

## DECRETO N° 2.922

**APRUEBA PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO; LA POLÍTICA PREVENTIVA Y EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE TALES CONDUCTAS, Y ORDENA SU INCORPORACIÓN AL REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO.**

CHIMBARONGO, 30 de julio de 2024.

### **CONSIDERANDO:**

1. El Decreto Alcaldicio N° 4.206, de fecha 21 de diciembre de 2022 que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de los trabajadores Código del Trabajo, de la Municipalidad de Chimbarongo.
2. El Decreto Alcaldicio N° 1.900, de fecha 02 de junio de 2023 que aprobó la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chimbarongo, aplicable a los funcionarios (planta y contrato) de la Municipalidad, y al Departamento de Salud Municipal.
3. Que, la ley N° 21.643, también conocida como Ley Karin, establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, modificando, en lo que interesa, la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, así como la ley N° 18.883 -Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales- incorporando la obligación del empleador de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual (que contiene la política de prevención sobre el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo), y el procedimiento de investigación y sanción en estas materias, instrumentos ambos que deben incorporarse al respectivo Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, por mandato de la referida ley.
4. Que, atendida la necesidad de dar cumplimiento a las disposiciones de la ley N° 21.643, la Municipalidad ha elaborado participativamente su protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, así como la política de prevención en estas materias, realizando con fecha 29 de julio de 2024 una reunión de revisión y análisis de tales instrumentos, con la concurrencia de los representantes de la Asociación de Funcionarios Municipales, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y la Asociación de Funcionarios de la Salud Municipal, así como con las Jefaturas y Directivos Municipales. En dicha instancia, además se presentó el texto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
5. Que, en dicho contexto, resulta indispensable aprobar los referidos instrumentos, ordenando su incorporación al texto de los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chimbarongo, citados precedentemente, dando así cumplimiento a las disposiciones de la ley N° 21.643.

### **V I S T O S:**

Las facultades que me confiere el DFL-1, del Ministerio del Interior, publicado en el D.O. del 26.07.2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus reglamentos; la ley N° 21.643, que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; y la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

### **DECRETO**

1. **Apruébase el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo de la Municipalidad de Chimbarongo (Anexo 1), la Política de Prevención del acoso sexual, el acoso laboral y violencia en el lugar de trabajo; y el Procedimiento de investigación y sanción (Anexo 2), dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 21.643, cuyos textos se reproducen a continuación:**

ANEXO 1

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA  
EN EL TRABAJO**

**MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO**  
**69.090.300-8**

Fecha de elaboración versión 1: 30/07/2024

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Chimbarongo ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Asimismo, se ha considerado lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 13 del DFL 1 – 19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el cual dispone que "la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción."

### 2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporar los a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios/as municipales, incluidos Directores/as y Jefaturas de la Municipalidad de Chimbarongo, así como al Departamento de Salud Municipal. Asimismo, aplicará a los/as trabajadores/as sujetas al Código del Trabajo, así como a los servidores públicos contratados a honorarios. En adelante, a todos, se les denominará en este texto: "personas trabajadoras".

Además, cuando corresponda, sus disposiciones alcanzarán a los proveedores, visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias y a alumnos en práctica.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios

sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
  - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
  - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
  - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
  - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
  - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos

laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.

- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
  - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
  - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
  - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la organización o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y

programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

#### **6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras.**

##### **a) Personas trabajadoras.**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

##### **b) Entidades empleadoras.**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitoreo y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, e incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

#### **7. Organización para la gestión del riesgo.**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la

materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Dirección de Administración y Finanzas, mediante su Oficina de Personal. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

**Se capacitará a los trabajadores sobre él o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de esta actividad será la o el profesional experto en PREVENCIÓN.**

**Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al o la profesional señalado.**

**La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante(s) estará radicado en la Dirección de Asesoría Jurídica Municipal.**

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso sobretodo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

