

PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL
Y LA VIOLENCIA/MALTRATO LABORAL

APROBADO POR DECRETO EXENTO N°1760 DEL 31/07/2024

Ilustre Municipalidad de Los Lagos

31 de julio de 2024

Comité Paritario de Higiene y Seguridad



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
ALCANCE	4
CONOCIMIENTO	4
MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL	8
SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA	12
MEDIDAS PREVENTIVAS	17
PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA O MALTRATO LABORAL	18
DEFINICIONES	18
CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:	20
ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO	23
ETAPA I: ORIENTACIÓN	24
ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA	24
ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO	24
ETAPA IV: INVESTIGACIÓN	25
ETAPA V: MEDIDAS PRECAUTORIAS / SEGUIMIENTO	25
ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN	25
ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS	26
ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS	26
ANEXO I FORMATO ACTA DE DENUNCIA VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	27
COMPROBANTE DE RECEPCION DE LA DENUNCIA	30



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo tiene por finalidad establecer directrices y normas sobre la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia Laboral en la Ilustre Municipalidad de Los Lagos, estableciendo los procedimientos formales y técnicos referidos a la **denuncia de acoso laboral, acoso sexual y Violencia/maltrato laboral, como cualquier otra manifestación de violencia** de la cual pudiera ser víctima un trabajador/a o funcionario/a de la Ilustre Municipalidad de Los Lagos.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos y ejes a seguir establecidos en la Ley Karin N° 21.643 en ámbitos de **Prevención, Investigación y Sanción**, teniendo como recomendación principal trabajar en la **prevención, teniendo la obligatoriedad de Informar, Capacitar, Resguardar y Actuar en denuncias sobre el acoso laboral, sexual y la Violencia/maltrato laboral** contemplando medidas a aplicar en bien del **acompañamiento** y la **recuperación de las personas o equipos de trabajo** que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

La Ley Karin N° 21.643 publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024 y que entra en vigencia a contar del 01 de agosto de 2024, modificó los siguientes cuerpos legales del Estado Chileno.

- 1.- Código del Trabajo
- 2.- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Pública del Estado (LOCBGAE)
- 3.- Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo
- 4.- Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales
- 5.- Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Su antecedente normativo directo se encuentra en la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, el cual imponía a Chile una serie de obligaciones en esta materia. En este sentido, la Ley Karin viene en dar cumplimiento normativo a dichas obligaciones.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

OBJETIVOS

El objetivo principal de este protocolo es promover un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, para los/as trabajadores/as/funcionarios/as de la Ilustre Municipalidad de Los Lagos, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad y que se favorezca entregar un mejor servicio a la ciudadanía siendo su principal eje de ejecución la prevención.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todos los trabajadores que se desempeñen en distintas áreas y dependencias de la Ilustre Municipalidad de Los Lagos, identificando como trabajadores al personal de planta, contrata, suplencia, Código del Trabajo y Honorarios, como también a todas las personas que se vinculen contractualmente según el contrato o convenio con la Municipalidad, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la **prevención del Acoso Laboral, Sexual y violencia/maltrato laboral** deberá ser publicado en la página web de la Municipalidad de Los Lagos www.muniloslagos.cl y socializado y distribuido por el Comité de la Ley Karin. Una vez publicado, deberá estar disponible de público conocimiento de todos/as los/las trabajadores/as que se desempeñan en la Ilustre Municipalidad de Los Lagos, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el Acta de denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- a) **La Constitución Política de la República de Chile**¹, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona**, La **igualdad ante la ley**, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La **igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos**, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; **El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia** que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el **Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual**.
- b) **La Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE)**², que en su Título III: De la probidad administrativa, plantea como regla general el deber de los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, de dar estricto cumplimiento al **Principio de Probidad Administrativa**, el cual 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. Dicho Título además establece la obligación de las reparticiones encargadas del control interno en los órganos y organismos de la Administración del Estado, de **velar por la observancia de estas normas**, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República. También se establece, una serie de conductas que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, siendo de mayor relevancia para consideración de éste protocolo: el **hacer valer indebidamente la posición funcionaria** para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo para sí mismo, o para un tercero; e Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

¹ Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III, Artículo 19, numerales 1 al 4 y 7.

