárquicamente dependen del Alcalde/sa)	3 días	3 días
Plazo de evaluación (el Alcalde o la Alcaldesa revisa los antecedentes y determina si son suficientes para proceder a una investigación o desestimar la denuncia)	3 días	3 días
Notificación al o la denunciante de la resolución de desestimación	5 días desde dictada la Resolución	5 días desde dictada la Resolución
Reclamación del o la denunciante en contra de la resolución que desestima la denuncia ante la Contraloría General de la República (si se produjeron vicios de legalidad que afecten sus derechos)	10 días desde que tomó conocimiento de la resolución	10 días desde que tomó conocimiento de la resolución
Investigación de los hechos	5 días	20 días Prorrogables hasta 60 días por decisión del Alcalde o Alcaldesa, previa solicitud fundada del Fiscal (casos calificados)
Notificaciones por carta certificada	3 días desde que la carta haya sido despachada	3 días desde que la carta haya sido despachada
Plazo del inculpado o inculpada para presentar recusaciones respecto del fiscal y el/la actuario/a	No aplica	Desde el segundo día que son citados a declarar por primera vez
Resolver la recusación (resuelta por el mismo fiscal respecto del actuario/a o por el Alcalde o Alcaldesa respecto del fiscal)	No aplica	2 días desde presentada la recusación
Resolver la declaración de implicancia realizada por el/la fiscal o el/la actuario/a (resuelta por el mismo fiscal respecto del actuario/a o por el Alcalde o Alcaldesa respecto del fiscal)	No aplica	2 días desde presentada la implicancia



Formulación de cargos o proposición de sobreseimiento	Terminada la investigación sumaria	3 días desde cerrada la investigación
Responder para que el denunciado o denunciada presente descargos, defensas y solicitar rendir pruebas	2 días a contar de la fecha de notificación de los cargos	5 días desde la notificación de los cargos. Prorrogable por otros 5 días más (siempre que la solicitud de prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo)
Rendir pruebas (previa solicitud del denunciado o de la denunciada)	3 días, como máximo.	20 días, como máximo.
Plazo que dispone el fiscal cuando el fiscal le solicita agilizar el sumario	No aplica	20 días, contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción
Emitir la vista fiscal	2 días desde contestados los cargos o vencido el plazo para presentar prueba	5 días desde contestados los cargos o vencido el plazo para presentar prueba
Resolución del Alcalde o Alcaldesa (mediante la dictación de la resolución respectiva)	Dentro de 2 días desde la recepción de la vista fiscal	5 días, sin embargo puede ordenar nuevas diligencias
Notificación al denunciado/ denunciada de la aplicación de la medida disciplinaria	5 días desde que se dictó la resolución	5 días desde que se dictó la resolución
Recursos de Reposición	2 días desde notificada la resolución	5 días desde notificada la resolución
Resolución del recurso de reposición	2 días	5 días
Notificación al denunciante de la resolución que apruebe el sobreseimiento del denunciado o la denunciada	5 días desde que se dictó la resolución	5 días desde que se dictó la resolución
Reclamación del denunciante ante la CGR respecto de la resolución que ordena el sobreseimiento	20 días desde la fecha en que haya sido notificado/a de la resolución	20 días desde la fecha en que haya sido notificado/a de la resolución
Notificación al denunciante de la resolución que absuelve o aplica cualquier medida disciplinaria al denunciado o denunciada	5 días desde que se dictó la resolución	5 días desde que se dictó la resolución
Reclamación del denunciante ante la CGR respecto de la resolución que absuelve o aplica cualquier medida disciplinaria al denunciado o denunciada	20 días desde la fecha en que haya sido notificado/a de la resolución	20 días desde la fecha en que haya sido notificado/a de la resolución
Reclamación del o la denunciante o el/la denunciado/a ante la CGR respecto de vicios de legalidad que afectaren sus derechos	10 días desde que Tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que reclama	10 días desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que reclama

Todos los plazos que se indican a continuación serán de días hábiles, de acuerdo a lo establecido en el artículo 143° de la Ley N°18.883.



CAPÍTULO DIFUSIÓN

Para garantizar la difusión del presente protocolo se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

Correos electrónicos masivos: Difusión a través de email dirigido a todo el personal.

Material gráfico: Distribución de carteles y folletos informativos en los centros de trabajo.

Charlas informativas: Presentaciones y talleres para los equipos de trabajo.

Además, las disposiciones de este protocolo se comunicarán a los nuevos integrantes de la institución y se incorporarán en la próxima modificación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.