### 1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad o ante la Contraloría Regional de O'Higgins, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM (Prevención Municipal en coordinación ACHS)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros) se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Municipalidad de Chimbarongo abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante cartillas informativas, diarios murales o correos electrónicos u otros.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Los/as Directores/as, Jefaturas y los trabajadores/as, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitaciones, charlas o inducciones efectuadas por profesionales ACHS, Contraloría, o expertos contratados al efecto.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la Municipalidad de Chimbarongo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante comunicaciones escritas, RRSS municipales u otro medio idóneo como carteles en lugares específicos y **para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la o el profesional experto en Prevención.**

Medidas de prevención a implementar
Capacitación
Comunicaciones en RRSS municipales y correos electrónicos.
Afiches en lugares visibles

## 3. Mecanismos de seguimiento

La Municipalidad de Chimbarongo, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, o profesional de Prevención Municipal, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.



En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad de Chimbarongo o ante la Contraloría Regional de O'Higgins, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al o la profesional de Prevención Municipal.

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva. El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad de la Municipalidad.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

### III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Municipalidad de Chimbarongo establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral-denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correos electrónicos, copias físicas si así se requiere, publicación en página web municipal o RRSS municipales.

## **POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL , EL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO**

La Municipalidad de Chimbarongo, entendiendo que la función pública se debe ejercer propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, y que es deber de los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción, declara que no tolerará, ni permitirá las conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

En tal contexto, reconoce que el acoso laboral y sexual, así como la violencia en el trabajo, pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas, de acuerdo a lo señalado en su protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Este compromiso es compartido tanto por su Alcalde, en tanto máxima autoridad, como por los funcionarios municipales, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.



**MARCO CONTRERAS JORQUERA**

Alcalde

I. Municipalidad de Chimbarongo



**FLORENTINO E. CUBILLOS SANDOVAL**

Presidente

Comité Paritario de Higiene y Seguridad



**MARIA DEL T. RODRIGUEZ RIOS**

Presidenta

Asociación de Funcionarios Municipales



**FELIPE A. SEPULVEDA MOYA**

Presidente

Asociación de Funcionarios de la Salud Municipal



## ANEXO 2

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO

#### TÍTULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 1°: Objeto y obligatoriedad.** El presente documento establece las reglas a las que deberán someterse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por, los(as) funcionarios(as) de planta y contrata regidos por la ley N° 18.883, aquellos afectos(as) al Código del Trabajo, así como a los servidores públicos contratados a honorarios, en lo que resulte pertinente; y también por terceros ajenos a la relación laboral, en la Municipalidad de Chimbarongo

Sin perjuicio de lo anterior, las sanciones que se dispongan al término de las investigaciones iniciadas por casos de acoso sexual y laboral, se aplicarán de acuerdo al régimen normativo que regule el vínculo laboral entre esta Municipalidad y el (la) denunciado(a). De esta forma, las sanciones aplicadas a los funcionarios de planta y contrata serán las establecidas en la ley N° 18.883, la cual puede llegar a la destitución si el caso lo amerita de conformidad a lo previsto en el art. 82 de dicha norma, en sus letras l) y m), y en relación a lo previsto en las letras c) y f) del art. 123 del mismo cuerpo normativo.

Por su parte, para los funcionarios sujetos al Código del Trabajo corresponderán a aquellas señaladas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Las conductas de acoso sexual y laboral realizadas por servidores públicos contratados a honorarios, y cuya ocurrencia haya quedado acreditada en la investigación, serán sancionadas con alguna de las medidas dispuestas en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad o, dependiendo de la gravedad de los hechos, con el término del contrato de prestación de servicios respectivo.

**Artículo 2°: Fuentes.** Este procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ha sido elaborado siguiendo las directrices establecidas en el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo que resulte pertinente.

