



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DECRETO N° 1003

CHIGUAYANTE, 09 JUN 2023

VISTOS: Estos antecedentes; El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante, tramitado ante la SEREMI de Salud del BíoBío con fecha 05 de mayo de 2022 y puesto en vigencia a contar de dicha data; la Ley 20.005 de fecha 18 de marzo de 2005 y sus modificaciones posteriores, que tipifica y sanciona el acoso sexual modificando el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso sexual, la Ley 20.607 de fecha 08 de agosto de 2012 y sus modificaciones posteriores, que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, la Ley 20.609 de fecha 24 de julio de 2012 y sus modificaciones posteriores, que establece medidas contra la discriminación modificando el código del trabajo, la Ley 21.441 de fecha 09 de mayo de 2023, que extiende la duración del permiso laboral para trabajadores y trabajadoras en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana y la Ley 21545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación; considerando que todas y cada una de éstas normas hacen extensiva dichas modificaciones al Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales; lo dispuesto en los Artículos 82 y 123 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y en uso de las atribuciones que me confieren los Artículos 12 y 63 de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

- DECRETO: 1) Apruébese y ratifíquese las modificaciones introducidas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante, en materia de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual, no discriminación, permisos laborales por fallecimiento y trastorno del espectro autista.
- 2) Apruébese la política municipal de prevención del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual de la Municipalidad de Chiguayante.
- 3) Apruébese el protocolo para la investigación de los hechos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual de la Municipalidad de Chiguayante.
- 4) Remítase copia de las modificaciones introducidas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante, en materia de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual, no discriminación y trastorno del espectro autista, a la Secretaria Regional Ministerial de Salud del BíoBío y a la Asociación Chilena de Seguridad.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MISANDRO TAPIA SANDOVAL
SECRETARIO MUNICIPAL



JOSE ANTONIO RIVAS VILLALOBOS
ALCALDE

JARV/LTS/RDA/HCHN/hchn.

Distribución:

- Secretaría Municipal (Digital)
- Direcciones Municipales (Digital)
- SEREMI de Salud Bío-Bío
- Asociación Chilena de Seguridad.

EXTRACTO DE LAS LEYES QUE SEHAN MODIFICADO

LEY N° 20.607

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

LEY N° 20.609

ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

Título I
Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que

permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Declárese el 1 de marzo de cada año como el Día de la Inclusión Social y la No Discriminación.

LEY N° 20.441

EXTIENDE LA DURACIÓN DEL PERMISO LABORAL PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL PADRE O DE LA MADRE, E INCORPORA IGUAL PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN HERMANO O HERMANA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción del exdiputado Tucapel Jiménez Fuentes; de la diputada Gael Yeomans Araya; del diputado Raúl Soto Mardones; de las exdiputadas Natalia Castillo Muñoz y Alejandra Sepúlveda Orbenes y de los exdiputados Pepe Auth Stewart, Francisco Eguiguren Correa, Amaro Labra Sepúlveda, Fernando Meza Moncada y Gabriel Silber Romo,

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 66 del Código del Trabajo la frase ", y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador" por la siguiente oración: ". En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles".".

LEY N°20.545

Proyecto de ley:

"TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES





Artículo 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

El trastorno de espectro autista es un neurotipo genérico, por tanto, los derechos contemplados en esta ley y en otros textos legales abarcarán todo el ciclo vital de las personas que lo presenten.

Chiguayante 24/07/2023



POLÍTICA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE

PREPARACIÓN	REVISIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
 MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Edgardo Sánchez Villalón Ingeniero en Prevención de Riesgos 01 MAY 2023	 MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE DIRECTOR(S) DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Héctor Chávez Noriega Director de Recursos Humanos 01 MAY 2023	 Carolina Cid Reyes Presidente CPHS 01 MAY 2023	 ADMINISTRADORA MUNICIPAL Paulina Stuardo Julia Administradora Municipal 01 MAY 2023



