

**APRUEBA MANUAL DE  
PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN RELATIVO  
A CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO  
LABORAL Y SEXUAL.**

**CALDERA, 09 OCT 2019**

**VISTO:** La Ley N°18575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, La Ley N°18695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores, la Ley N° 18.883 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, El Decreto 1228 de fecha 23 de Septiembre de 1992 que Aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal; El decreto 2239 de fecha 02 de Mayo de 2019 que delega facultades al Sr. Administrador Municipal; el Decreto N°723 de fecha 11 de febrero de 2019 que delega subrogancia de control Interno y Secretaria Municipal, las atribuciones que me confiere la ley 18.695 Orgánica y Constitucional de Municipalidades con sus modificaciones posteriores..

**CONSIDERANDO:**

**1°** El Memorándum N° 279 de fecha 09 de Septiembre, que remite a la Primera Autoridad Comunal el Presente Manual de Procedimientos obteniendo la aprobación respectiva.

**2°** Que teniendo la necesidad de Normar distintos procesos administrativos alusivos a la Gestión y Desarrollo de Personas, dando cumplimiento a las Leyes Vigentes en materias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, que permita dar mayor celeridad, eficiencia y eficacia a los mismos, estandarizando los criterios respectivos de las distintas tramitaciones.

**3°** El presente instructivo regirá para todos los Funcionarios, Funcionarias y Prestadores de Servicios, estos últimos cuando corresponda y se encuentre estipulado en sus Convenios de Prestación de Servicios, de la Municipalidad de Caldera.

**1.- APRUEBESE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN RELATIVO A CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.** En cada una de sus partes cuyo contenido es el siguiente:

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN RELATIVO A CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL”**

El presente Procedimiento se ha confeccionado con la finalidad de establecer un protocolo municipal interno, que explique, grafique y sirva de guía a todos los funcionarios, prestadores de servicios y trabajadores (sin perjuicio que respecto de estos últimos trabajadores prima por sobre este instructivo las normas del Código del Trabajo) que prestan servicios en esta entidad edilicia, en aquellos casos en que tengan conocimiento o hayan sido víctimas de maltrato, acoso laboral y sexual entendiéndose que estos son actos contrarios a la dignidad de la persona humana.

A su vez busca determinar de manera explicativa cuales son las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y sexual, así como busca señalar cuales son los pasos a seguir cuando nos encontramos frente a este tipo de conductas, resguardando tanto la privacidad como la seguridad del denunciante y de la víctima, asegurando a su vez la debida defensa de quien asiste como denunciado o inculpado estableciendo un procedimiento que resguarde de esta manera el debido proceso como derecho fundamental, señalado en la Constitución Política de la República.

En este sentido, el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual tendrá como fundamento los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.

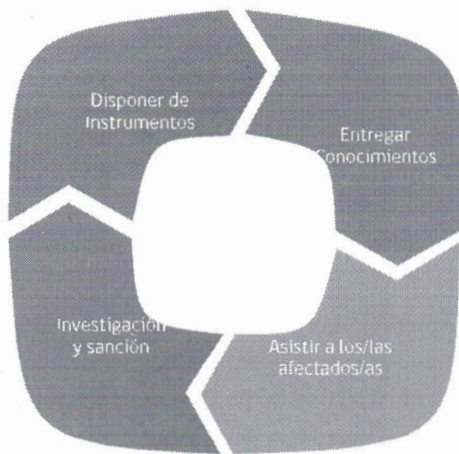
2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

3. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

4. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

5. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

### Estrategia de Prevención



COMPROMISO INSTITUCIONAL

ESTRATEGIA COMUNICACIONAL



ACTORES RELEVANTES



ALCALDESA



JEFATURAS



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS



FUNCIONARIOS

#### Conceptos Claves:

**Violencia Organizacional Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad y con el silencio de sus pares.

**Violencia Organizacional Vertical ascendente:** Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

**Violencia Organizacional Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

**Receptor (a) de Denuncia:** Cumple una función exclusivamente canalizadora, registra la recepción de la denuncia y entrega copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Entrega información de cómo procede la denuncia

**Conductas que vulneran la dignidad de las personas:** Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

**Maltrato Laboral:** Si bien el concepto de acoso es el más utilizado y tematizado, no debemos olvidar que existe otra manifestación de violencia organizacional que no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal: el maltrato laboral.