De acuerdo a lo señalado, y a las modificaciones introducidas por la ley N° 21.643 al Código del Trabajo, a la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, las investigaciones de las referidas conductas, que realice la Municipalidad de Chimbarongo, y que involucren a los funcionarios municipales señalados en el artículo precedente, con independencia del estatuto jurídico que los rija (atendida su condición de funcionarios públicos), se someterán a las reglas sobre tramitación de las investigaciones sumarias o sumarios administrativos señaladas en la ley N° 18.883, atendido que aquellas consultan todos los resguardos que exigen las referidas directrices, para cautelar el debido proceso y asegurar la adecuada defensa de los denunciados o inculpados (Aplica en lo pertinente, el dictamen N° 80.965 de 2014 y recientemente Oficio N° E516610 /2024 de la Contraloría General de la República).

Sin perjuicio de lo anterior, las investigaciones se sujetarán, entre otros, a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

**Artículo 3°: Ámbito de aplicación.** En correspondencia con lo señalado en el artículo anterior, para los efectos de la regulación de este procedimiento, se han eliminado las referencias que el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo realiza respecto de la Dirección del Trabajo, en armonía con el criterio sostenido hasta la fecha por el ente fiscalizador, contenida entre otros, en el dictamen N° 6868, de 2008, quien ha resuelto que la fiscalización de la correcta aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo a los servidores del Estado que se sujetan a dicho régimen jurídico, corresponde a dicha Contraloría General y no a la Dirección del Trabajo. Con todo, dicha interpretación se mantendrá vigente, mientras no aparezca jurisprudencia en contrario del ente fiscalizador.

**Artículo 4°: Principios.** Los procedimientos de investigación de los casos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo en la Municipalidad de Chimbarongo, se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género : Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

- b) No discriminación : El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, 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 en el empleo y la ocupación.
- c) No revictimización o no victimización secundaria : Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) Confidencialidad : Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, 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. 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 : Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) Celeridad : El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- 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 : El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) 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.

**Artículo 5°: Definiciones básicas.** Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

- a) Acoso sexual : Realizar, 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.
- b) Acoso laboral : 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.
- c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral : Aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- d) Medidas de resguardo : Aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- e) Medidas correctivas : Aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente procedimiento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Se considerarán manifestaciones de acoso sexual y laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal : Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Municipalidad.
- b) Acoso vertical descendente : Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente : Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) Acoso mixto o complejo : Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

**Artículo 6°: Participantes del procedimiento.** Son aquellas personas o sus representantes, instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o investigador(a) y/o fiscal, todos los cuales deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de poder solicitar, fundadamente y por escrito, al investigador(a) y/o fiscal que las notificaciones del proceso se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

**Artículo 7°: Derechos generales de los(as) trabajadores(as).** Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen las medidas destinadas a prevenir, investigar y cuando corresponda, sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo que resulte pertinente.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Alcalde disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

**Artículo 8°: Obligaciones generales del empleador.** La Municipalidad de Chimbarongo se encuentra sujeta a las obligaciones señaladas en su protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, así como las contenidas en la ley N° 21.643. Sin perjuicio de lo anterior, en el contexto del procedimiento de investigación y sanción, deberá:

- a) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- b) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- c) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga la ACHS, como organismo administrador de la ley N° 16.744.
- d) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- e) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- f) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- g) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 9°: Obligaciones generales del (la) investigador(a) o fiscal.** La persona designada como investigador(a) tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo que resulte pertinente y adecuado de conformidad a los parámetros de la ley N° 18.883 y dictaminaciones de Contraloría General de La República, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida respecto de la tramitación de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 10°: Obligaciones generales de las personas trabajadoras.** Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Municipalidad.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación, lo cual incluye complementar la denuncia cuando ésta sea inconsistente.
- c) Cualquier otra establecida en la ley para la tramitación de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 11°: Derechos generales de la Asociación de funcionarios municipales.** Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices de la Contraloría General de La República y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo que resulte pertinente.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

## TITULO II PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**Artículo 12°: Denuncia.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, deberá presentar su denuncia ante la Municipalidad de Chimbarongo.

