I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARIA MUNICIPAL

002124

DECRETO EXENTO N°202 / / 2024

Cerrillos, 26 SEP 2024

V I S T O S:

La Providencia N°103/656/2024 de la Administradora Municipal; la Ley N°21.643; el Código del Trabajo; la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y las facultades que me confiere el D.F.L. N°1 de 2006, del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

D E C R E T O:

1. Apruébase el **PROTOCOLO ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MODIFICACIONES DE LA LEY N°21.643**, el cual se adjunta y forma parte integrante del presente decreto.

ANÓTESE COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARIA MUNICIPAL

TAMARA GOMEZ TABILO
Secretaria Municipal(s)

LORENA FACUSE ROJAS
Alcaldesa

LFR/TGT/aaa**
Distribución:
Archivo Virtual "Decretos Correlativos"
Dirección de Gestión de Personas
Funcionarios municipales
Página web.

PROVIDENCIA N.º 103/656/ 2024

Cerrillos, 23 de septiembre 2024

DE [x] **Sr. (a) Administrador Municipal**

I. Municipalidad de Cerrillos
Alcaldía

A: _____

[x] **Secretaria Municipal**	[ ] **Depto. de Informática**
[ ] **Dirección Jurídica**	[ ] **Depto. Recursos Humanos D.A.E.M.**
[ ] **Secplan**	[ ] **Depto. Servicios Generales**
[ ] **Dirección de Adm. Y Finanzas**	[ ] **Depto. Relaciones Publicas**
[ ] **Dirección de Control**	[ ] **Depto. Abastecimiento**
[ ] **Dirección de Desarrollo Comunitario**	[ ] **Depto. De Patentes Comerciales**
[ ] **Dirección de Gestión Ambiental**	[ ] **Depto. Personal**
[ ] **Dirección de Obras Municipales**	[ ] **Depto. Remuneraciones**
[ ] **Dirección de Tránsito y Transporte Publico**	[ ] **Depto. Derechos de Aseo**
[ ] **Dirección de Seguridad**	[ ] **Dirección de Gestión de Personas**

Estimada secretaria Municipal (S): Decretar Protocolo Ante Denuncias Sobre Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y Modificaciones de la Ley N° 21.643, según lo señalado en Memorándum N° 1000/254/2024.

PARA

- [ ] Estricto Cumplimiento
- [ ] Su conocimiento y fines
- [ ] Estudiar y proponer bajo firma de Adm. Municipal
- [ ] Venir a verme por este tema
- [x] Proceder conforme a documento adjunto
- [ ] Informar por escrito
- [ ] Modificar documento que se indica

PLAZO

- [ ] 24 Horas
- [ ] 48 Horas
- [x] URGENTE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
ADMINISTRADOR MUNICIPAL

JENNIFER AYALA CASTRO
ADMINISTRADORA MUNICIPAL
Ilustre Municipalidad de Cerrillos

JAC/mgp
Distribución:
-Archivo
-Secmun

23 SEP 2024

MEMORANDUM. N° 1000 / 254 /2024
ANT.: no hay
MAT.: solicitud de VB de protocolo de denuncias por ley 21.643

Cerrillos, 23 de septiembre de 2024

A : JENNIFER AYALA CASTRO
ADMINISTRADORA MUNICIPAL

DE : JORGE SALGADO MARTINEZ
DIRECTOR JURIDICO

Junto con saludar, me dirijo a usted para señalar que el protocolo se encuentra conforme a las disposiciones establecidas en la ley 21.643 y sus modificaciones.

Sin otro particular, se despide atte.