² Bases Generales de la Administración del Estado, Título III, Párrafo 1° Artículo 54,64.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Asimismo, **participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad**. Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta.

- c) **La Ley 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales** prohíbe en su artículo 82 el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando acciones de este tipo el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria señalado en la Letra l) de igual manera lo establecido en el Título III de las Obligaciones Funcionarias establecidas en su artículo 58, y según los señalado y establecido en el Código del trabajo, en sus artículos 1° Y 2°.
- d) **El Código del trabajo**, en su artículo 1°, según la **Ley N° 20.005**, define el **acoso sexual** como *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.* Y el artículo 2°, que según la **Ley N° 20.607**, define **acoso laboral** como *un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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, 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.*
- e) **El Código Penal**, que en el artículo 260 define a los empleados públicos, en los siguientes términos: "... se reputa empleado todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular". La definición contenida en el artículo 260 del Código Penal, antes transcrita, es para los efectos del Título V del Libro II y para los efectos del Párrafo IV del Título III del antedicho Libro. Sin embargo, la jurisprudencia judicial ha hecho extensiva esa definición a los delitos vinculados con la función pública, comprendiendo a quienes desempeñen un cargo o una función pública, cualquiera sea el carácter del



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

órgano para el que ejerzan estas funciones o la naturaleza jurídica del vínculo que los une al correspondiente servicio.³

Esto principalmente para referirse a conductas que constituyan infracciones o delitos funcionarios que afectan la probidad administrativa, encontrando pertinente para efectos de este protocolo, nombrar lo comprendido como Abusos contra particulares, considerando los Vejámenes injustos y apremios ilegítimos; la Resistencia, y la Desobediencia, a lo menos.⁴

- f) **La Ley N° 20.880**, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, publicada el 05.01.2016 y su Manual de la ley N° 20.880 sobre Probidad en la Función Pública.
- g) **Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil** aprueba Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, en el título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (para el sector público).
- h) **El Reglamento de Planta Municipal N°01-2019**, que aprueba la planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Los Lagos.
- i) **El Decreto Exento N° 1018 del 28/06/2021**, que declara asunción del Sr. Aldo Retamal Arriagada como alcalde de la comuna de Los Lagos.
- j) **El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad N°03-2021**, de fecha 23 de noviembre de 2021, de la Ilustre Municipalidad de Los Lagos.
- k) **Decreto N° 122 de fecha 24.07.2023**, que Promulga el Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores.
- l) **Decreto N° 21 de fecha 28.05.2024**, 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, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- m) **Ley N°21.687 que modifica 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.
- n) **Dictamen N°E516610/2024**, de fecha 19.07.2024, de la Contraloría General de la Republica 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.

³ Pág. 20, *Conceptos Generales Sobre Infracciones Administrativas A La Probidad Y Delitos Funcionarios Más Comunes*, Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

⁴ Código Penal, Artículos 255 y 252, incisos 1° y 2°.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

Probidad Administrativa⁵: 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. Este concepto es analizado con mayor profundidad en el apartado “Sobre la probidad administrativa”.

Violencia Laboral⁶: Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas a la **violencia laboral de tipo 3, es decir donde existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes**, donde pueden también distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros. La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa:

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Pueden darse de dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre funcionarios/as internos y externos, o entre funcionarios/as internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.

⁵ Ley N° 18.575 (LOCBGAE), en la Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, y en el Estatuto Administrativo

⁶ Documento extraído íntegramente del cuadernillo: Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, páginas 7 a 12, Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
 - **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.
- Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera funcionaria.

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada.

No constituyen situaciones de violencia laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

Maltrato Laboral: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es **generalizada**, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- **No existe un objetivo** específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

Acoso Laboral⁷: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el

⁷ Inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

Dentro de las principales características del acoso laboral, se encuentran que:

- La conducta es **selectiva**, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción es **silenciosa**, busca pasar inadvertida.
- **Su objetivo es desgastar** a la/s víctima/s.
- El hostigamiento es **reiterado** en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.
- Las conductas de acoso laboral pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo⁸.