1.- INTRODUCCIÓN

La Municipalidad de Chiguayante busca promover el buen trato laboral al interior de todas las dependencias Municipales, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia los funcionarios/as, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todos quienes se desempeñan en este Municipio. En concordancia con los lineamientos del Protocolo de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual particularmente con el objetivo orientado a relevar a los funcionarios/as como actores claves en el desarrollo de la Municipalidad, se busca que el aporte de todas las personas se realice en un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Consecuentemente, se considera de la mayor relevancia que todos los funcionarios/as que se desempeñan en la Municipalidad de Chiguayante puedan acceder a estas Políticas Públicas de Prevención, en Prohibiciones en temas relacionados con Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, que será difundido y conocido por todos los funcionarios de la Municipalidad de Chiguayante, con la finalidad de poder realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por dichas conductas. El Municipio reconoce expresamente que la regulación de la Política definida en este documento, y el Procedimiento de denuncia establecido y su uso por parte de funcionarios/as en general y a quienes resulta aplicable, no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera su facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer sus derechos. Las políticas definidas en este documento son aplicables a todos los funcionarios/as en general, incluyendo también a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de Honorarios, estudiantes en práctica, y todas aquellas personas que trabajen en la Municipalidad de Chiguayante bajo otras figuras contractuales o convenios, con las adecuaciones reglamentarias que sean pertinentes según su situación.



2.- ALCANCE

Estas Políticas Públicas de Prevención está elaborada para todos los funcionarios/as de la Municipalidad de Chiguayante independientemente de su calidad jurídica.

3.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

Erradicar, Prevenir y sancionar el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual en todas las Direcciones y Oficinas de la Municipalidad de Chiguayante, estableciendo mecanismos de sensibilización a través de capacitación y difusión de medidas de prevención.

Eliminar el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual en la Municipalidad de Chiguayante, aplicando y respetando el Protocolo de Políticas Públicas que existe, para mantener lugares de trabajo armoniosos que contribuirán al bienestar mental de los funcionarios/as en general.

4.- MARCO REGULATORIO

4.1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

4.2. Código del Trabajo.

4.3. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

4.4. Ley N°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.

4.5. Ley N°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.

4.6. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación

4.7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

4.8. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

4.9. Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.

4.10. Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.



5.- DEFINICIONES

5.1. Maltrato Laboral:

El Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales lo describe como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, 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. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”.

Se refiere a acciones o conductas que generan un trato injusto, irrespetuoso, discriminatorio o desigual hacia un trabajador, afectando su dignidad, bienestar, y perjudicando su desarrollo laboral.

5.2. Acoso Laboral:

El concepto de acoso laboral fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.607, publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de agosto de 2012, que lo describe como acto contrario a la dignidad de la persona, “entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

Se refiere a cualquier comportamiento, acción o conducta repetitiva, sistemática o persistente que tiene como objetivo o resultado afectar la dignidad, integridad o bienestar de un trabajador, generar un ambiente hostil, intimidatorio, degradante o humillante, o que pueda perjudicar su desempeño laboral.

5.3. Acoso Sexual:

El concepto de acoso sexual fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.005, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de marzo de 2005, indicando que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento inaceptable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Para su definición, se tendrá como referencia el artículo 1° de la Ley N° 20.005, que entiende por tal conducta “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.



Se define como cualquier comportamiento, avances, insinuaciones, solicitudes o acciones de naturaleza sexual no deseados, realizados por cualquier persona en el ámbito laboral, que afecten la dignidad, integridad o bienestar de un trabajador/a.

A continuación, se presentan los códigos de conducta que serán incluidos en esta Política Pública municipal para promover un entorno laboral seguro, respetuoso y ético:

6.- PROHIBICIÓN DE MALTRATO LABORAL Y ACOSO LABORAL

6.1. Queda estrictamente prohibido el acoso y el maltrato laboral en todas sus formas dentro de la institución municipal.

6.2. Se considera acoso y maltrato laboral cualquier acción, comentario, gesto, burla, insulto, menosprecio o cualquier forma de comportamiento que atente contra la dignidad y el respeto de los trabajadores y que genere un ambiente de trabajo hostil, intimidante, degradante o humillante.

7. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

7.1. La institución municipal se compromete a establecer y mantener una política de prevención y erradicación del acoso y maltrato laboral, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso para todos los trabajadores.