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
DIRECCION JURIDICA

JORGE SALGADO MARTINEZ
DIRECTOR JURIDICO
DIRECCIÓN JURIDICA
MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS

JSM/aaq

PROVIDENCIA N.º 103/583/ 2024

Cerrillos, 12 de septiembre 2024

DE [X] **Sr. (a) Administrador Municipal**

I. Municipalidad de Cerrillos
Alcaldía

A: _____

[ ] Secretaria Municipal	[ ] Depto. de Informática
[X] Dirección Jurídica	[ ] Depto. Recursos Humanos D.A.E.M.
[ ] Secplan	[ ] Depto. Servicios Generales
[ ] Dirección de Adm. Y Finanzas	[ ] Depto. Relaciones Publicas
[ ] Dirección de Control	[ ] Depto. Abastecimiento
[ ] Dirección de Desarrollo Comunitario	[ ] Depto. De Patentes Comerciales
[ ] Dirección de Gestión Ambiental	[ ] Depto. Personal
[ ] Dirección de Obras Municipales	[ ] Depto. Remuneraciones
[ ] Dirección de Tránsito y Transporte Publico	[ ] Depto. Derechos de Aseo
[ ] Dirección de Seguridad	[ ] Dirección de Gestión de Personas

Estimado Director: Se solicita visación y V°B° al Protocolo ante denuncias sobre acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo y modificaciones de la Ley N°21.643.-

Lo anterior para decretar a la brevedad e informar a todos nuestros funcionarios y funcionarias.

PARA

- [ ] Estricto Cumplimiento
- [ ] Su conocimiento y fines
- [ ] Estudiar y proponer bajo firma de Adm. Municipal
- [ ] Venir a verme por este tema
- [x] Proceder conforme a documento adjunto
- [ ] Informar por escrito
- [ ] Modificar documento que se indica

PLAZO

- [ ] 24 Horas
- [ ] 48 Horas
- [x] URGENTE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
ADMINISTRADOR MUNICIPAL

JENNIFER AYALA CASTRO
ADMINISTRADORA MUNICIPAL
Ilustre Municipalidad de Cerrillos

JAC/rmb
Distribución:
-Archivo

CERRILLOS
Municipio Ciudadano

PROTOCOLO ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MODIFICACIONES DE LA LEY N° 21.643.

I. DISPOSICIONES PRELIMINARES.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 Nº 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo Nº 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley Nº 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo Nº 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley Nº 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo Nº 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio Nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso; en el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en la resolución Nº 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 2015, acordó que el Trabajo Decente y sus cuatro pilares -a saber, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social- se convirtieran en elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

2. Que, el Objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el Trabajo Decente, siendo una guía en la ruta de la labor a desarrollar por la Organización Internacional del Trabajo.

3. Que, el Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significando la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

DIRECCIÓN JURÍDICA

4. Que, en el contexto antes expuesto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

5. Que, ante la necesaria adecuación de la normativa nacional a los parámetros internacionales establecidos, el Ejecutivo patrocinó la moción parlamentaria que disponía de las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de los lugares de trabajo una cultura de sano trato entre las personas trabajadoras, y de los empleadores para con ellas, siguiendo modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.

6. Que, en diciembre de 2023 se promulgó la ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

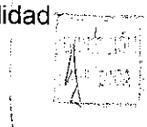
7. Que, la ley N°21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

8. Que, mediante oficio ordinario N°2000-14015/2024, de fecha 25 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo remitió su informe, conforme a lo instruido por la ley.

9. Que mediante Dictamen N°E516610 del año 2024, de fecha 19 de Julio del año 2024, la Contraloría General de la Republica imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N°21.643, introdujo en las leyes N°18.57, 18.834 y 18.883, en materias de Prevención, Investigación y sanción del acoso Laboral, sexual o de Violencia en el Trabajo.

10. Que mediante Dictamen N°E516610 del año 2024, de fecha 6 de agosto del año 2024, la Contraloría General de la Republica imparte instrucciones sobre las modificaciones al Código del trabajo, en materias de Prevención, Investigación y sanción del acoso Laboral, sexual o de Violencia en el Trabajo.