Cuanto tiempo debo esperar para denunciar.

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial. La Ley Karin N° 21.643 cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso laboral, bastando una única manifestación para que pudiese ser calificada de acoso.

⁸ Piñuel, I. (2005) *Mobbing: Manual de autoayuda. Afronete el acoso psicológico en el trabajo*. Págs. 27-29.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
<p>Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. - Amenazar de manera continuada a la víctima. - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. - Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. - Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. - Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. - Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
<p>Obstaculizar el desempeño en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. - Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo. - Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada. - Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales. - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Acoso Sexual⁹: 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 puede presentarse a través de una o más formas¹⁰:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA

Para efectos de profundizar en la comprensión y la definición del concepto de Probidad Administrativa, como los procesos administrativos que se llevan a cabo para sancionar las conductas que transgreden a dicho principio, se toma en consideración la Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención

⁹ Ley N° 20.005

¹⁰ Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006). Pág. 20.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

de los Conflictos de Intereses, publicada el 05.01.2016 y su Manual de la ley N° 20.880 sobre Probidad en la Función Pública.

Según señala la Constitución Política de la República de Chile, “el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”¹¹, pero ¿qué es el principio de probidad?, la definición textual según la ley es “observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”¹².

A continuación, se revisan brevemente las distintas partes de la definición legal¹³.

a) Observar una conducta funcionaria intachable: Esto significa que las actuaciones de los servidores públicos deben adecuarse completamente a los deberes que les fija la ley y constituir un testimonio de ética pública ante la comunidad.

b) Desempeñar honesta y lealmente la función o cargo: Las funciones o cargos públicos implican prestar servicios para una entidad especial: la Administración del Estado, que está a cargo del logro del bien común como todos los poderes públicos, asumiendo tareas que los agentes privados no pueden desarrollar y que son las que justifican la existencia del Estado, como la lucha contra la pobreza, la administración de justicia o la seguridad ciudadana. Quien trabaja para el Estado se hace parte de esa tarea y, por lo tanto, debe actuar de manera recta y comprometida con ella, desarrollando una gestión no sólo honesta, también eficiente y eficaz. No se trata de un compromiso con el Gobierno específico que esté en funciones; consiste en un compromiso con los valores y principios de la Constitución y las leyes y, especialmente, con los derechos esenciales de las personas. Esa lealtad institucional es la que exige la Constitución y la que debe esperarse de todo servidor público.

c) Darle preeminencia al interés general sobre el particular: Finalmente, el logro del bien común supone que los intereses particulares deben conjugarse con el interés general que, finalmente, es el interés de todos. El bien común, dice la Constitución Política de la República (artículo 1°, inc. 4°), implica “crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos

¹¹ Constitución Política de Chile, Artículo 8, inciso 2°

¹² Artículo 52, inc. 2°, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

¹³ Documento extraído íntegramente del cuadernillo: Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado, páginas 16,18 a 20



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

y garantías". La misma Carta Fundamental dispone que el Estado está al servicio de las personas y no al revés. Pero esto no consiste en estar al servicio de algunas personas determinadas por sobre las demás; consiste en ponderar los intereses de todos y adoptar aquellas decisiones que permitan que los integrantes de la comunidad en su conjunto ("todos y cada uno", según la Constitución) logren su máximo desarrollo, como resulta propio de un Estado democrático. Ese es el desafío de los servidores públicos: adoptar decisiones en función del interés general, y no de intereses particulares que lo aparten de aquél.

Para permitir que este principio se haga realidad, la Ley adopta diversas medidas: **establece inhabilidades e incompatibilidades para los servidores públicos** (artículos 54, 55 y 55 bis de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado), **describe conductas que "contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa"** (artículo 62 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado) y **establece deberes positivos derivados de la probidad**, como la necesidad de prestar ciertas declaraciones para acceder a cargos públicos, incluidas las declaraciones de intereses y de patrimonio de las altas autoridades.