7.2. Se establecerán mecanismos y canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los trabajadores puedan reportar cualquier incidente o sospecha de acoso o maltrato laboral, asegurando que no se tomarán represalias contra los denunciantes de buena fe.

8. PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL

8.1. Queda terminantemente prohibido el acoso sexual en todas sus formas dentro de la institución municipal.

8.2. Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad, integridad o bienestar de un trabajador/a, incluyendo, pero no limitado a, comentarios o insinuaciones sexuales, tocamientos inapropiados, solicitudes sexuales, exhibición de material sexualmente explícito y cualquier otra conducta similar.

9. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

9.1. La institución municipal implementará una política de prevención y erradicación del acoso sexual, asegurando que todos los trabajadores estén informados sobre sus derechos y responsabilidades en relación al acoso sexual.

9.2. Se establecerán procedimientos claros y confidenciales para reportar cualquier incidente o sospecha de acoso sexual, y se tomarán las medidas necesarias para investigar y sancionar a los responsables de manera justa y oportuna.



10. CONSECUENCIAS Y SANCIONES

10.1. La institución municipal se compromete a tomar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso y maltrato laboral, y el acoso sexual de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes.

10.2. Las sanciones por acoso y maltrato laboral, así como por acoso sexual, pueden incluir, entre otras, medidas disciplinarias, suspensiones, terminación del contrato laboral y acciones legales correspondientes.

11. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

11.1. La Municipalidad de Chiguayante proporcionará Capacitación y Programas de sensibilización sobre el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual, dirigidos a todos los funcionarios/as, con el fin de fomentar un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

11.2. La capacitación incluirá información sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, los procedimientos de denuncia y las consecuencias del acoso y maltrato laboral, y el acoso sexual.

12.-PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS

a.- Difundir y promover la Política Municipal de Prevención del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Municipalidad de Chiguayante.

b.- Capacitaciones permanentes a funcionarios en general.

c.- Establecer Protocolo para la Investigación de los Hechos de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Municipalidad de Chiguayante.

13. DISPOSICIONES FINALES

13.1. Este Código de Conducta y Reglamento en contra el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual será de aplicación obligatoria para todos los funcionarios/as en general de la Municipalidad de Chiguayante.

13.2. Cualquier situación no contemplada en este reglamento será resuelta de acuerdo con las Leyes, Regulaciones Vigentes, principios de Justicia y Equidad.

Este Código de Conducta y Reglamento tiene el propósito de establecer un marco de respeto, seguridad y bienestar en el ámbito laboral, asegurando que todos los funcionarios/as de la Municipalidad de Chiguayante puedan desarrollar su labor en un ambiente libre de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.



PROTOCOLO PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE

PREPARACIÓN	REVISIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
 Elga Santander Villablanca	 Hector Chavez Noriega	 Carolina Cid Reyes	 Paulina Stuardo Julia
Ingeniera en Prevención de Riesgos	Director de Recursos Humanos	Presidenta del CPHS	Administradora Municipal
Abril 2023	Abril 2023	Abril 2023	Abril 2023



ANTECEDENTES

1° Las Municipalidades son Servicios Públicos descentralizados y sin fines de lucro que deben generar condiciones laborales adecuadas para el normal cumplimiento de la función pública y de los objetivos institucionales.

Para ello es primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas que laboran en los Municipios. Al mismo tiempo se requieren adoptar medidas adecuadas conforme a los principios de la acción preventiva, que permitan implementar estrategias, marcos de actuación y medidas correctivas.

2° Que, las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual cometidas por funcionarios y funcionarias pertenecientes a la Municipalidad de Chiguayante, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3° Que, sin perjuicio de la necesaria aplicación de los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa vigente, atendida la sensibilidad de la materia, así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad, resulta indispensable que la Institución con un protocolo que logre prevenir y sancionar situaciones como las descritas en el numeral anterior, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo resulta conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo, estableciendo líneas de actuación ante una denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte de la Municipalidad, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

TÍTULO I. CONCEPTOS Y NORMAS GENERALES.

ARTÍCULO 1. OBJETIVO.

- Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual en la Municipalidad de Chiguayante.
- Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- a) Al personal municipal de planta, contrata y suplentes, regidos por la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo de los funcionarios Municipales.
- b) Al personal regido por el Código del Trabajo, ya sea con contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo.
- c) A los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo.
- d) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de Prestación de Servicios a Honorarios. La aplicación del presente Protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato, en la forma señalada en el artículo 14.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las Direcciones y dependencias Municipales o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en



actividades convocadas por las Direcciones o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Los egresados o egresadas de alguna carrera que realizan su práctica profesional en alguna Dirección de la Municipalidad de Chiguayante, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso primero. Si él o la postulante en práctica incurre en alguna de las conductas reguladas en el artículo 5 letras a, b y c del presente Protocolo, el Municipio podrá poner término a su periodo de Práctica Profesional. Asimismo, los usuarios y usuarias de la Municipalidad u otras personas ajenas a la Municipalidad, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso primero.

ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO.

1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

2. Código del Trabajo.

3. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

4. Ley N°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.

5. Ley N°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.

6. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación

7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

8. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

9. Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.

10. Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El procedimiento establecido en el presente Protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

a) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

b) 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, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.



c) 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.

d) Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, 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. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el título II del presente protocolo.

e) Responsabilidad: La denuncia 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, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

f) Debido Proceso: En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

g) Proporcionalidad: En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

h) Prevención: El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

i) Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

j) Dignidad e Integridad de las personas: El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

k) Colaboración: Toda persona que se desempeñe en la Municipalidad de Chiguayante, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

ARTÍCULO 5. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente Protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:



a) Maltrato:

a.1) Definición:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, afectando o degradando el clima laboral.

a.2) Características

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas.

b) Acoso Laboral:

b.1) Definición.

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, y que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b.2) Características.

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

b.3) Tipos de Acoso Laboral.

- **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
- **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

b.4) Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.



- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- 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.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

c) Acoso sexual:

c.1) Definición.

Entendiéndose como tal, el que una persona realiza 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.

Cuando el afectado o afectada sea un o una postulante, o un usuario o usuaria del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio o la calificación de su práctica profesional o que amenace o perjudique el goce de beneficios que otorga la Municipalidad de Chiguayante, respectivamente.

c.2) Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual:** Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora



sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

c.3) Conductas y Ejemplos de acoso sexual.

Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:

- 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.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, 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: 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.

d) Denuncia. Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.

e) Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.

f) Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

g) Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.

h) Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley N°19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

PÁRRAFO 1. DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 6. FINALIDAD.

El procedimiento por maltrato laboral, acoso laboral o sexual, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en el artículo quinto letras a), b) y c) del presente Protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.



PÁRRAFO 2. DE LAS DENUNCIAS.

ARTÍCULO 7. DENUNCIA.

La denuncia podrá efectuarse materialmente en soporte papel o por vía electrónica, a través de correo electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice la vía electrónica, deberá adjuntarse debidamente firmada.

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario que posee la Municipalidad y que pondrá a disposición del o la denunciante, el que contendrá exigencias mínimas, y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la Municipalidad o sean postulantes o usuarios o usuarias de ésta.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- i. Fecha y lugar en que se realiza.
- ii. Identificación y firma del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente Protocolo, la identificación del denunciante frente a la Municipalidad será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente artículo. Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.
- iii. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
- iv. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- v. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En caso que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, la autoridad que corresponda requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido o desistida de su denuncia.

ARTÍCULO 8. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

Cuando la denuncia se formule materialmente y en soporte papel, se dirigirá al Alcalde o a quien lo subrogue legalmente, autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario.

La denuncia se presentará a través de la oficina de Partes en un sobre cerrado con indicación de “reservado” o “confidencial”, el que será recepcionado con dicho carácter y derivado en un plazo no superior a las 24 horas al Alcalde de la comuna o a su subrogante legal, para su conocimiento e instruir la respectiva investigación de los hechos conforme al procedimiento de aplicación de investigaciones o sumarios administrativos contemplado en la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, o en su defecto considerando el principio de colaboración que rige entre las entidades del estado, derivar la denuncia a la Inspección del trabajo de su jurisdicción, solicitando instruir la investigación de los hechos por parte de personal de dicha repartición. El receptor o receptora de la denuncia es, además, la persona encargada de entregar información de cómo procede una denuncia. Quien cumpla con este rol contará con la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto. Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar el registro al o a la denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica, y a fin de garantizar la confidencialidad de la misma, se tramitará con el debido resguardo y reserva, debiendo derivarse de la misma forma a la máxima autoridad comunal.