11. Que, conforme al principio de coordinación y cooperación que debe regular los actos de la Administración del Estado, para la elaboración del presente reglamento se han considerado las opiniones entregadas en jornadas de análisis y discusión de ley N°21.643, emanadas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Dirección del Trabajo, entre otros, declarándose la Municipalidad con tolerancia cero contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



Decreto:

Apruébese **El Reglamento que establece el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo a las** cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en virtud de la Ley cuyo texto es el siguiente:

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El presente protocolo tiene como fin abordar las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, generando los lineamientos para la actuación institucional en esta materia. Será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la I. Municipalidad de Cerrillos: planta, contrata, contratados a honorarios o código del trabajo; a su vez a personas en formación dependientes de la I. Municipalidad de Cerrillos tales como practicantes y/o pasantes, podrá ser utilizado cada vez que una persona funcionaria o trabajadora se encuentre en la necesidad de que se acoja una denuncia, investigue y se adopten resoluciones o medidas para sancionar o subsanar una figura de acoso laboral, sexual o discriminación.

Para prevenir situaciones y acciones que menoscaben la dignidad de las personas se deberá establecer entre otras acciones un procedimiento que formalice la instancia en que la Municipalidad declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones del tipo mencionado, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y trato digno al interior de los servicios públicos. En todas las instancias del proceso de denuncia, investigación y resoluciones o medidas adoptadas, se deberá velar por los principios de:

a) Perspectiva de género. Durante el transcurso del proceso deberá respetarse el pleno ejercicio los derechos de las partes involucradas en el desarrollo de los actos administrativos, manteniendo una igualdad de trato, teniendo en consideración para la toma de decisiones lo que se entiende por las diferencias biológicas propias y culturales asignadas a los seres humanos, buscando garantizar la igualdad de género, oportunidades y trato en el ámbito laboral. Visualizando las barreras que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de derechos en un determinado grupo.

b) No discriminación. Desde el inicio del procedimiento de investigación administrativa, sumario administrativo o procedimiento mediante código del trabajo, Es deber de todos los órganos de la Administración del Estado, reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en

organizaciones gremiales, grados jerárquicos, responsabilidad administrativa, tipos de contrataciones, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato durante el desarrollo investigativo de las denuncias efectuadas.

Con el fin de prevalecer este principio se deberán considerar, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Se deberá velar desde el inicio y durante toda la etapa de investigación, por el, la o las victimas procurando evitar, la estigmatización de su entorno laboral en donde la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la denuncia, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas preventivas necesarias tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Con el fin de garantizar el necesario nivel de secreto de la información y su tratamiento sobre los procedimientos Administrativos o bajo las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, sobre materias contempladas en la ley 21.643. Ningún interviniente en el proceso podrá divulgar información personal de la víctima o denunciante sin el consentimiento expreso de la persona, hasta la terminación del procedimiento. Siendo deber de los intervinientes resguardar el acceso de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En aquellos casos que sean contemplados por el Código del Trabajo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. El investigador, Fiscal u otra persona que tome conocimiento de la denuncia deberá con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo tomar conclusiones atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados personales, adoptando medidas para prevenir la existencia de factores o intereses particulares que comprometan los derechos de los intervinientes en el proceso.

f) Celeridad. Sera deber del órgano Municipal cumplir ágil y prontamente las funciones encomendadas, con el fin de garantizar el debido proceso y el acceso a la justicia, impulsando de oficio las gestiones tendientes a verificar la existencia de los hechos denunciados. El procedimiento, se impulsará de oficio en todos sus trámites. Las autoridades y funcionarios deberán actuar por propia iniciativa en la iniciación del procedimiento de que se trate y en su prosecución, haciendo expeditos los trámites que

debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión. En el despacho de los expedientes originados en una solicitud o en el ejercicio de un derecho se guardará el orden riguroso de ingreso en asuntos de similar naturaleza, salvo que por el titular de la unidad administrativa se dé orden motivada en contrario, de la que quede constancia.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. Durante el procedimiento se deberán garantizar todos los derechos y garantías consagradas en la constitución y en la Ley, procurando que el desarrollo investigativo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo los derechos de todos los intervinientes, debiendo ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, siendo oídos, pudiendo aportar antecedentes para su acertada diligencia. Asimismo, se deberá garantizar el conocimiento del estado de la denuncia a las partes considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Principio de Escrituración. Desde la denuncia, el procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen se expresarán por escrito por cualquier medio tecnológico idóneo, a menos que se configure alguna excepción establecida en la ley.

j) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

III. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo que rige y fundamenta el siguiente protocolo, considera al menos los siguientes cuerpos legales:

- Política de Recursos Humanos, Decreto exento N°202/001464/2021.-
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, artículo 40. Decreto Exento N°202/1432/2005.
- Los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.
- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, número 1 que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- 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

DIRECCIÓN JURÍDICA

Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.

- 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.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- **Ley N°18.883**, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales que establece en el artículo 82, que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

1) 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

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

(Ley N°20609 Art.16 D.O 24.07.2012 y Ley N°20607 Art. 3 a), b) y c) D.O. 08.08.2012).

- Ley N°18575 orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado.
- **Ley 21.643, Sobre Acoso Laboral y Sexual y Violencia en el Trabajo.**
- Convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo
- Ley N°21675. Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

CONCEPTUALIZACION.

A) **Denuncia:** Relación detallada por el que cualquier persona describe y narra hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia, cometidos por servidores públicos y particulares, ya sea por escrito, de manera verbal.
B) **Denunciante:** Toda personal natural que interpone una denuncia ante la entidad Administrativa correspondiente.
C) **Víctima:** Persona afectada, que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una transgresión de derechos o de la comisión de un delito.
D) **Denunciado**: Persona a quien se le atribuye presuntivamente un hecho que reviste características de delito, menoscabo, maltrato y transgresión de derechos y garantías constitucionales.
E) **Comisión de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (en adelante "La Comisión"):** Equipo designado por la Administración Municipal, mediante decreto

alcaldicio, cuya composición y funciones serán ampliadas desde la prevención en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

F) **Investigación sumaria:** Procedimiento Administrativo formal en que se levanta acta de lo realizado, estableciendo hechos sujetos a una investigación constitutiva de infracción administrativa, determinando la participación y responsabilidad de los funcionarios involucrados, respetando un justo y racional. Procede en aquellos casos de menor gravedad, no permite la aplicación de la destitución, salvo excepción expresa.

G) **Sumario Administrativo:** Procedimiento administrativo, a cargo de un Fiscal, destinado a establecer la responsabilidad de un funcionario o servidor público ha incurrido en responsabilidad administrativa, indagando hechos de mayor gravedad; sugiriendo la determinación de la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable permitiendo aplicar la destitución.

H) **Medidas de Preventivas:** Acciones o mecanismos necesarios que determine la Administración Municipal, en conjunto con el comité de Acoso, de los involucrados en alguna denuncia de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo que permita en forma preventiva generar las instancias adecuadas para el desarrollo del proceso.

I) **Menoscabo:** Causar desacredito en la fama u honra en una persona.

J) **Acoso laboral:** *Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".*

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

L) **Acoso horizontal**. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

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

N) **Acoso vertical ascendente**. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

O) **Acoso mixto o complejo**. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

DIRECCIÓN JURÍDICA

El acoso sexual es un problema que afecta la dignidad de las personas funcionarias municipales, perjudicando el clima laboral de la organización. En relación al acoso sexual, el artículo 82, de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone que el funcionario municipal estará afecto a la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios" , considerando como "una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2, inciso segundo del código del trabajo, y la discriminación arbitraria según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación.

Con todo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, siendo contrario a ello, entre otras conductas, el acoso sexual.