¿A quiénes aplica el principio de probidad administrativa?

Según dispone el artículo 52 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, "deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa" las autoridades de la administración pública, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración del Estado, sean de planta o a contrata.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, la Ley N° 19.896 de 2003, les aplicó las mismas normas sobre inhabilidades e incompatibilidades que tienen los funcionarios públicos y que se basan en la probidad administrativa

Tratándose de personas contratadas conforme al Código del Trabajo resulta aplicable la jurisprudencia anterior, dado que también son "servidores estatales". Además, el propio Código del Trabajo considera la falta de probidad como una causal para poner término a un contrato de trabajo (artículo 160 N° 1, letra a) y Contraloría General de la República los considera funcionarios públicos.

En cuanto a la Servicialidad del Estado, la Constitución señala que el Estado está al servicio de la persona humana (artículo 1°, inc. 4°). Por lo mismo, la Administración



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Pública y municipal debe tener una especial preocupación por brindar a todas las personas una atención adecuada y bienes públicos de buena calidad.¹⁴

Algunas de las **exigencias legales que se desprenden de este principio** son las siguientes:

- a) Tratar a las personas con respeto, cortesía y deferencia, facilitándoles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Estas exigencias para los funcionarios son, a la vez, derechos para las personas.
- b) No someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución.
- c) No exigir documentos que no correspondan al procedimiento, o que ya se encuentren en poder de la Administración.

Sobre la denuncia de los actos irregulares, **los funcionarios deberán denunciar**, con la debida prontitud, los siguientes hechos:

- a) Los crímenes o simples delitos ante el Ministerio Público o ante la Policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicio.
- b) Los hechos irregulares que no constituyan crímenes o simples delitos, especialmente aquéllos que contravengan el principio de probidad administrativa, ante la autoridad competente.

La probidad, conforme al Estatuto Administrativo, no se limita al ámbito estrictamente funcional sino que trasciende a la vida social de quienes ejercen funciones públicas. Por ello se les **exige la mantención de una vida social “acorde con la dignidad del cargo”**. Esto quiere decir que en sus actuaciones particulares que puedan tener repercusión social, no deben dañar el prestigio del servicio público. La función pública impone al empleado determinados deberes que no sólo abarcan sus actuaciones en el desempeño mismo del cargo dentro del servicio y durante la jornada de trabajo, sino que también se extienden a su comportamiento fuera de aquél, en la medida que comprometan las funciones que desempeñan¹⁵. **La agresión de un funcionario por un compañero de trabajo fuera de la jornada laboral puede comprometer la responsabilidad administrativa de sus protagonistas**, pues afecta la dignidad que todo funcionario debe observar en su vida privada y el prestigio del servicio¹⁶. La calidad del servidor público obliga

¹⁴ Documento extraído íntegramente del cuadernillo: *Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado*, páginas 51, 56, y 58

¹⁵ Dictamen Contraloría General de la República N° 25.082/1994

¹⁶ Dictamen Contraloría General de la República N° 28.173/1993



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

al correcto desempeño de las actividades propias del respectivo empleo y de aquéllas a las que se acceda en virtud de tal calidad. Aunque se trate de un comportamiento privado estas infracciones pueden significar, entre otras consecuencias, desprestigiar al Servicio respectivo y faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad.¹⁷

Sobre el respeto de la dignidad de los demás funcionarios y **el acoso sexual, en su artículo 82 de la Ley 18.883, Estatuto para funcionarios municipales, letra l), m)**, prohíbe la realización de cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y, en especial, el acoso sexual.