Se define como 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.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.

La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona,

entonces no es cuestionada por quien la ejerce.

No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en último caso, que se vaya de la organización, como sucede en el caso de acoso laboral.

Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

El maltrato afecta la dignidad de las personas y al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.
Afecta la dignidad de las personas.	Afecta la dignidad de las personas.

**Acoso Laboral:** Respecto al Acoso Laboral, la Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral, definiéndolo 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.”

Es importante indicar que conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco “el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso”

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando “los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto de Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables a esta propuesta.

Ejemplos de conductas abusivas: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables.
- imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inaplicables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
  - Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
  - Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ignorándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
  - Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
  - Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
  - Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
  - Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
  - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
  - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
  - Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

**Acoso Sexual:** 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.”

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

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

### **Marco Normativo:**

Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.

Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

Ley Nº 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, que 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 (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

Conductas constitutivas de acoso laboral, para luego abordar las conductas constitutivas de acoso sexual y finalmente establecer un procedimiento o normas comunes ante estos tipos de actos.



## **A.- DEL ACOSO LABORAL**

### **TITULO I**

#### **DEL SIGNIFICADO Y LEGALIDAD DEL CONCEPTO**

**ARTICULO 1°:** Según lo establecido en el Art. 2 inciso segundo del Código del Trabajo, se señala que: se entiende por acoso laboral "...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."

### **TITULO II:**

#### **DEL OBJETIVO. FINALIDAD Y PROCEDIMIENTO:**

**ARTICULO 2°:** El presente instructivo tiene como objetivo establecer las normas y los procedimientos para el normal desarrollo de las relaciones laborales y funcionarias; así como garantizar la prestación eficiente de los servicios municipales, resguardando la dignidad y el respeto por los derechos humanos y laborales, dentro del marco de la política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Caldera, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 3°:** El presente instructivo regirá para todos los funcionarios de la Municipalidad de Caldera, cualquiera sea su calidad jurídica, planta, contrata, suplencia, código del trabajo, prestadores de servicios.

### **TITULO III:**

#### **DE LAS CONDUCTAS:**

**ARTICULO 4°:** En conformidad a lo expresado en el Código del Trabajo, y para los efectos de lo expuesto en el presente instructivo serán consideradas especialmente como conductas de acoso laboral, sin que su enumeración sea taxativa, las siguientes:

- Acciones de ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencia religiosa, manera de moverse o de hablar, humillación y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un trabajador o trabajadora por medio de calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo subjetiva, inequitativa y no basadas en cuestiones de mérito.
- La no asignación de tareas de un trabajador/a, o la asignación de éstas sin sentido, imposible de realizar o inferiores a sus capacidades. También, puede tratarse de cambios frecuentes a sus tareas y responsabilidades, con el objetivo de disminuir sus capacidades, rendimientos y responsabilidad laboral.
- Ataques dirigidos a la salud del o la trabajadora, con violencia verbal, amenaza de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias demandas complejas, agresiones físicas y/o psicológicas.

- Prohibición de superiores jerárquicos de hablar a determinados trabajadores (as).

En todo caso, y sin que la lista anterior constituya una nómina taxativa de acciones constitutivas de acoso laboral, se configura dicha conducta, cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la institución, y también cuando la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades de desarrollo al interior de la institución.

## **B.- DEL ACOSO SEXUAL**

### **TITULO I**

#### **DEL SIGNIFICADO Y LEGALIDAD DEL CONCEPTO**

**ARTICULO 5°:** Para los efectos de este instructivo, y conforme a lo señalado en el artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende por acoso sexual, "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, existiendo dos tipos de acoso:

1. El acoso sexual de intercambio o chantaje: Es aquel en que la conducta se constituye por exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales para la víctima, ya sea para obtener nuevos beneficios laborales, o bien mantener los que disfruta. Se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior que la víctima.
2. El acoso ambiental: Se constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Puede tener como sujeto activo a un compañero de trabajo no superior jerárquicamente.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

- a) El envío de correos electrónicos, cartas, misivas o notas personales que contengan propuestas o requerimientos de carácter sexual no deseados ni consentidos por el o la destinataria;
- b) Manosear, acorralar o sujetar con fines sexuales a la persona acosada;
- c) Ejercer presiones psíquicas o amenazas de afectar la estabilidad laboral de la persona acosada si no accede a requerimientos sexuales no consentidos por ésta a favor de un superior jerárquico;
- d) Condicionar la promoción en el empleo de un trabajador(a) o el acceso a oportunidades o condiciones laborales más beneficiosas para éste, a la aceptación de requerimientos sexuales no consentidos por éste;
- e) y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que tenga por objeto requerir o insinuar una relación de carácter sexual no consentida por el sujeto pasivo de dicha acción.

Será necesario que las conductas de acoso sexual impliquen una amenaza o perjuicio de la situación laboral actual del trabajador(a) afectado, o una amenaza o perjuicio al acceso a oportunidades o mejores condiciones laborales al trabajador(a) afectado.

Especial gravedad revestirán las conductas descritas precedentemente si éstas son realizadas en forma reiterada por una misma persona, sea que afecten a un mismo sujeto pasivo o a sujetos pasivos diferentes.

**ARTICULO 6°:** Todo trabajador(a) de la Institución que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Departamento de Recursos Humanos o Alcaldía de la Municipalidad o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva cuando corresponda.

**ARTICULO 7°:** La denuncia escrita dirigida a Alcaldía y/o Departamento de Recursos Humanos de la Institución deberá ser anexada o complementada de ser necesario, a una Investigación Sumaria o Sumario administrativo y deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

- a) los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante;
- b) el cargo que el denunciante ocupa en la Institución;
- c) cuál es su dependencia jerárquica o relación profesional con el denunciado;
- d) una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso sexual denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora;
- e) la forma en que los hechos denunciados amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;
- f) el nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en la Ilustre Municipalidad de Caldera, los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso; y
- g) la fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

**ARTICULO 8°:** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por la Institución en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias. Dicha persona deberá ser funcionario de la Municipalidad.

El Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad derivará el caso a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la Institución existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la Institución no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior sólo procederá en el caso de las personas que se encuentren vinculadas con la Municipalidad mediante contrato de trabajo.

**ARTICULO 9°:** Una vez recibida la denuncia y decidido por la Alcaldía, que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

**ARTICULO 10°:** Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a Alcaldía y/o Departamento de Recursos Humanos, la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las

posibilidades de la Institución, las condiciones de trabajo en la Institución, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos.

Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

**ARTICULO 11°:** El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

**SE MANTENDRÁ ESTRICTA RESERVA DEL PROCEDIMIENTO Y SE GARANTIZARÁ A AMBAS PARTES EL DEBIDO PROCESO.**

**ARTICULO 12°:** Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y -en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual- las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

**ARTICULO 13°:** Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la primera Autoridad las sanciones establecidas en el artículo 19 del presente instructivo.

**ARTICULO 14°:** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Primera Autoridad quien instruye si se acepta o no la resolución Fiscal, en el evento que considere pertinente lo remitirá a la Dirección de Asesoría Jurídica para su revisión, quienes emitirán sugerencia. Luego se realizará Decreto. En Caso de autorizar sanción se comunicará a las partes, realizándose todos los actos administrativos respectivos.

**ARTICULO 15°:** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días, en los casos que corresponda.

**ARTICULO 16°:** En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado de la Institución, en los casos en que corresponda, éstas serán consideradas por la Máxima Autoridad de la Institución, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo final

de cinco días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

**ARTICULO 17°:** Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente reglamento, así como en la ley 19.880 sobre bases de los procedimientos administrativos en aquello que no fuera incompatible.

El presente procedimiento se aplicará de manera subsidiaria según lo establecido en los artículos 118 y siguientes de la ley 18.883 y en todo aquello que no fuere incompatible.

#### **TITULO IV:**

##### **DE LOS DENUNCIADOS:**

**ARTICULO 18°:** En caso de que el denunciado/a sea la jefatura de Recursos Humanos, la investigación deberá necesariamente estar a cargo del Administrador Municipal. A su vez, si es el Administrador el denunciado, la denuncia deberá hacerse llegar directamente a la primera autoridad.

#### **TITULO VII:**

##### **DE LAS SANCIONES:**

**ARTICULO 19°:** Tratándose de la conducta dispuesta en la letra l) del artículo 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales N°19883, esto es, las conductas constitutivas de acoso sexual, y en relación al artículo 123 del mismo cuerpo legal, la sanción será siempre la destitución del funcionario una vez configurada la falta por medio de un procedimiento disciplinario. Asimismo procederá dicha sanción cuando se trate de actos de acoso laboral que vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

De no constituirse las conductas previamente señaladas y en caso de ser una falta que no amerite la destitución para ambos procedimientos establecidos en el presente instructivo, se aplicaran las siguientes sanciones:

- Grado 1: Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida
- Grado 2: Anotación de Demerito
- Grado 3: Censura
- Grado 4: Multa
- Grado 5: Suspensión del empleo desde 30 días a tres meses

Adicionalmente, cuando se trate de trabajadores regidos por el Código del trabajo, a las sanciones consignadas anteriormente, la institución podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar la relación contractual por conductas de acoso laboral.

Lo anterior es sin perjuicio de que la institución podrá, atendida la gravedad de los hechos, aplicar, medidas de resguardo adicionales como son la separación de los espacios físicos,

redistribución de los tiempos de jornadas, re destinación de alguno de los involucrados/as, u otra que estime pertinente, siempre que ello no implique un menoscabo para el trabajador (a).

En caso de hechos constitutivos de delito, la Autoridad respectiva deberá

## **TITULO VI:**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR:**

Para un adecuado tratamiento de las denuncias, se recomienda utilizar un formato tipo que considere los siguientes aspectos formales indicados en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo y que permita obtener la mayor cantidad de información posible. Hay que considerar que las denuncias que no cumplan con lo prescrito a continuación, se tendrán por no presentadas.

Específicamente, deberá incluir:

La identificación y domicilio del denunciante.

- Narración circunstanciada de los hechos, que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian, incluyendo la individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que presenciaron tales actos acontecidos o que tuvieron noticia de ellos.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, incorporando la importancia de la obtención de pruebas que acompañen la denuncia. Si bien la ley no exige imperativamente pruebas tangibles, el hecho de contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito. Así mismo, se sugiere adjuntar también las licencias médicas e informes psicológicos. En esta materia, caben también los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- La jefatura máxima de servicio tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).

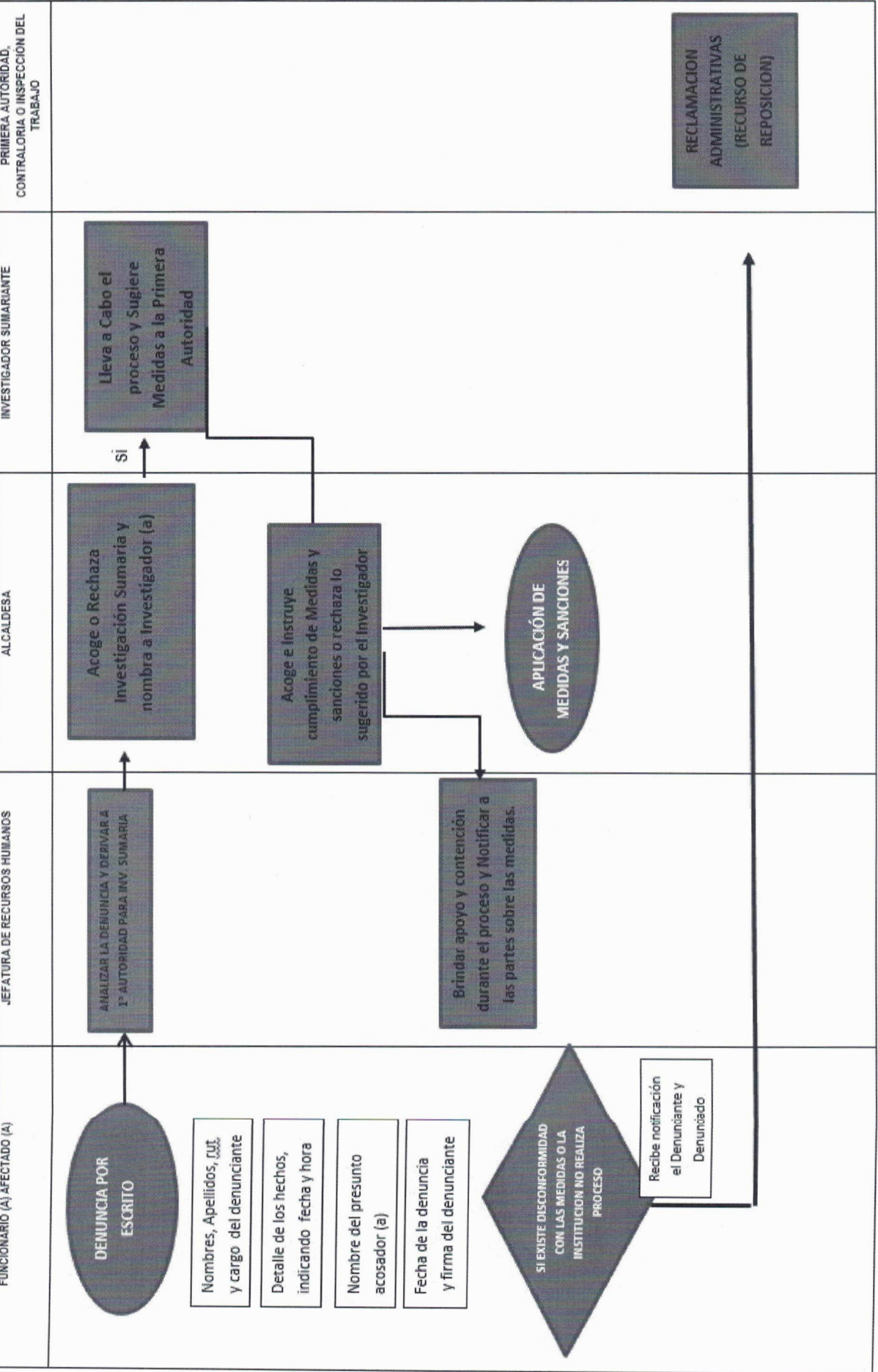
Ante una denuncia el jefe de servicio puede desestimarla o instruir la realización de proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Se recomienda realizar un sumario administrativo, pero también puede optar por realizar primero una investigación sumarial y si en el transcurso de esta se

percatan que efectivamente puede haber un atentado a la dignidad humana o falta a la probidad administrativa se debe realizar un sumario administrativo ya que es la única vía para sancionar.

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir 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.
4. Las denuncias se deben entregar en la Oficina del Departamento de Recursos Humanos en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.
5. La denuncia debe estar dirigida a la Jefatura de Recursos Humanos o primera Autoridad, esta última es la única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.
6. La jefatura máxima de servicio tiene un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.
7. Si la denuncia presentada cumple con los requisitos expuesto en el punto 2, se recomienda a la autoridad de servicio iniciar la Investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas.
8. Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, la jefatura máxima de servicio deberá instruir a un/a Investigador (a) o Fiscal y Actuario para la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
9. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Recursos Humanos en conjunto con la Jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN RELATIVO A CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**



2° **COMUNIQUESE:** el presente acto administrativo, a todas las Direcciones vía Correo Electrónico, para el cumplimiento del presente Procedimiento.

3° **EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS** deberá tomar las medidas tendientes a dar cumplimiento a lo establecido en el presente acto administrativo.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



**GIGI RAMIREZ VILLALOBOS**  
**SECRETARIO MUNICIPAL. (S)**



**ALAND MOYA SILVA**  
**ADMINISTRADOR MUNICIPAL**

**“Por delegación de facultades de la Sra. Alcaldesa”**

**DISTRIBUCIÓN:**

- Direcciones Municipales (8)
  - Archivo RR.HH
  - Casapoderancia Municipal
- AMS / GRG / JOR / JMS / CCG / CCA / cca.