P) **Violencia en el Trabajo:** *Es aquella violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros*".

CONFORMACION DEL PROTOCOLO EN RELACION CON LA POLITICA DE PREVENCION

La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora.

Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643.

A) **Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

El presente protocolo contempla el compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental. Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

c) Equidad de Género y Diversidad. La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d) Universalidad e Inclusión. Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

e) Participación y Diálogo Social. Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora Continua. Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) Responsabilidad en la Gestión de los Riesgos. Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

a) Política de Tolerancia Cero. Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, grado jerárquico, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) Valores Fundamentales. Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) **Participación y Diálogo Social.** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia. Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

d) **Control de los Riesgos en su Origen.** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso LABORAL Y/O SEXUAL o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

e) **Perspectiva de Género.** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

ARTICULO 1: IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS. Con el fin de prevenir situaciones que puedan ser objeto de denuncias, La Comisión será la encargada de realizar las gestiones tendientes a identificar y evaluar factores de riesgos laborales y psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo con perspectiva de género, considerando las labores propias de cada departamento, incluyendo matrices de riesgos de todas las direcciones Municipales que den cuenta de las habitualidades de la dinámica de cada organización. Fortaleciendo dinámicas de buen trato entre los funcionarios.

ARTICULO 2: PREVENCION Y CONTROL. La Municipalidad de Cerrillos conjuntamente con La Comisión, confeccionaran anualmente un programa de trabajo, participativo e integral donde se vean expuestos las situaciones que pueden dar pie a conflictos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, entregando herramientas prácticas de buen trato, fomentando la participación de los funcionarios y/o trabajadores realizando charlas, cursos y capacitaciones e instancias de diálogos entre los funcionarios, que fomenten la comunicación y reduzcan los riesgos, evitando la desinformación.

ARTICULO 3: Para los efectos de lo señalado en el artículo anterior se incluirá como mecanismos de información sobre matrices de riesgos el cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de la gestión de sus resultados.

ARTICULO 4: CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA PREVENTIVO Y CONTROL. Al término de cada año calendario, La Comisión deberá evaluar el cumplimiento del programa y la eficacia de las medidas adoptadas, implementando medidas para la mejora continua del

DIRECCIÓN JURÍDICA

entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas. Las acciones o actividades programadas con el fin de erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, la comisión de acoso deberá realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos. Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas.

ARTICULO 5: CAPACITACIONES, CURSOS, CHARLAS Y DIFUSION. Las municipalidades conjuntamente con la Comisión deberán desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las formas de presentación de las denuncias.

Las capacitaciones deben considerar a todas las personas que integran la Municipalidad sin distinción de grado, posición laboral o naturaleza jurídica de su contratación.

Será deber de La Comisión mantener planes de difusión al interior de las direcciones municipales que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas en materia de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo.

ARTICULO 6: EJECUCION DE ACTIVIDADES. La Municipalidad conjuntamente con La Comisión podrán realizar entre otras las siguientes actividades:

1. Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
2. Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia).
3. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la Municipalidad.
4. Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.
5. Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.
6. Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene Municipalidad.

7. Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral

ARTICULO 7: Durante todo el proceso administrativo la municipalidad deberá adoptar medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de todos los funcionarios, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

ARTICULO 8: La protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

ARTICULO 9: CANALES DE DENUNCIA. Toda persona que necesite realizar una denuncia deberá dirigirse a la Alcaldía, Administración Municipal o La Comisión través de los canales y formularios que deberán ser facilitados e informados con anterioridad.

Los servicios públicos de la Administración del Estado, las jefaturas de servicio, tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantienen disponibles, dicho organismo para la recepción de las denuncias, además de otras instancias distintas al servicio en que pueden presentar sus denuncias.

ARTICULO 10: MEDIDAS DE RESGUARDO. En cualquier etapa del procedimiento la victima podrá solicitar Asistencia Psicológica temprana con el fin de abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima.