La denuncia deberá efectuarse por escrito entregándola presencialmente al Director de Asesoría Jurídica o a quien le subrogue, o electrónicamente a la casilla [denunciasleykarinchimbarongo@gmail.com](mailto:denunciasleykarinchimbarongo@gmail.com). Con todo, podrá también efectuarse la denuncia de manera verbal ante el mismo funcionario, quien deberá levantar un acta con el contenido señalado más adelante, de la cual entregará copia a la persona denunciante, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Para dichos efectos, tanto la persona denunciante como el funcionario que recibe la denuncia de manera verbal, podrán utilizar el Anexo 3, "Formulario de denuncia Ley N° 21.643", inserto al final de este documento.

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. En caso de realizar la denuncia una persona distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona con el denunciado. En caso que la persona denunciada sea externa al Municipio (proveedor, usuario, entre otros) indicar la relación que los vincula.
- d) Relación (relato) de los hechos que se denuncian.

**Artículo 13°: Recepción de la denuncia.** Recibida la denuncia, la Municipalidad informará al denunciante de manera clara y precisa sobre el procedimiento de investigación, indicándole que el empleador, en este caso el Alcalde, podrá decidir iniciar una investigación interna o desestimarla.

Tratándose de una denuncia dirigida contra el Alcalde, un Concejel, o funcionarios que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde, aquella será derivada en el plazo de 3 días a la Contraloría General de la República, quien sustanciará el sumario respectivo.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador informará por escrito a la parte denunciante.

**Artículo 14°: Desestimación de la denuncia.** La Municipalidad solo podrá desestimar una denuncia de acoso sexual o acoso laboral mediante Decreto Alcaldicio, debiendo notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá reclamar dicha decisión ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 10 días hábiles.

**Artículo 15°: Investigación interna y designación de persona a cargo.** La Municipalidad mediante decreto Alcaldicio, dispondrá la realización de una investigación sumaria o sumario administrativo, designando en ese mismo acto a la persona encargada de la misma. Dicha designación recaerá, preferentemente, sobre un(a) funcionario(a) que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales, informando de ello por escrito, a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo, pudiendo solicitar el cambio de investigador(a) por escrito. La solicitud será resuelta fundamentalmente mediante decreto alcaldicio, disponiéndose su mantención o cambio, según corresponda. De lo anterior, quedará registro en el informe de investigación. Para dichos efectos, deberán considerarse las causales de recusación establecidas en el artículo 131 de la ley N° 18.883, esto es:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados.

Si designado el (la) investigador(a) o fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía o de dependencia directa en su caso, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

El (la) investigador(a) o fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si no fuera posible aplicar esta norma, bastará que no exista relación de dependencia directa.

**Artículo 16°: Forma de la investigación y adopción de medidas de resguardo.** Sin perjuicio de las reglas de tramitación contenidas en la ley N° 18.883, la investigación constará por escrito y será llevada en estricta reserva y garantizará el derecho de ambas partes a ser oídas y fundamentar sus dichos.

El (la) investigador(a) o fiscal deberá llevar registro escrito de toda la investigación en papel o en formato electrónico. Con todo, de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito (en papel), con firma de los comparecientes en todas sus hojas.

Una vez que se reciba la denuncia, la Municipalidad en el mismo acto administrativo de instrucción de la investigación sumaria o sumario administrativo, adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar podrán consistir en: la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga la ACHS, en su calidad de organismo administrador de la ley N° 16.744 para la Municipalidad de Chimbarongo, y de acuerdo a las normas emitidas por la SUSESO. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Municipalidad podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

**Artículo 17°: Plazos de la investigación sumaria.** La investigación sumaria no podrá exceder el plazo de 5 días hábiles, contados desde la notificación al investigador del decreto Alcaldicio que instruyó el procedimiento.

Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el denunciado responder los mismos en un plazo de 2 días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculcado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días.

Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de 2 días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Conocido el informe o vista, el alcalde dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días, la cual será notificada al denunciado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días.



