



Decreto Alcaldicio N° :

Mat: Aprueba actualización Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual, Laboral incorporación Ley Karin.

Villa O´Higgins,

VISTOS:

Las atribuciones que me confieren la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones; la Ley N° 19.880, sobre Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del estado; la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado, la ley N° 19.799 sobre Documentos Electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, el DFL N° 1 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia. El Acta Complementaria de Proclamación de Alcalde de la Comuna de O´Higgins José Fica Gómez de fecha 25 de noviembre de 2024 y el fallo del Tribunal Electoral Regional que proclama a Concejales de la comuna de O´Higgins de fecha 28 de noviembre de 2024. La Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; el DFL 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el Decreto 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile. Decreto Municipal N°574 del 4 de agosto del 2023 que Aprueba Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral. Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo. Decreto N°21, de 2024 Aprueba Reglamento que establece las Directrices a las cuales Deberán Ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo.

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando distintos cuerpos normativos como el Código del Trabajo y entre otras normas, las contenidas en la Ley N°18.883, N°18.575 y la Ley N°18.695.
2. Que, conforme a esta nueva normativa se establecen las modificaciones legales que implican nuevas directrices, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando e incorporando definiciones legales, medidas de prevención y resguardo y perfeccionando los procedimientos de investigación para sancionar dichas actuaciones.
3. Que, circular N°3813 de fecha 07 de junio 2024 indica asistencia técnica para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en el marco de la Ley N°21.643 (Ley Karin), el cual imparte instrucciones a los organismos administradores. 4. La Ley N°21.643 dispone en sus artículos 1° y 2°, las obligaciones que las entidades empleadoras poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
4. Que, la Ilustre Municipalidad de O'Higgins requiere actualizar el decreto Municipal N°574 de 4 de agosto del 2023, según los lineamientos de la Ley 21.643.
5. Que es necesario establecer un procedimiento claro y objetivo ante este tipo de situaciones entre funcionarios y funcionarias, independiente de su calidad jurídica y unidades de desempeño, incluidos aquellos funcionarios de planta, contrata, prestadores de servicio a honorarios y regidos por el Código del Trabajo, estos últimos, ya que si bien no tienen responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, si deben observar y cumplir con el principio de





probidad administrativa en los términos contemplados en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República

6. Que, se hace necesario efectuar el acto administrativo que aprueba el presente protocolo, dicto el siguiente

DECRETO:

1.- APRUÉBESE, nuevo "**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE OHIGGINS**" cuyo texto se observa en documentación adjunta.



Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Ley N° 21.643 "Ley Karin"

MUNICIPALIDAD

Ilustre Municipalidad de O'Higgins

Mayo 2025





1.	Contenido	
2.	Presentación.....	3
3.	Objetivos.....	3
4.	Disposiciones jurídicas y marco normativo aplicable a la materia	4
5.	Definiciones.....	5
6.	Declaración de principios en materia de acoso laboral o sexual	8
7.	Principios que guían el protocolo de acción:.....	9
8.	Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones	10
9.	Directrices para el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo	11
9.1	Procedimiento.....	11
9.1.1	Requisitos de la denuncia (Formato N°1).....	11
9.1.2	Recepción de la denuncia	12
9.1.3	Investigación.....	12
9.1.4	La designación de la persona a cargo de la investigación	12
9.1.5	Plazo de la investigación	13
9.1.6	Sanciones	13
10.	Gestión Preventiva.....	14
10.1-	Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes:.....	14
10.1.1	Factores de Riesgo y Medidas de Prevención	14
10.1.2	Medidas de prevención:.....	14
11.	Sobre una falsa denuncia	15
12.	Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.....	15
13.	Difusión	15

O'Higgins
MUNICIPALIDAD





2. Presentación

El Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, según lo estipulado en la Ley N° 21.643 "Ley Karin" busca Implementar medidas preventivas contra el acoso y la violencia laboral. Informar sobre los mecanismos de denuncia y asegurar la confidencialidad de estas. Proteger a denunciantes, víctimas y testigos contra represalias, es decir generar mejores políticas y prácticas, en este sentido la Ilustre Municipalidad de O'Higgins requiere establecer un procedimiento claro y objetivo ante este tipo de situaciones entre funcionarios y funcionarias, independiente de su calidad jurídica y unidades de desempeño, incluidos aquellos funcionarios de planta, contrata, prestadores de servicio a honorarios, estos últimos, ya que si bien no tienen responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, si deben observar y cumplir con el principio de probidad administrativa en los términos contemplados en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

Así, la municipalidad presenta como valores institucionales:

- *Calidad de Vida Laboral*: Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.
- *Género*: Dicho valor propende a la equidad en la participación de hombres y mujeres como eje fundamental de la convivencia democrática.
- *Universalidad e Inclusión*: Las acciones y programas desarrollados favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando además situaciones como la discapacidad, la edad o la práctica laboral. Estas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva y sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales
- *Sustentabilidad*: Dicho valor dice relación con la cualidad de poder mantenerse por sí mismo, sin ayuda exterior y sin agotar los recursos disponibles.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen en y para la Ilustre Municipalidad de O'Higgins, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria, cualquiera sea su vínculo contractual o estatutario, se encuentre en la necesidad de que se investigue, trámite y eventualmente se sancionen figuras de maltrato, acoso laboral y sexual, en los términos descritos en el presente documento, en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente.

La difusión del Procedimiento será una actividad de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual realizada por esta Municipalidad.

3. Objetivos

En primer lugar, es dable señalar que el objetivo general del presente protocolo es el siguiente:

Comprometer y propender al desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos. Lo anterior se logra a través de un reglamento que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos

En segundo lugar, se puede indicar como objetivos específicos del protocolo, los siguientes: Establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de O'Higgins enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control interno de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato en la institución.





Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajan en la Ilustre Municipalidad de O'Higgins, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna, apropiada y segura, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento, asumiendo el municipio su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en la función pública.

4. Disposiciones jurídicas y marco normativo aplicable a la materia

La Ilustre Municipalidad de O'Higgins orientará el Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral, por medio de las siguientes disposiciones legales.

i. Constitución Política de la República de Chile:

- a) Artículo 19° número 1°: *“Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”*.

ii. Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que *“consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”*

iii. Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

- a) Artículo 82 letra l: *“Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual”*.
b) Artículo 82 letra m): *“Realizar todo acto calificado como acoso laboral”*.

iv. Código del Trabajo:

- a) Artículo 2°: *“Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación [...]”.

- *Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato*





compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

v. Ley N° 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación:

Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria 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”.

vi. Ley 21.643 (Ley Karin) que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (Vigencia desde agosto de 2024)

5. Definiciones.

Para la adecuada interpretación del presente protocolo, se entenderá por:

a) Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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
- Lo valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar 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.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por cualquier medio de comunicación digital o red social.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, sobrecargando irracionalmente a la víctima con mucho trabajo.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizar ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- Aislar a la persona de sus compañeros o de sus labores de trabajo, con exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no participará.
- 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.

d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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 explícitas 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. 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

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

- 1) Acoso de Tipo Descendente: Hostigamiento ejercido por personas que están en una posición jerárquica superior a la persona acosada. Este tipo de acoso puede manifestarse en órdenes humillantes, descalificaciones, amenazas de despido, o cualquier otro tipo de conducta abusiva que provenga de un superior jerárquico.
- 2) Acoso Laboral Horizontal: Hostigamiento entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente. Se caracteriza por comportamientos como el sabotaje, la difamación, la exclusión social, o cualquier otra forma de agresión entre pares.
- 3) Acoso de Tipo Ascendente: Hostigamiento donde la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menor jerarquía al del afectado. Este tipo de acoso puede incluir desobediencia





intencionada, falta de respeto, difamación o cualquier otra conducta que tenga como fin, menoscabar al superior jerárquico.

- 4) **Ciberacoso o Acoso Digital:** Hostigamiento verbal o psicológico, llevado a cabo por uno o más individuos contra otro/s por medio de tecnologías de la información y comunicaciones. Este tipo de acoso puede incluir mensajes ofensivos, difusión de rumores, **suplantación de identidad, entre otros actos realizados a través de medios digitales.**
- 5) **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, trabajadores o prestadores de servicios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de vecinos, usuarios, proveedores u otros terceros ajenos a la relación laboral, por cualquier medio. Estas conductas pueden incluir agresiones verbales, psicológicas o cualquier otra forma de violencia que atente contra la dignidad y seguridad de las personas trabajadoras.

Algunos ejemplos:

- 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 las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

f) Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

g) 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.

h) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

i) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

6. Declaración de principios en materia de acoso laboral o sexual

La I. Municipalidad de O'Higgins adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de proteger la vulneración de los derechos de las personas, así como promover la reparación de los derechos que han sido vulnerados/as. Asimismo, consiente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los/as funcionarios/as directamente afectados/as, repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución pública, la Municipalidad de O'Higgins se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios y derechos:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.





- b) Los funcionarios y funcionarias, así como trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en este Ente Edificio.
- c) La I. Municipalidad de O'Higgins, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo.
- d) Los funcionarios que se consideren afectados por conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponden, a plantear una queja interna en el municipio.
- e) Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Ilustre Municipalidad de O'Higgins se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

7. Principios que guían el protocolo de acción:

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.





g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

J) Identificación de riesgos: Eliminar o controlar los riesgos potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

8. Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones

8.1 Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

8.2 Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- 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
- Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

8.3 Obligaciones generales de La Ilustre Municipalidad de O'Higgins: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán cumplir con lo establecido en el artículo 6° del Decreto 21 que “Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo” y según lo estipulado en la ley 21.643





- 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 re victimizados 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.

8.4 Obligaciones generales de las personas trabajadoras: Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

8.5 Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

9. Directrices para el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo

9.1 Procedimiento.

Todo funcionario/a de la ilustre Municipalidad de O'Higgins, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o sexual, Violencia en el trabajo en que haya incurrido algún servidor municipal, o tercero podrá efectuar la denuncia.

9.1.1 Requisitos de la denuncia (Formato N°1)

La formalización de la denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos de acuerdo al art N°11 del Reglamento de la Ley 21.643:

Deberá hacerse por escrito, por medio del Canal de Denuncias habilitado para tal efecto. (remitir Formato N°1 al Correo electrónico a m.bahamondez@municipalidadohiggins.cl o Buzón de denuncias proporcionado por [RR.HH](#))

a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.





c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian- Narración circunstanciada de los hechos que se denuncian.

Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Con todo, cuando se atente contra la vida o la integridad física de los funcionarios y/o prestadores de servicios, el Alcalde, aplicará lo señalado en el artículo 88 de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

e) Pasos a seguir: ingresa denuncia (En formato N°1 al correo electrónico: m.bahamondez@municipalidadohiggins.cl o a través de Buzón de denuncias) a Recursos Humanos, unidad que remite al Alcalde (sa) todos los antecedentes y denuncia correspondiente, y es el Alcalde quien deberá designar un fiscal en un plazo de 3 días, para luego continuar con las notificaciones- investigación- vista fiscal-sanción.

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

Si la denuncia es presentada ante este Municipio, este deberá informar a la persona denunciante que se deberá iniciar una investigación interna, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

En caso de que la persona denunciada, o la persona denunciante debido a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sea el alcalde, concejales o funcionarios que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República en un plazo de tres días hábiles, organismo que sustanciará el sumario respectivo, sin que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 126 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

9.1.3 Investigación: La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual y Violencia en el Trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, es decir, a través de un Sumario Administrativo, ajustándose a la Ley 21.643 y su reglamento.

9.1.4 La designación de la persona a cargo de la investigación. La Ilustre Municipalidad de O'Higgins deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; Nombramientos, convenios de prestación de servicio; registros de asistencia; etc

La denuncia podrá ser desestimada cuando de los hechos expuestos en la presentación no sea posible establecer la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo en los





términos de la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo conocida como Ley Karin. Con todo, sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá ser notificado dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante, la que podrán reclamar ante Contraloría General de la República conforme lo dispuesto en el artículo 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

En caso de que se instruya un sumario administrativo, y los hechos imputados sean aquellos considerados como acoso laboral y/o sexual, bajo los términos de este reglamento, se deberá designar preferentemente como fiscal a un funcionario que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos disciplinarios para determinar la responsabilidad administrativa en estos casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas, y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior aplica también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

9.1.5 Plazo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

9.1.6 Sanciones: Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo con el mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la Ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: “Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias”:

- a. Amonestación verbal o escrita: Medidas de menor gravedad, que pueden incluir la advertencia formal a la persona infractora
- b. Censura.
- c. Multa.
- d. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y
- e. Destitución.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria.

Además, según el Oficio N°E516610/2024 de Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo de deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

Por último, se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

A su vez, si así se estima necesario, se deberá entregar apoyo psicológico a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento por la mutualidad.

Además, y para todos los efectos legales estará presente y será obligatoria en todo procedimiento de este reglamento, la observancia de lo señalado por la Ley 21.643 y su reglamento aprobado mediante DECRETO N°21, que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.





10. Gestión Preventiva

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

10.1- Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes:

En base al diagnóstico realizado, se programará 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 ajenos a la relación laboral

10.1.1 Factores de Riesgo y Medidas de Prevención

- Carga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Desarrollo profesional
- Calidad de liderazgo
- Inseguridad en las condiciones laborales, etc.

10.1.2 Medidas de prevención:

- Generar espacios de reflexión en los equipos de trabajo para conocer aquellas incomodidades que podrían darse a modo personal.
- Concientizar a los funcionarios sobre los conceptos claves que aborda la Ley N°21.643. con el objetivo de conocer aquellas situaciones, conductas y expresiones verbales y no verbales que constituyen acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- La coordinación entre áreas, superior jerárquico, pares, debe ser participativa y con ideas propositivas.
- Prohibición de cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación con que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo. etc
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Ilustre Municipalidad de O'Higgins abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros materiales canalizados en forma digital.
- Además, la Ilustre Municipalidad de O'Higgins organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Atendida la gravedad de la denuncia, a petición de la persona denunciada y/o afectada, el empleador a través del Fiscal deberá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios; o el traslado de unidad, manteniendo remuneraciones y condiciones de trabajo.

Podrán adoptarse una o más de las medidas señaladas en este protocolo y en la normativa legal y reglamentaria vigente aplicable, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes del mismo.

Lo señalado en este párrafo tiene por objetivo fundamental dar vigencia a lo que señala el artículo 14 de la Ley de bases generales de la administración del estado, modificado por la Ley "Karin" N° 21.643, sirviendo el presente protocolo como sistema de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual





para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, debiendo: Difundir, sensibilizar formar y monitorear.

11. Sobre una falsa denuncia

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (Maltrato, Acoso Laboral y Acoso sexual) y/o las previstas en la ley N° 18.883.

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el Maltrato, Acoso Laboral o Acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

De acuerdo con lo dispuesto en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, contraviene el principio de probidad realizar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad, tales como denuncias de acoso, sin fundamento. Esto incluye aquellas denuncias que resulten ser falsas o que se realicen con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por otro lado, la letra e) del artículo 123 de la ley N°18.883, establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras razones, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, ya sea a sabiendas o con el propósito deliberado de causar perjuicio al o los sujetos denunciados.

Por su parte, en los casos que se trate de prestadores de servicios se incurrirá en el término del convenio respectivo, conforme a las cláusulas establecidas en el convenio respectivo.

12. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Ilustre Municipalidad de O'Higgins 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.

13. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico y al momento de la suscripción de nuevos Convenios o contrataciones correspondientes.

2.- DEROGESE todo Decreto Alcaldicio, Reglamento, Manual u otra normativa interna municipal anterior que se refiera a la materia objeto de este Decreto.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNIQUESE, LLÉVESE A EFECTO Y ARCHIVESE.