La Municipalidad deberá derivar a la Asociación Chilena de Seguridad o disponer de una profesional de Salud Mental en materias de acoso laboral y/o sexual y violencia en el Trabajo.

En caso de aquellos servidores públicos cuya relación laboral esté sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

El empleador deberá otorgar atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

ARTICULO 11: MEDIDAS PREVENTIVAS. Las medidas señaladas en este artículo deberán ser sugeridas por La Comisión o por la Máxima autoridad edilicia, siempre que esta no sea parte denunciada, denunciante o víctima, las medidas son:

1. Separación de espacios físicos
2. Redistribución del tiempo de jornada.
3. Cambio de función parcial.
4. Cambio de dependencia jerárquica.
5. Otras medidas necesarias los intervinientes hasta la culminación del proceso investigativo.

ARTICULO 12: DIFUSIÓN. La Municipalidad deberá poner en conocimiento El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo; informar y capacitar a las personas trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los trabajadores), y sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

ARTICULO 13: DENUNCIA. Toda persona tendrá derecho a realizar una denuncia por escrito teniendo presente requisitos esenciales que corresponderán al nombre, domicilio, correo electrónico, numero de contacto, estamento administrativo al que pertenece, función administrativa del denunciante, del denunciado o de la víctima, según sea el caso. Aquellas denuncias de carácter anónimas se tendrán por no presentadas.

ARTICULO 14: REQUISITOS DE LA DENUNCIA. La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos.

c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la municipalidad, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

Las denuncias que no contengan las disposiciones de este artículo se tendrán por no presentadas.

DIRECCIÓN JURÍDICA

ARTICULO 15: RECEPCION DE LA DENUNCIA. Al momento de recibir una denuncia La Comisión conjuntamente con la Municipalidad deberán dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación, otorgando medidas de prevención o de resguardos en atención a la gravedad de los hechos imputados.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Salvo en aquellos casos en que no cumpla cabalmente con lo dispuesto en el artículo 13 del presente protocolo, teniéndose por no presentada la denuncia. Dicha resolución será notificada al afectado.

La denuncia deberá entregarse en un sobre cerrado con una mención en su exterior señalando: DENUNCIA a la autoridad máxima de la Municipalidad o en su defecto a la Comisión. Estos últimos deberán derivar al ente edilicio la denuncia cerrada en un plazo no superior a tres días.

En casos de servidores públicos sometidos a las disposiciones del código del trabajo, la Municipalidad podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

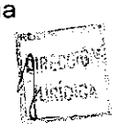
Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, siempre se deberá informar por escrito a la parte denunciante y/o víctima.

ARTICULO 16: DENUNCIA EFECTUADA POR TERCEROS. En los casos en que la víctima sea una persona distinta que el denunciante, cumpliendo cabalmente con los requisitos contenidos en el artículo 13 de este protocolo, deberá iniciarse de igual manera el procedimiento dispuesto el presente protocolo, realizando como acto preparatorio, una declaración indagatoria de la víctima, con el fin de evitar transgresiones al debido proceso.

ARTICULO 17: DENUNCIAS INCONSISTENTES. La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable no superior a 10 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

ARTICULO 18: DENUNCIAS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona



trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la Municipalidad o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

ARTICULO 19: DENUNCIAS CONSTITUTIVAS DE DELITO. En el caso en que los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, proporcionando las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTICULO 20: DENUNCIAS POR REGIMEN DE SUBCONTRATACION. En caso que la municipalidad reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el presente reglamento.

ARTICULO 20: DENUNCIAS FALSAS. En caso de efectuar denuncias sobre acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, de las que el denunciante haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, se considerara una falta grave al principio de probidad administrativa en razón a lo dispuesto en el numerando 9 del artículo 62 de la ley 18.575.

ARTICULO 21: DESIGNACION. La máxima autoridad edilicia deberá designar preferentemente a un funcionario que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona a la víctima.

ARTICULO 22: IMPLICANCIAS O RECUSACION. Durante el procedimiento la victima podrá formular y presentar antecedentes que puedan afectar la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la máxima autoridad edilicia decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. Todo de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

ARTICULO 23: PLAZOS. Para los efectos de la aplicación del presente protocolo los plazos se considerarán hábiles y fatales.

ARTICULO 24: DELIGENCIAS DE LA INVESTIGACION. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias de declaraciones de los intervinientes, testigos y recepción de pruebas, que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

ARTICULO 25: GARANTIAS. El funcionario a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; decretos exentos, alcaldicios, contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo entre otros.

ARTICULO 26: REGISTRO. El funcionario a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel y/o en formato electrónico de todas las gestiones del proceso, debiendo foliar los antecedentes recabados, las gestiones y las acciones de los intervinientes.

ARTICULO 27: PLAZOS DE INVESTIGACION. Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de 18.575, 18.883 y 18.834, en razón a la naturaleza jurídica de la denuncia efectuadas los plazos de investigación no podrán ser superior a 90 días. Una vez terminado el plazo señalado, el investigador o fiscal a cargo deberá cerrar la investigación e informar los resultados de las diligencias realizadas, sugiriendo las medidas que correspondan. En caso en que exista diligencias pendientes y el plazo se encuentre vencido se solicitará a la máxima autoridad edilicia un prorroga de dicho plazo que no deberá superar los 60 días.

DIRECCIÓN JURÍDICA

Etapa	Investigación Sumaria	Sumario
Investigación de los hechos	5 días	20 días, prorrogables hasta 60 días por el alcalde
Formulación de cargos	2 días para responder	5 días para sus descargos, prorrogables por 5 más
Posibilidad de rendir prueba	3 días	Máximo 20 días
Vista fiscal	Dentro de 2 días luego de finalizado plazo de prueba o evacuada la respuesta del inculpado	Dentro de 5 días
Resolución de la autoridad	Dentro de 2 días desde la vista fiscal	5 días, pero puede ordenar nuevas diligencias
Reposición	2 días de notificada la resolución de autoridad	5 días
Resolución de reposición	2 días	5 días

ARTÍCULO 28: CONTENIDO DEL INFORME. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

En aquellos servidores públicos que se rigen por el código del trabajo la propuesta de sanciones deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTICULO 29: En aquellos casos en que el procedimiento aplicable se encuentre sujetas bajo el Código del Trabajo, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna La municipalidad remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

ARTICULO 30: PROCEDIMIENTOS. Los procedimientos del presente protocolo en caso de las denuncias de Acoso Laboral y Sexual se deben llevar a cabo **los Procedimientos Disciplinarios establecidos en la ley 19.883**. tenido en consideración las aplicaciones del presente protocolo para efectos de la aplicación de los plazos.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en aquellos casos que se encuentren sujetos bajos las disposiciones señaladas en el Código del Trabajo, el desarrollo del procedimiento administrativo se regirá y prevalecerá las disposiciones contenidas en el código mencionado, disminuyendo los tiempos de recepción y derivación de la denuncia que en cuyo caso será de tres días, procesos de investigación de treinta días, remisión del informe de investigación en un plazo de dos días, considerando asimismo los plazos designados de la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 31: ADOPCION DE MEDIDAS O SANCIONES. Una vez terminado el informe de la investigación y notificado a los intervinientes de dicha situación, la máxima autoridad edilicia deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada. Sin perjuicio de los recursos que franquea la ley que pueda ejercer la parte a quien le afecte dicha medida o sanción.

En caso de que el funcionario se encuentre sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo, La municipalidad deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

ARTICULO 32: MEDIDAS CORRECTIVAS. Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán ser extensivas, tanto de las personas involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso que se rijan por el Código del trabajo se realizarán dichas medidas conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo. Asimismo, en caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N°12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

ARTICULO 33: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA. Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

ARTICULO 34: MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Las medidas que deberán imponerse a consecuencia de los resultados de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo serán las siguientes:

A) **CENSURA**
B) **MULTA**
C) **SUSPENSIÓN DEL EMPLEO**
D) **DESTITUCION:**

ARTICULO 35: CENSURA. Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

ARTICULO 36: MULTA. La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

DIRECCIÓN JURÍDICA

Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;

Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y

Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

ARTICULO 37: SUSPENSIÓN DEL EMPLEO. consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

ARTICULO 38: DESTITUCION. La destitución es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario.

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el Principio de Probidad Administrativa.

ARTICULO 39: DENUNCIA EN CONTRA DE AUTORIDADES, DIRECTORES Y JEFATURAS. En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

ARTÍCULO 40: DENUNCIAS EN CONTRA DE ALGUN INTEGRANTRE DE LA COMISIÓN. En caso que los denunciados sean algunos de los integrantes de La Comisión de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, dicha denuncia deberá ser presentado de forma directa a la Alcaldía o Administración Municipal.

ARTICULO 41: MODIFICACION DEL PROTOCOLO. Como consecuencias de las actividades de prevención o como resultado de los procedimientos por la aplicación de la ley 21.463, previo informe de La Comisión e informe de la Dirección Jurídica, podrán modificar el presente protocolo con el fin de actualizar los actos y procedimientos respectivos.



ARTICULO 42: Los resultados finales de los procedimientos disciplinarios serán informados a La Comisión para efectos de registro de los mismos, y con el propósito de informar a la Contraloría General de la República. tal como lo establece el presente protocolo.

ARTICULO 43: La Comisión de manera aleatoria podrá estar presente en sesiones ordinarias y extraordinarias del Concejo Municipal con el objeto de velar por el buen trato de los participantes del mismo, y prevenir acusaciones, agresiones verbales y hostigamientos de cualquier índole.

ARTÍCULO 44: Una vez aprobado el presente protocolo, y debido a las modificaciones interpuestas por la Ley N°21.643, se debe dejar sin efecto el procedimiento aprobado mediante EL Decreto Exento N°202/372/2022 de fecha 19 de julio del año 2022.

ANEXOS.

XI. <u>Respecto a la Ley N° 21.643 Modificase la ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:</u>

1. Reemplázase en el artículo 10 letra e), la expresión "funciones, y" por lo siguiente: *"funciones. Con todo, conforme a lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.".*

2. Agrégase en el artículo 88 el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.".

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 118, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase *", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".*

4. Agrégase en el artículo 120 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.".

5. Sustitúyese el literal c) del artículo 123 por el siguiente:

"c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82.".

6. Intercálase en el artículo 124, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156.".

7. Agrégase en el artículo 126, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

"En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

DIRECCIÓN JURÍDICA

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.".

8. En el artículo 127:

a) Intercálense los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138.".

b) En el inciso tercero que ha pasado a ser sexto, reemplazase la expresión "lo" por el artículo *"los".*

9. Intercálense en el artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.".

10. Intercalase en el artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.".

11. Agrégase en el inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona*

DIRECCIÓN JURÍDICA

denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.".

12. Agrégase en el artículo 141, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.".*

XIII. **Respecto a la Ley N° 21.643 Modificase la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, de la siguiente forma:**

1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 60, a continuación de la frase "a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio," la frase *"o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa,".*

2. En el artículo 76:

a) Sustitúyese en el literal e) la expresión ", y" *por un punto y aparte.*

b) Incorpórase el siguiente literal g), nuevo:

"g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.".

3. Sustitúyese el inciso primero del artículo 77 por el siguiente:

"Artículo 77.- Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia.".

4. Agrégase en el inciso primero del artículo 89, a continuación de la expresión "penal" la siguiente frase final *", y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883".*