

**MODIFICA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO
SEXUAL, ACOSO LABORAL Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

DECRETO EXENTO N°

RECOLETA, 17 FEB. 2022

286

VISTOS:

1. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
2. La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
3. La Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
4. La Constitución Política de la República.
5. Sentencia RUC 20-4-0290542-6 de fecha 14 de diciembre de 2021 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica. Por su parte, el N°2 del mencionado artículo prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias. Esto, en concordancia con el inciso tercero del N° 16 que prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.
2. Que la Ley N° 20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual, entiende por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
3. Que la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1133/36, de fecha 21 de marzo de 2005, dispone que “las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”.
4. Que la Ley N° 20.067, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, introdujo en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, artículo 82 letra m), el acoso laboral como una conducta prohibida, definiéndolo como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga

1936531



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”.

5. Que la ley N° 20.609, que Establece medidas contra la discriminación, introdujo en el artículo 82 letra I) del Estatuto recién citado, la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando como tal, el acoso sexual y la discriminación arbitraria. El artículo 2° de la ley N°20.609 define discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
6. Que las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueva el respeto, y represente un espacio seguro y con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.
7. Que con fecha 14 de diciembre de 2021 el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en su sentencia RUC 20-4-0290542-6 ordena la adecuación del presente Protocolo de Actuación.

DECRETO:

Apruébase el siguiente “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso laboral, sexual y discriminación” para la Ilustre Municipalidad de Recoleta:

Artículo 1. Disposiciones preliminares

El presente Protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad; planta, contrata, contratados, subcontratados, honorarios, en cualquier dependencia municipal o que presten servicios externos.

En todas las instancias del proceso de denuncia, investigación y resoluciones o medidas adoptadas, se deberá velar por los principios de:

- d) Reserva y confidencialidad: Todas las actuaciones del procedimiento que consten por escrito, especialmente aquellas que impliquen una comunicación o notificación, deberán realizarse mediante documentos reservados, en sobre cerrado.
- e) No re-victimización: Debe evitarse la re-victimización de las personas denunciantes mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las víctimas serán resguardados en todo momento, y deberá facilitarse su participación en el proceso, evitando el exceso de trámites y velando por la celeridad del mismo.

- f) Rapidez y Prioridad: Los procedimientos a que dé lugar una denuncia de acoso sexual, laboral o discriminación gozarán de prioridad para su conocimiento y resolución, y estarán sujetos a los plazos establecidos en este protocolo.

Artículo 2. Denuncias

La denuncia podrá presentarse en forma verbal o por escrito, directamente ante alguna de las siguientes instancias receptoras:

- e) Alcalde;
- f) Comité de no discriminación;
- g) Superior jerárquico de la persona denunciante;
- h) Jefe de Recursos Humanos.

Si la denuncia se hiciera en forma verbal, esta se hará en oficina cerrada, resguardando la privacidad de la/el denunciante. Su receptor deberá levantar un acta que consigne la identificación de la/el denunciante, la identificación del denunciado/a, un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, y la fecha de la denuncia. Este acta deberá ser firmada por la/el denunciante y la persona que recibe la denuncia.

Esta denuncia será derivada al Alcalde, con copia al Comité de No Discriminación, a más tardar dentro de 2 días hábiles desde la fecha de su recepción, quien ordenará un sumario administrativo o una investigación, lo cual dependerá del estatuto aplicable en cada caso.

Artículo 3. Medidas preventivas

En el curso del proceso el fiscal o su equivalente a cargo de la investigación podrán suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad al o los denunciados.

Artículo 4. Comité de No Discriminación

El Comité para la no discriminación estará encargado de:

- e) Diseñar y proponer al Alcalde las campañas de prevención del acoso laboral, sexual y de la discriminación que se efectuarán anualmente en la Municipalidad.
- f) Realizar el catastro, seguimiento y registro de las investigaciones y sumarios por casos de acoso y/o discriminación, y sus resultados, pudiendo solicitar para esto informes breves de los fiscales o investigadores a cargo sobre el estado de tramitación de los sumarios, manteniendo estricta reserva y confidencialidad respecto de cada uno de los casos.
- g) Realizar el acompañamiento de las víctimas que así lo solicitaren, solicitando al Departamento de Recursos Humanos la designación de un profesional de confianza que apoye al/la funcionario/a durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con personal interno como externo a la Municipalidad.
- h) Conocer y resolver de las acusaciones de discriminación y de acoso sexual que hayan sido remitidas previo proceso sumarial y que tengan como investigadas a personas cuyo vínculo laboral con el municipio sea honorarios o código del trabajo.