Recepcionada la denuncia por la autoridad respectiva, ésta procederá conforme a lo previsto en el artículo 10 de este Protocolo.



ARTÍCULO 9. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

PÁRRAFO 3. REGLAS ESPECIALES EN LA INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

ARTÍCULO 10. EXAMEN DE ADMISIBILIDAD.

El alcalde, en el caso que el denunciado o denunciada sea un Director o Jefatura o la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario según sea el caso; una vez que haya tomado conocimiento de la denuncia, analizará los antecedentes entregados por el o la denunciante y podrá acogerla a tramitación o desestimarla, dentro del plazo de 3 días hábiles. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de requerir subsanar la omisión o complementar la información, en el plazo establecido en el inciso final del artículo 7.

La autoridad que ordenó la instrucción del procedimiento enviará una notificación al o a la denunciante con el propósito de informarle la fecha en que su denuncia fue admitida a tramitación o desestimada, conforme al artículo 46 de la ley 19.880, es decir, de manera personal o a través de carta certificada. Si se desestima la denuncia, el o la denunciante podrá ejercer los medios de impugnación que procedan, conforme a las reglas generales.

ARTÍCULO 11. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

El Alcalde o quien lo subrogue legalmente, conforme al mérito de la denuncia efectuada, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará un o una fiscal, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. El o la fiscal deberá tener los conocimientos y calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de indagar de la manera más adecuada posible. Deberá estar consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género y ponderar los hechos de manera equilibrada.

El Decreto Alcaldicio que ordena instruir el procedimiento disciplinario, debe ser notificado al funcionario o funcionaria que se designen en calidad de fiscal, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.

En caso que el Alcalde o quien lo subrogue legalmente, decida instruir una Investigación Sumaria, la investigación de los hechos podrá extenderse por un plazo máximo de cinco días.

En caso que el Alcalde o quien lo subrogue legalmente, decida instruir un Sumario Administrativo, la investigación de los hechos podrá extenderse por un plazo máximo de veinte días y de existir diligencias pendientes podrá prorrogarse hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el Alcalde.

En todo caso, si el Alcalde lo estima pertinente, considerando el principio de colaboración que rige a las instituciones que forman parte del Estado, podrá derivar la denuncia efectuada a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción correspondiente y solicitar la investigación de los hechos denunciados por parte del personal de dicha repartición.

Habiendo el fiscal concluido el proceso de investigación pertinente, pondrá a disposición del Alcalde o quien lo subrogue legalmente, los antecedentes recopilados durante la investigación y propondrá a la máxima autoridad comunal, la aplicación de una de las medidas disciplinarias contempladas en el Artículo 120 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales o el sobreseimiento, disponiendo la citada autoridad de un plazo de cinco días para resolver y proceder a dictar el decreto alcaldicio correspondiente.

En el caso que la máxima autoridad comunal decida aplicar alguna medida disciplinaria, el funcionario sancionado previa notificación del decreto sancionatorio, podrá interponer



recurso de reposición fundado ante la misma autoridad en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de notificación, y deberá ser resuelto dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de la investigación por acoso sexual se garantizará que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En este mismo caso, una vez dictada la resolución que afina el procedimiento o las conclusiones de la investigación, el Alcalde, Administrador/a, o la autoridad que corresponda según sea el caso, deberá informar a la Inspección del Trabajo o a la Contraloría General de la República de sus resultados.

En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculcados, como medida preventiva.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

Sin desmedro de lo anterior, el Alcalde de la comuna o quien lo subrogue legalmente, frente a una denuncia por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, podrá disponer la destinación tanto del denunciante o el denunciado a otra Dirección municipal, conforme a lo contemplado en el Artículo 70 de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales. Lo anterior, con el propósito de mantener un ambiente laboral adecuado para ambas partes, prevenir conflictos, promover y garantizar una investigación objetiva de los hechos denunciados.

