

Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Ley N° 21.643 "Ley Karin"

APROBADO POR DECRETO ALCALDICIO N°2888 DE FECHA 30 DE JULIO DE 2024.

Julio ,2024

PROTOCOLO LEY N° 21.643 “LEY KARIN”

OBJETIVO:

Es disponer 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.

El presente instructivo debe permitir a los funcionarios /as de la municipalidad de Tucapel, identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y así detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral saludable, basado en el respeto, buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente protocolo establece instrucciones sobre cómo proceder ante las denuncias sobre acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo imputables a funcionarios/as municipales, incluidos servidores a honorarios, personal contratado por el código del trabajo, personal de servicios incorporados a la gestión municipal de Educación, Salud , Cementerio y alumnos/as que desarrollen su práctica profesional en o para la municipalidad, realizadas en contra de otros integrantes que desempeñen laborales en o para la Municipalidad o personas que se vinculen de cualquier forma a las actividades de la institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de las dependencias o recintos municipales , sin perjuicio de su procedencia , tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente.

En lo no previsto por el protocolo, se deberán aplicar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, en el marco de los estatutos administrativos y reglamentos internos de la institución.

Es posible denunciar conductas cometidas por personas que trabajen en la Municipalidad de Tucapel. Regidas por el estatuto para funcionarios Municipales, ley n°18.883, Ley 19070 estatuto De los profesionales de la educación, Ley 19464 de los asistentes de la Educación, Ley 19.378 de atención primaria de salud municipal, las contratadas por el código del trabajo, prestadores de servicios a honorarios, alumnas/os que desarrollen su práctica profesional en o para la Municipalidad y cuando la persona afectada sea usuaria y el reclamo sea dirigido a un funcionario o trabajador Municipal, independiente de su calidad Jurídica.

En concordancia con lo que establece el artículo 13 de la ley 21.643 “Ley Karin” , es fundamental establecer que la aplicación de estas normas dice relación con que ...”la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con

oportunidad de trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la administración del estado deberán tomar las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción”

MARCO CONCEPTUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos de desarrollo o privaciones”

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, Bull ying laboral, maltrato, acoso sexual, acoso laboral etc.

ACOSO SEXUAL

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

- a) Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces u otro contacto físico con connotación sexual): constituyen contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo de otra persona al intento de violación y/o coacción para acceder a tener relaciones sexuales.
- b) Conducta verbal de naturaleza sexual lenguaje sexual: incluye insultos que estén relacionados con el acto sexual o de connotación sexual; insinuaciones sexuales no consentidas; proporciones o presiones por sostener actividad sexual; coqueteo y/o cortejo ofensivo y no consentido; comentario(s) insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a las y los acosadas, un rol de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo o usuarias/os de los servicios municipales.
- c) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de imágenes (fotografías o videos) sexualmente sugestivas o pornográficas; exhibición de objetos o material escrito sexualmente sugerentes o explícitos; miradas impúdicas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos, no consentidos que provocan incomodidad en él o la afectada.
- d) Comportamientos de connotación sexual: basados en el sexo o identidad sexo genérica de la persona, que afectan la dignidad de estas en el lugar de trabajo o de

vinculación con la Municipalidad. 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, entre otros. constituyen este tipo de acoso; correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones sexuales no consentidas, entre otros.

2.- 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 o por cualquier medio ya sea que se manifieste por una sola vez o 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.

3.-VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se entiende aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

4.-TIPOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Atendiendo a la posición que ocupan tanto La persona afectada Como el/la Victimario/a dentro de la Institución, se puede clasificar en:

a.- Acoso Horizontal: es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b.- Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c.- Acoso vertical Ascendente: es aquella conducta ejercida por una o mas personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d.- 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 aquellas circunstancias en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

DEFINICIONES

Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

- a) Denuncia: Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.
- b) Denunciante: Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo.
- c) Denunciado: Persona que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d) Víctima: Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo pudiendo ser o no la persona del denunciante.

MARCO JURÍDICO

El presente Protocolo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el "El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona".

Ley N° 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".

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".

Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral. Ley N° 20.607, de 2012, que modifica el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorpora la letra m), nueva: "m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo".

Ley N° 18.883, artículo 82 letra I), que prohíbe "Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria. según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación".

Ley N° 20.205, que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de Probidad. Artículos 56 v 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará", de 1994.

Ley 20.609 que Establece medidas contra la discriminación, conceptuando específicamente en el artículo 2° que: "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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

Ley 16.744 Establece Normas sobre accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales.

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)

PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El Reglamento de la Ley 21.643, 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, instruido por esta entidad edilicia, tendrá como fundamento los siguientes principios:

- 1.- Confidencialidad: implica el deber de los participantes de resguardar el acoso 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. Así mismo, 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 art. 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.
2. Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, naturalidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como es sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
3. Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expedito los tramites 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.
4. 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.
- 5.- No discriminación. El procedimientos 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 socio económica , idiomas, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad , origen social o cualquier otro motivo, que tenga 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.

6. 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 le 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 regulado en el presente reglamento.

7. 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

8.- 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

9.- 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.

PROCEDIMIENTO.

Todo funcionario/a de la ilustre Municipalidad de Tucapel, 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.

1.- Requisitos de la denuncia

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

- 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. 516 del código del trabajo. 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
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la dirección del trabajo se deberá identificar a la empresa y su Rut o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el art. 4 del código del trabajo
- f) Pasos a seguir: ingresa denuncia (formulario por of. De partes o correo electrónico: leykarin@munitucapel.cl)- Alcalde (sa) designa fiscal (3 días)- notificaciones- investigación- vista fiscal-sanción.

2.- 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.

3.- Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes: 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.

A) La identificación de los peligros y la evaluación de riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con respectiva de género.

B) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

C) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y funcionarias los de la propia institución.

D) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

E) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

D) 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) Censura.

b) Multa.

c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y

d) 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°s18.575, 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 animo 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, que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.

IX. ANEXOS.

El protocolo contra el acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo cuenta con los siguientes anexos:

Anexo N°1: Formulario de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual y violencia en el trabajo.

Anexo N° 2: Flujograma

X. PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS.

El presente protocolo y sus anexos deberán publicarse en el sitio electrónico de la Municipalidad de sección Transparencia Activa", entrando en vigencia desde esa fecha.