El Comité No Discriminación conocerá en pleno de aquellas acusaciones que, previo proceso de investigación disciplinario, hayan determinado que existen antecedentes suficientes para sustentar la participación del/la acusado/a en hechos que revisten carácter de acoso o discriminación. Esta actuación se enmarcará respecto de aquellos/as funcionarios que se encuentren vinculados al Municipio vía Contrato de Trabajo u Honorarios.



Este Comité estará compuesto por la Administradora Municipal y los/las Directores de DIDECO, la Dirección Jurídica, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, o quien estas personas designen; y un/a representante de la Asociación de Funcionarios Municipal, elegida/o entre su directiva. Dicha designación deberá observar como criterio estricto la paridad de base, privilegiándose que exista mayoría de mujeres entre sus miembros.

Los miembros del Comité de no discriminación deberán declararse inhabilitados de participar en aquellas sesiones en que se ventilen los casos relacionados en que:

- e) Tengan calidad de denunciante o denunciado/a.
- f) Tengan relación jerárquica directa con el/la denunciante o denunciado/a.
- g) Tengan relación de parentesco, de amistad o enemistad con el/la denunciante o denunciado/a.
- h) Concurra cualquier otra razón o circunstancia que él o los integrantes del Comité consideren justificada para declarar su inhabilidad, la que deberá ser documentada por escrito.

El reemplazo de o los integrantes del Comité que se inhabiliten, será determinado por el Alcalde.

Artículo 5. Responsabilidad de las jefaturas

En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, los directores y jefes de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo, notificando al Alcalde apenas tuvieren conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral, o discriminación.

Artículo 6. Resultado de la investigación y sanciones

El acoso sexual y la discriminación constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, según lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. La sanción ante la verificación de estas conductas será la destitución de la/el funcionario culpable.

Respecto de funcionarios/as que se encuentren vinculados/as al Municipio por medio de un contrato de Trabajo u Honorarios, será el Comité de No Discriminación quien, previa investigación sumaria y remisión en vista fiscal, conocerá y juzgará las conductas de acoso y discriminación. De verificarse tales acusaciones se dispondrá el término de la relación laboral. En el caso de funcionarios/as a Honorarios se invocará la falta a la probidad como causal del término anticipado del contrato de honorarios, mientras que en el caso de quienes se encuentren bajo Contrato del Trabajo, se invocará como causal las letras a), b) y f) del artículo 160 del CT.

Si el resultado de la investigación arroja que se efectuaron denuncias de las que trata este protocolo, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, el Comité de No Discriminación podrá recomendar el inicio de una investigación o sumario al denunciante.

Artículo 7. Notificación

El resultado de la investigación o sumario administrativo será comunicado de forma confidencial al o la denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

Artículo 8. Plazos

El procedimiento en su totalidad no podrá durar más de 3 meses desde su inicio. En casos justificados y excepcionalmente, el fiscal a cargo podrá solicitar su prórroga al Alcalde, previa notificación al Comité de No Discriminación.

Artículo 9. Adecuación normativa

La Municipalidad, sus Corporaciones y sus entidades relacionadas y/o dependientes, deberán adecuar sus respectivos Reglamentos internos a las normas establecidas en el presente protocolo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su aprobación.

Artículo 10. Independencia de acciones

El presente Protocolo establece el procedimiento interno para la actuación de la Municipalidad de Recoleta ante la denuncia por acoso sexual, laboral o por discriminación, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones que, a título personal, el/la denunciante decida interponer.

Artículo 11. Comunicaciones

Un ejemplar del presente "Protocolo de actuación ante la denuncia sobre acoso laboral, sexual y discriminación" deberá encontrarse disponible en la intranet municipal. Además, el Departamento de Recursos Humanos se encargará de la debida difusión entre los/as funcionarios/as de la Municipalidad, sus dependencias y corporaciones, y de quienes se incorporen a la misma. Para esto podrá requerir de la colaboración del Departamento de Comunicaciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y TRANSCRÍBASE, hecho, ARCHÍVESE.

FDO.: DANIEL JADUE JADUE, ALCALDE; LUISA ESPINOZA SAN MARTÍN, SECRETARIA MUNICIPAL.

LO QUE TRANSCRIBO A USTED CONFORME A SU ORIGINAL


Luisa Espinoza San Martín
LUISA ESPINOZA SAN MARTÍN
SECRETARIA MUNICIPAL

TRANSCRITO A: ALCALDÍA; ADM.MUNICIPAL; SEC.MUNICIPAL; CONTROL; JURÍDICO, DIDECO, SECPLA, EDUCACIÓN; SALUD, CEMENTERIO GENERAL, DIDECO