Cabe mencionar que son insuficientes para acreditar el acoso sexual solamente los testimonios de las denunciantes, que aluden a un trato de excesiva confianza e informalidad para con ellas. En las investigaciones sumarias y sumarios administrativos debe respetarse un racional y justo procedimiento como, asimismo, que la sanción dispuesta por la autoridad administrativa tenga una debida proporcionalidad con la infracción cometida. Para ello debe señalarse en términos precisos la conducta anómala por la cual se acusa y constatar los hechos concretos que la configuren, aportando pruebas objetivas que lleven a concluir que el acoso sexual se ha producido.¹⁸

A modo de ejemplo, se da el caso en que ajusta a derecho medida disciplinaria de suspensión del empleo por 30 días, con goce de un 50% de sus remuneraciones, aplicada tras un sumario a funcionario que tomó por la cintura y atrajo hacia su cuerpo a una compañera de trabajo sin consentimiento de esta última, en las dependencias de la institución. Ello, pues esta conducta se encuentra fehacientemente comprobada según los antecedentes aportados al sumario. En el dictamen referente a este caso, se menciona que "luego del detenido estudio del sumario administrativo adjunto, ha podido determinar, en primer término, que la irregularidad reprochada al recurrente se encuentra **fehacientemente comprobada**, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, **de las declaraciones del proceso**"¹⁹.

¹⁷ Dictamen Contraloría General de la República 10.086/2000

¹⁸ Dictamen Contraloría General de la República 41.606/2002

¹⁹ Dictamen Contraloría General de la República N° 36.814/2005



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

MEDIDAS PREVENTIVAS.

El municipio impulsará, a través del Comité Ley Karin, la elaboración y ejecución de planes anuales de prevención y seguimiento de la violencia/maltrato, acoso laboral y sexual.

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 realizada por la ACHS o por la mutualidad de empleadores a la que se encuentre afiliada el municipio. Así, en el caso en que se identifiquen algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral 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.⁷

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios de las áreas o unidades afectadas proceso en el que participará la administración municipal y el Comité Ley Karin.

El municipio 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.

Se capacitará a los funcionarios 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.

En caso de que el Comité Ley Karin detecte situaciones de particular riesgo de acoso o violencia, el Municipio tendrá el deber de informar y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA O MALTRATO LABORAL.

DEFINICIONES

Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- **Denunciante:** persona que realiza una denuncia de violencia/maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- **Víctima:** persona quien sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- **Denunciado/a:** persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de violencia/maltrato, acoso laboral y sexual.
- **Denuncia:** documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de violencia/maltrato, acoso laboral y/o sexual, como otras constitutivas de violencia laboral.

Definición de principios que rigen el protocolo, según orientaciones entregadas por la Superintendencia Seguridad Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Asociación Chilena de Seguridad, según las disposiciones establecidas en la Ley Karin N°21.643.

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Perspectiva de Género
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad

Definición de funciones, tareas y responsabilidades de la Autoridad y del Comité de la Ley Karin.

Para el correcto cumplimiento de las funciones, tareas y responsabilidades del presente protocolo y lo establecido en la Ley Karin N°21.643, sobre Acoso laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, se designará un **COMITÉ LEY KARIN, integrado por funcionarios municipales de planta y/o contrata, el que deberá estar conformado por un representante del alcalde, dos representantes del Comité Paritario, un representante del Comité de Riesgos Psicosociales y un representante de la Asociación de Funcionarios Municipales**, a fin de que este comité supervigile los procesos de cumplimiento y de procedimiento de denuncias como las acciones



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

de prevención de violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable, libre de la violencia y el acoso laboral y sexual, proponiendo la capacitación y la aplicación de la encuesta istas 21 o la que se deba aplicar cuando corresponda, a fin de determinar los riesgos psicosociales en la Municipalidad de Los Lagos con relación a la violencia/maltrato laboral, Acoso Laboral y Sexual. El Comité Ley Karin, dentro de sus integrantes deberá designar un Representante o Presidente y un Secretario para el correcto funcionamiento y este renovará su representante y secretario cada 2 años si así lo estima necesario el Comité para el correcto funcionamiento.