En los procedimientos de maltrato, acoso laboral y/o sexual no procederá la suspensión de la investigación.

Serán consideradas como agravantes:

- La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado, el funcionario denunciado o funcionaria denunciada, previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
- La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
- La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o sexual.

PÁRRAFO 4. DE LAS SANCIONES POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

ARTÍCULO 13. SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, por parte de funcionarios municipales y atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, Anotaciones de Demerito en casos de menor gravedad sin reiteración y en casos de mayor gravedad se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo de los funcionarios Municipales.

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, por parte del personal Código del Trabajo y atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno, a saber:

- a) Amonestación Verbal;



- b) Amonestación Escrita con copia a la carpeta personal;
- c) Multa que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor;
- d) Terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, conforme a una o más causales, establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En todo caso, la sanción aplicada debe guardar relación con la gravedad de los hechos investigados, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuaníme severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

ARTÍCULO 14. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.

La Municipalidad de Chiguayante deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre, la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este Protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho a la Municipalidad para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

ARTÍCULO 15. INDEPENDENCIA DE RESPONSABILIDADES.

La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a éstas, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario o funcionaria una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos.

TÍTULO III. PREVENCIÓN Y RESGUARDO.

ARTÍCULO 16. MEDIDAS DE RESGUARDO.

El Alcalde, cuando corresponda, o la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario; de oficio o a petición del interesado o de la interesada, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal señalada en el artículo 12 letra i) del presente Protocolo, conforme a los antecedentes que se tengan, podrá disponer medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los o las involucradas, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes. Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de las facultades de que gozan los Municipios en conformidad a la legislación vigente.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo.

Conforme al principio de abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento determinado, como, por ejemplo, procesos de selección, evaluación de desempeño u otro, deba intervenir la persona denunciada o el denunciante, en decisiones que afectan al otro, deberán promover su inhabilitación en cualquier momento de la tramitación del respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 17. OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL.

El Comité de Riesgos Psicosociales o su equivalente o, en su defecto, el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, en conjunto con el Previsionista de Riesgos correspondiente, podrá proponer 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 o funcionarias con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral.

Las medidas señaladas en el inciso anterior podrán decretarse, no obstante, la existencia o no de un procedimiento de investigación.

En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

ARTÍCULO 18. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente Protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Chiguayante que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

ARTÍCULO 19. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento investigativo establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante.

ARTÍCULO 20. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención la Municipalidad podrá informar, sensibilizar y capacitar a los funcionarios/as con el Organismo Administrador (ACHS) en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.

TÍTULO IV. VIGENCIA. ARTÍCULO 21. SOBRE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente Protocolo comenzará a regir a contar de la fecha en que se encuentre incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chiguayante, conforme a las normas laborales que regulan su modificación.

Mientras dicha modificación no tenga lugar, se aplicarán los procedimientos establecidos en los respectivos Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad vigentes.

Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.



ANEXO 1. FORMULARIO DE DENUNCIA.

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (Marque con una “X”)

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Maltrato Laboral

2. IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A –DENUNCIADO/A – DENUNCIANTE

Datos del AFECTADO/A

Nombre completo	
Rut	
Cargo o labor que desempeña	
Dirección, Unidad u Oficina	
Teléfono de Contacto	
Correo electrónico	
Fecha	

Datos del DENUNCIADO/A (1)

Nombre Completo		
Cargo o labor que desempeña		
Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una “X”)	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIADO/A (2)

Nombre Completo		
Cargo o labor que desempeña		
Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una “X”)	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIANTE (sólo rellenar en el caso que el denunciante no sea el afectado):

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Dirección donde trabaja	
Correo electrónico o teléfono contacto	



3. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona acosadora, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia). Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico. Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento. (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.)

--

4. FIRMA DEL DENUNCIANTE O AFECTADO.

Nombre Completo	Firma	Fecha de la Denuncia



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA DE RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

.....

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA DE RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE