



REPUBLICA DE CHILE
REGION DE ARICA Y PARINACOTA
PROVINCIA PARINACOTA
MUNICIPALIDAD GENERAL LAGOS
A L C A L D Í A

REGLAMENTO INTERNO MUNICIPAL N° 001/2019

REGLAMENTO INTERNO SOBRE PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1°: El presente Reglamento tiene por objeto regular el proceso de denuncia ante situaciones de acoso laboral o sexual que eventualmente pudiesen ocurrir en la Municipalidad de General Lagos.

ART. 2°: Lo anterior, por cuanto la voluntad de este municipio es consolidar una cultura de respeto a la dignidad de las personas y al buen trato, habida cuenta de su trascendencia en la sociedad civil y la importancia de hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de genero.

ART. 3°: En este sentido, tal como se cita en el instructivo presidencial contra el acoso, una sociedad íntegramente desarrollada, en efecto, se basa en que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias, por lo que, corresponde fijar como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen acoso, en los términos que la ley establece.

ART. 4°: En este sentido la ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual define la conducta de 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.

Por otra parte, la ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, define el acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, 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.

ART. 5°: Ambos preceptos legales introdujeron modificaciones en el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, en el sentido de establecer en forma expresa la prohibición funcionaria de realizar conductas que constituyan acoso laboral o sexual en los términos previamente expresados.

Así, el art. 82 letras l) y m), de la ley N° 18.883 expresan lo siguiente:

"Artículo 82.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

l) 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 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."

ART. 6º: Por su parte, las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de denuncia y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual de 2018, elaboradas por el Servicio Civil, definen maltrato como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamiento, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de su empleo".

ART. 7º: Así, tanto las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que, resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso.

ART. 8º: Por lo anterior, se ha resuelto impartir las siguientes instrucciones en materia de prevención y denuncia del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en la municipalidad de General Lagos, siendo su alcance, al personal de planta y contrata, como también al personal contratado a honorarios o bajo el código del trabajo e inclusive a los alumnos/as en práctica si los hubiese.

TITULO II

MEDIDAS PARA PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ART. 9º: Para efectos de la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, la I. Municipalidad de General Lagos deberá:

i.-Promover el buen trato, ambientes laborales saludables, y de respeto y dignidad a las personas.

ii.-Desarrollar un taller anual con la entidad de seguridad a la que se encuentre afiliada la municipalidad sobre estas materias, dirigido a los y las funcionarias del municipio.

iii.-Realizar acciones de difusión sensibilización y formación en estos temas.

iv.-Difundir y promover el presente reglamento para efectos de que los funcionarios del municipio conozcan el procedimiento de denuncia ante situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual en el municipio.

TITULO III

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS

ART. 10: DEL ACOSO SEXUAL

Con fecha 15 de marzo del año 2005, se publicó en el Diario Oficial la ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual. Por medio de esta norma se

introdujeron modificaciones al Código del Trabajo, específicamente a los artículos 2°, 153°, 154°, 160°, 168°, 171°, 425° y agregó el Título IV Libro II sobre investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo.

Como ya se indicó, 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.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del municipio.

Por lo anterior, a las prohibiciones ya señaladas en la ley N° 18.883 Estatuto Administrativo Municipal, el municipio agrega las siguientes conductas:

a) Queda estrictamente prohibido a todo funcionario municipal ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los reciba y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

b) Se prohíbe toda exigencia de un superior a un subordinado suyo o de otra Dirección para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (ejemplos: traslados, permanencia en un determinado puesto, etc.) implicando abuso de poder.

c) Se prohíbe toda invitación sexual, sea verbal, no verbal o física de carácter sexual que apunte a coartar la actuación laboral de una persona cualquiera sea su sexo, y a crear un entorno hostil de intimidación o abuso.

d) Se prohíbe todo acercamiento corporal, roces, tocamientos, u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas entre funcionarios.

e) Se prohíbe todo uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos y verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos entre funcionarios.

Todo funcionario que se encuentre expuesto a este tipo de acoso deberá presentar la denuncia respectiva de conformidad al procedimiento regulado en el presente Reglamento.

ART. 11°: DEL ACOSO LABORAL

Como ya se indicó, se define el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.

Algunas conductas que implican acoso laboral pueden ser las siguientes:

a) Cuando se ridiculice a un funcionario por creencias religiosas, origen étnico, supuesta reputación, condición sexual, etc.

c) Acciones de ridiculización, burlas, humillaciones, agresiones psicológicas, agresiones verbales y/o agresiones físicas.

d) Hostigamiento de índole verbal y/o físico.

ART.12° PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL:

El procedimiento para denunciar una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual en la Municipalidad de General Lagos será el siguiente:

A.-Principios Rectores del Procedimiento:

El procedimiento de denuncia establece ciertos principios básicos que dan confianza y credibilidad a las posibles víctimas y testigos de conductas inapropiadas, estos son:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. El tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla el procedimiento. Con esto se resguarda la integridad y la dignidad de las partes.
- **Celeridad:** La investigación deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad:** El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación de una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- **Responsabilidad:** La persona que, efectúe la denuncia, lo debe hacer con la seriedad que corresponde. Una falsa acusación también es objeto de medidas disciplinarias.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa; bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

B.-Alcance:

Este procedimiento se aplica a todas las personas que forman parte de la I. Municipalidad de General Lagos, independiente de su calidad contractual y unidad de desempeño.

Se deja establecido que el personal contratado a honorarios que cuente con la calidad de "agente público" puede ser sometido a este procedimiento, a fin de determinar su eventual responsabilidad administrativa, siguiendo así el criterio acogido por Contraloría General de la República en los dictámenes N° 53.903/2011 y 19.489/2010.

C.-Receptor/a de Denuncia:

Se ha definido como receptor de denuncia a la persona encargada de recibir y canalizar la denuncia.

Esta acción recaerá en el Administrador Municipal o en su defecto en el Sr. Alcalde respectivamente.

Las funciones que aquellos cumplirán en este rol son las siguientes:

- Registrar la recepción de la denuncia y entregar una copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Informar a la persona que denuncia de todo el proceso que viene por delante, los plazos y cursos de acción posible.
- Acompañar y orientar al denunciante (o víctima) durante todo el tiempo que dure el proceso.
- Llevar un registro con todas las denuncias recibidas.

No es función del receptor/a de denuncia decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Sin desmedro de lo anterior, la recepción de la denuncia se podrá efectuar vía oficina de partes, en un sobre cerrado, que indique el carácter confidencial de su contenido, dirigido al Sr. Alcalde, como única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente.

Ambas instancias de recepción de denuncia deben emitir un comprobante de recepción de denuncia.

En caso de que el documento se entregue en la oficina de partes se debe timbrar su recepción.

D.-Procedimiento de Denuncia:

1.-La denuncia es la relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.

2.-La denuncia debe realizarse en el formato elaborado para ello, o mediante una carta que contenga, al menos la siguiente información:

- .- Detalle de los hechos objetivos que constituirían el acoso.
- .- Lugar y fecha en que acontecieron los hechos.
- .- Antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- .- Individualización completa de la o las personas directamente involucradas y de la o las personas que hubieren presenciado los hechos de acoso o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- .- Individualización completa del denunciante.
- .- Fecha de la denuncia.

Tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, la entrega del documento de denuncia deberá realizarse en sobre cerrado.

3.-Las denuncias que no cumplan con lo prescrito previamente podrán tenerse por no presentadas.

4.-La denuncia puede ser entregada en la Oficina de Partes en un sobre cerrado en la forma descrita en el literal anterior, o directamente al receptor/a de denuncias, quien entregará la información pertinente al denunciante acerca del proceso.

5.-Tanto si la denuncia es presentada en Oficina de Partes o al Receptor/a de denuncias, se deberá emitir un comprobante de recepción de denuncias y entregar una copia de este registro al denunciante.

6.-Luego de recibida formalmente la denuncia por el municipio se enviará a la mayor brevedad al Sr. Alcalde en un plazo máximo de 03 días hábiles.

7.-El Sr. Alcalde tiene un plazo máximo de 03 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada en relación al cumplimiento de los requisitos señalados en el numeral segundo. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento se tendrá por presentada.

8.-El Sr. Alcalde tiene la facultad de desestimar la acusación en caso que los hechos denunciados no constituyan maltrato o un tipo de acoso o la denuncia no cuenta con antecedentes suficientes, para lo cual, deberá requerir un informe en derecho a su unidad jurídica, que fundadamente así lo sugiera y emitir un oficio formal y de carácter reservado de respuesta al denunciante que así lo indique.

En caso de tratarse de una denuncia de maltrato, las medidas a adoptar podrán ser discrecionales (conciliación de las partes, amonestaciones, reuniones, cambio de funciones), o bien, si la gravedad de la situación lo amerita, realizar una investigación sumaria, a fin de determinar si procede una sanción administrativa.

9.-En el caso de acoso laboral y/o sexual, se puede optar por realizar una investigación sumaria, y si en el transcurso de esta se establece que la denuncia es fundada, que efectivamente pudo haber un atentado a la dignidad humana o falta a la probidad administrativa, es decir, que existen antecedentes suficientes para considerar que los hechos denunciados pueden constituir una situación de acoso laboral y/o sexual, se debe elevar la investigación a sumario administrativo.

10.-En el caso de constatarse la existencia de acoso sexual, por comprobarse que hubo conductas atentatorias a la dignidad de la persona, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el art. 123 letra c) de la ley N° 18.883, con la medida de destitución.

11.-Si producto de la investigación sumaria o sumario administrativo, se comprueba que él o la denunciante realizó falsamente la denuncia con el propósito de atentar contra la honra de la persona denunciada, se contemplará el inicio de un nuevo sumario para determinar la responsabilidad administrativa de quien ha faltado a la verdad.

12.-Concluido el proceso sumarial, se enviará una copia de la resolución a la D.A.F. para que proceda a realizar las anotaciones que correspondan en referencia a los resultados del proceso.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento, el Alcalde en conjunto con las jefaturas pertinentes, ejercerán 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 conductas lesivas al clima laboral.

E.-Medidas Precautorias.

1.-Respecto de las personas denunciadas: En el evento de ser instruido un procedimiento disciplinario, el sumariado podrá ser suspendido de sus funciones o ser destinado transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad, por decisión del fiscal, de conformidad a lo dispuesto en el art. 134 de la ley N° 18.883.

2.-Respecto de las personas denunciantes: Quienes ejercen las acciones señaladas en el art. 58 letra k) de la ley N° 18.883, tendrán los derechos establecidos en el art. 88 A de la referida norma, a saber:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Las personas que resulten responsables serán sancionadas según el capítulo de sanciones de este mismo Reglamento sin perjuicio de lo que se indicó sobre el acoso sexual y la sanción de destitución, atendida la vulneración grave al principio de probidad administrativa que aquella conducta implica.

TITULO IV DE LAS SANCIONES

ART 13°: El incumplimiento del presente Reglamento por parte de los funcionarios municipales tendrá sanciones de acuerdo a la naturaleza de los hechos y/o faltas cometidas previa investigación sumaria o sumario administrativo.

Las sanciones que pueden aplicarse a los funcionarios según el artículo 120 del estatuto Administrativo para funcionarios municipales son las siguientes:

- a) Censura: Anotación en la hoja de vida del funcionario.
- b) Multas: Consiste en la privación de un porcentaje de su remuneración mensual.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses.
- d) Destitución.

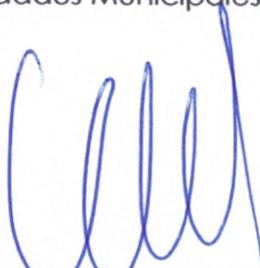
Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

TITULO V DISPOSICIONES FINALES

ART.14°: El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha del Decreto Alcaldicio que lo apruebe, debiendo publicarse en la página web del municipio y notificarse a los funcionarios del municipio, mediante el correo electrónico institucional sin perjuicio de otros mecanismos que se opte para tal efecto.

Tendrán presente este Reglamento y deberán cumplirla, todas las Direcciones, Jefaturas y Unidades Municipales.




ALEX FDO. CASTILLO BLAS
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD GENERAL LAGOS


ACB/EAA/SRG/srg

Distribución:

- Administración Municipal, Dirección de Desarrollo Comunitario, Departamento de Salud Municipal; SECOPLAC; Secretaría Municipal, Dirección de Administración y Finanzas; Dirección de Control; Asesoría Jurídica; DAEM, Dirección de Desarrollo Productivo; Unidad de Adquisiciones; Archivo.