El comité designado, será el encargado de velar por el correcto cumplimiento de los siguientes puntos:

- Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada tanto física como digitalmente por el Comité Ley Karin, sujetándose a los principios de Confidencialidad, imparcialidad, Celeridad y Perspectiva de Género.
- La disposición de **instrumentos adecuados, y canales de información** para los/as funcionarios/as, que permitan el correcto cumplimiento de este Protocolo.
- Impulsar el **desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos** de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual, además de **elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento** de la violencia/maltrato, acoso laboral y sexual en conjunto con el Comité Paritario y Prevencionista.
- **Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto** a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:

Las denuncias tanto de Acoso laboral, Sexual, Violencia/Maltrato laboral, discriminación de género u otro tipo de violencia, deberán ser plasmadas en un **ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL** que la Municipalidad a través de este Protocolo establecerá como instrumento formal de denuncia que mantendrá el Comité de la Ley Karin y que estará a libre disposición de los trabajadores municipales.

El Acta principalmente deberá ser proporcionada por el Comité de la Ley Karin, siendo el Presidente o Secretario del Comité, quien deberá dar oportuno y correcto cumplimiento con en el registro de la recepción de la denuncia y brindar la orientación al denunciante en caso de ser oportuno. El Secretario del Comité recepcionará las denuncias escritas y entregara un comprobante de recepción al denunciante, para luego derivar la denuncia en forma confidencial al alcalde de la Municipalidad de Los Lagos.

Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m) de la Ley 18.883, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada Decreto Alcaldicio y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) 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 tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles. El Comité de la Ley Karín, deberá vigilar y solicitar a la autoridad se de estricto cumplimiento con lo señalado.

El Alcalde una vez acogida la denuncia del denunciante, instruirá inmediatamente mediante Decreto Alcaldicio una Investigación o Sumario Administrativo conforme a las disposiciones de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, designando un investigador o Fiscal a cargo del proceso investigativo. Los investigadores y Fiscales deberán sujetarse y dar estricto cumplimiento a los principios de Confidencialidad, Imparcialidad, Celeridad y Perspectiva de Género establecidas en la Ley Karin 21.643 y cumplir cabalmente con los procesos de una Investigación o Sumario Administrativo establecidos en la Ley N°18.883.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia, en base a lo establecido en el artículo 88 B de la Ley 18.883, del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, complementándose con el procedimiento de este protocolo, se establece como requisito para entender como presentada una denuncia:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y **firmada** por el/la denunciante a través del acta establecida por la Municipalidad de Los Lagos.

2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir a lo menos los siguientes requisitos:

a. **Identificación** y **domicilio** del denunciante.

b. **Narración** circunstanciada de los hechos.

c. La **individualización** de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren **presenciado** o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

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

3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas o solicitar al denunciante subsane su denuncia en un plazo de 2 días hábiles.

4. Las denuncias se deben entregar a él/la Receptor de denuncias siendo en este caso el Presidente o Secretario del Comité Ley Karin. Si la denuncia ingresa de forma confidencial sobre cerrado, de igual forma debe ser recepcionada por el Secretario del Comité y plasmar en su exterior del sobre indicando el carácter confidencial del contenido, dejando registro de lo obrado para el posterior seguimiento y celeridad del proceso.

5. La denuncia debe estar dirigida al Alcalde de la Municipalidad de Los Lagos, autoridad facultada para instruir la investigación o proceso de Sumario administrativo correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.

6. El/la receptor/a de la denuncia deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar al denunciante un **comprobante de recepción**, timbrado y fechado.

Es pertinente considerar la protección del denunciante de buena fe²⁰, que establece que los funcionarios que presenten una denuncia tienen los siguientes derechos:

²⁰ Ley N° 20.205, de 2007



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

- No pueden ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario incoado a partir de la citada denuncia.
- No pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el mismo lapso de tiempo.
- No pueden ser precalificados si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo periodo, debiéndose mantener la misma calificación del año anterior.
- Pueden solicitar que su identidad, o los datos que permitan determinarla, quede bajo reserva.

Además, debe considerarse que en caso de que la denuncia no tenga fundamento y se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, se considerará que el denunciante ha contravenido el principio de probidad administrativa de manera grave, pudiendo proceder al respecto la medida disciplinaria de destitución.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

El Comité de la Ley Karin, estarán encargados de supervigilar el estricto cumplimiento y celeridad de los procesos y etapas de la denuncia por los hechos establecidos en el presente protocolo.

ETAPAS	RESPONSABLES	CONSIDERACIONES
ORIENTACIÓN	Área/Persona encargada	La orientación debe ser brindada a toda persona que lo solicite, presente o no una denuncia.
RECEPCIÓN DE DENUNCIA	Receptor/a de denuncias	Se debe registrar asegurando resguardo del anonimato y confidencialidad.
CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO	Área/Persona encargada	Se sugiere contar con información de derivación por otro tipo de consultas o requerir formar una red de apoyo.
INVESTIGACIÓN	Fiscalía	La investigación se debe realizar según lo establecido para investigación sumaria o sumario administrativo
MEDIDAS PRECAUTORIAS / SEGUIMIENTO	Fiscalía / Área encargada	Se sugiere separar en funciones a denunciante y denunciado/a mientras dure la investigación.
RESOLUCIÓN DENUNCIA	Fiscalía	La resolución de la investigación
SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS	Máxima Autoridad de la Institución	Se deben aplicar medidas disciplinarias correspondientes.
MEDIDAS REPARATORIAS	Área/persona encargada	Se sugiere realizar medidas reparatorias hacia la persona, equipos y/o la institución.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

ETAPA I: ORIENTACIÓN.

El Comité de la Ley Karin, prevencionista de Riesgos y Comité Paritario, serán los encargados de la orientación, siendo una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a funcionario/a o persona que se desempeñe en la Municipalidad de Los Lagos que recurra al área o persona encargada en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

El Comité de la Ley Karín serán los encargados de la Recepción de la denuncia. La denuncia debe ser presentada mediante el Acta establecida por la municipalidad para este tipo de denuncia, de igual manera la denuncia puede ser verbal ante el/la Receptor/a de Denuncias establecido, quien realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de la situación que denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada la denuncia, debe solicitársele al denunciante que brinde la información faltante en un plazo de dos días hábiles, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se determine la instrucción del proceso de Investigación o Sumario Administrativo para la investigación de esta, es importante se considere que el/la denunciante puede requerir un seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera. El Comité de la Ley Karin, deberá velar porque el acompañamiento sea temprano solicitando a la Asociación Chilena de Seguridad entregue contención, acompañamiento y atención psicológica y física.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

ETAPA IV: INVESTIGACIÓN.

Una vez que la denuncia es recibida por el Alcalde de la Municipalidad, será este/a quien decidirá sobre la denuncia, pudiendo instruir la realización de una Investigación o un Sumario Administrativo, la desestimación de la denuncia- si ésta demostrase no describir una situación de violencia laboral, Acoso Laboral o Sexual de ningún tipo-, Medidas de Precaución para quien denuncia u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, procurando que toda situación que amerite ser tratada como presunto acoso, sea investigado mediante un proceso administrativo establecido en la Ley 18.883 Estatuto de Funcionarios Municipales.

Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m) de la Ley 18.883, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada Decreto Alcaldicio y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) 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 tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles. El Comité de la Ley Karin, deberá vigilar y solicitar a la autoridad se de estricto cumplimiento con lo señalado.

ETAPA V: MEDIDAS PRECAUTORIAS / SEGUIMIENTO.

Instruida la decisión del Alcalde de la Municipalidad, ésta deberá ser informada al denunciante, pudiendo ser informada vía carta certificada en el caso de no encontrarse al funcionario/a en su puesto de trabajo.

En caso de instruirse un proceso investigativo será relevante que el Presidente del o Secretario de la Ley Karin, realicen el registro y seguimiento al proceso y las medidas precautorias que se pudieran haber instruido para el tiempo que dure la investigación.

ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Concluido el proceso administrativo que investiga la denuncia, el/la investigador/a o fiscal designado para el caso, emitirá un informe o vista fiscal de conocimiento del Alcalde de la Municipalidad, en el cual exponga los resultados del proceso, junto a su conclusión respecto del caso. El Alcalde, podrá decidir sobre actuar



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

según las sugerencias del investigador o fiscal, o bien si toma una decisión distinta a la sugerida.

ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Debe ceñirse a lo establecido en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

La resolución final del proceso administrativo debe ser informada al denunciante y denunciado/a, pudiendo ser vía carta certificada en el caso de no encontrarse al funcionario/a en su puesto de trabajo. Además, deben gestionarse las medidas que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS.

Junto a la resolución final de la denuncia pueden ser instruidas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda, pudiendo la autoridad solicitar ayuda técnica, física y psicológica con la Asociación Chilena de Seguridad.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL

I.- IDENTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA Y DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

1.- TIPO DE DENUNCIA (Por favor marque con una X en el casillero con lápiz de tinta)

VIOLENCIA/MALTRATO		ACOSO LABORAL		ACOSO SEXUAL	
--------------------	--	---------------	--	--------------	--

2.- DATOS DEL/LA DENUNCIANTE: (Por favor completar la información con lápiz de tinta y letra clara)

NOMBRE COMPLETO			
DOMICILIO			
RUT		TELÉFONO	
CARGO		Grado EUR	
FUNCIÓN QUE REALIZA			
UNIDAD DE DESEMPEÑO			

3.- DATOS AFECTADO/A

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO	

4.- DATOS DEL DENUNCIADO/A

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO	

Firma y RUT del /la denunciante/fecha



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

II.- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

(Por favor maque con una X en los casilleros correspondientes con lápiz de tinta)

5.- NIVEL JERÁRQUICO DEL DENUNCIADO/A, RESPECTO DEL DENUNCIANTE

Nivel superior		Mismo Nivel		Nivel Inferior	
----------------	--	-------------	--	----------------	--

6.- EL DENUNCIADO/A TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL/LA DENUNCIANTE

SI		NO		A VECES	
----	--	----	--	---------	--

7.- EL DENUNCIADO/A ES SU JEFATURA SUPERIOR INMEDIATA

SI		NO	
----	--	----	--

8.- EL DENUNCIANTE HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DE SU SUPERIOR LA SITUACIÓN

SI		NO	
----	--	----	--

9.- SEÑALE DESDE HACE CUANTO ES VICTIMA DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

--

10.- PARA ACREDITAR LO ANTERIOR CUENTA CON EVIDENCIA? (si tiene evidencia para acreditar debe incluirla junto al formulario de denuncia)

NINGUNA EVIDENCIA		DOCUMENTOS DE RESPALDO		FOTOGRAFÍAS	
TESTIGOS		CORREOS ELECTRÓNICOS		OTRO	

11.- ESPECIFIQUE CUAL SERA LA DOCUMENTACIÓN QUE ENTREGA COMO EVIDENCIA PARA ACOMPAÑAR EL FORMULARIO DE DENUNCIA.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

III.- ANEXO DENUNCIADOS Y TESTIGOS (Por favor completar la información con lápiz de tinta y letra clara) Si los denunciados fueran más de uno favor registrar a continuación.

12.- DATOS DEL DENUNCIADO/A

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO	

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO	

13.- SI PARA ACREDITAR EVIDENCIA REQUIERE TESTIGOS POR FAVOR REGISTRAR A CONTINUACIÓN

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO Y ESTABLECIMIENTO	

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FUNCIÓN QUE REALIZA	
UNIDAD DE DESEMPEÑO Y ESTABLECIMIENTO	

FIRMA Y RUT DEL/LA DENUNCIANTE/FECHA



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS

IV.- RELATO DE LOS HECHOS (Por favor completar la información con lápiz de tinta y letra clara)

14.- DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL DENUNCIADO/A QUE AVALARÍA LA DENUNCIA (SI ES NECESARIO PUEDE CONTINUAR EN OTRA HOJA Y ADJUNTARLA)

FIRMA Y RUT DEL/LA DENUNCIANTE/FECHA

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

VIOLENCIA/MALTRATO		ACOSO LABORAL		ACOSO SEXUAL	
--------------------	--	---------------	--	--------------	--

DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE:

NOMBRE COMPLETO	
R. U. N.	
FECHA	
FIRMA	