El plazo para resolver la reposición será de dos días.

**Artículo 18°: Plazos del sumario administrativo.** La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de 20 días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los denunciados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días.

El decreto que ordene el sumario administrativo será notificado al fiscal, quien designará un actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario será funcionario de la municipalidad, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.

Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por 2 días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal deberán fijar en su primera comparecencia un domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la municipalidad, y en caso de no contarse con tal información, en la oficina del afectado.

El funcionario se entenderá notificado cumplidos 3 días desde que la carta haya sido despachada.

El inculcado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de 5 días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si el inculcado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de 20 días.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de 5 días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 23° de este documento, la vista del fiscal deberá contener la individualización del o de los inculcados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición al alcalde de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculcados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, la vista deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Emitida la vista, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al alcalde, quien resolverá en el plazo de 5 días, dictando al efecto un decreto en el cual absolverá al inculcado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

No obstante, el alcalde podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de 3 días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

**Artículo 19°: Norma de aplicación general en investigaciones sumarias y sumarios administrativos.** Cuando el investigador o fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Alcalde, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de conductas de acoso sexual y acoso laboral, dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la ley N° 18.883.

Asimismo, cuando el alcalde apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de las conductas de acoso sexual o acoso laboral, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento

disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de 5 días. Ésta podrá también reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo señalado en el inciso anterior.

**Artículo 20°: Denuncias inconsistentes.** El (la) investigador(a) o fiscal 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 a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

**Artículo 21°: Diligencias mínimas.** El (la) investigador(a) o fiscal realizará todas las diligencias y acciones necesarias para establecer la veracidad y existencia de los hechos objeto de la investigación, procurando las instancias a fin de garantizar un justo y racional procedimiento. En tal contexto, los hechos relevantes de la investigación podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, debiendo el investigador apreciarla en conciencia.

En todo caso, dichas diligencias de investigación deberán dar cumplimiento a las directrices establecidas en el Reglamento N° 21 de 2024 dictado por el Ministerio del Trabajo, en lo que resulte pertinente.

Con este fin, la persona a cargo de la investigación podrá efectuar entrevistas u otros mecanismos con el objeto de recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de éstos. En especial, se considerarán los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno de orden, higiene y seguridad; contratos de trabajo y sus anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales – Salud Mental (CEAL-SM), de la SUSESO, entre otros.

**Artículo 22°: Aporte de antecedentes.** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en caso de investigaciones instruidas por conductas de acoso sexual o laboral, 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. Los mismos derechos tendrá el reclamante en los procedimientos (de reclamación) previstos en los artículos 135 y 138 de la ley N° 18.883.

**Artículo 23°: Contenidos del informe de investigación.** Una vez finalizada la investigación sumaria o sumario administrativo, el informe del (la) investigador(a) o vista del fiscal contendrá, a lo menos lo siguiente:

- a) Identificación del empleador, I. Municipalidad de Chimbarongo, RUT y correo electrónico de contacto.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad, y/o del cambio de investigador, según corresponda. Para dichos efectos, deberá citarse el decreto Alcaldicio que resolvió el asunto.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

**Artículo 24°: Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.** Recibido el informe o vista fiscal, el alcalde mediante decreto Alcaldicio dispondrá y aplicará las medidas o sanciones en los casos de acoso sexual y laboral, que correspondan de conformidad al mérito del informe, notificando de ello tanto al denunciante como al denunciado.

Las sanciones a las conductas de acoso sexual y laboral, respecto de los funcionarios municipales afectos al Código del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 N° 10 de dicho cuerpo normativo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria. Además, conforme a lo dispuesto en el N° 1 letras b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo, la Municipalidad podrá poner término al contrato de trabajo,

cuando se verifiquen conductas indebidas de acoso sexual y laboral, de carácter grave, debidamente comprobadas. Para efectos de la imposición de sanción al acoso laboral, la evaluación de su gravedad deberá consignarse por el investigador en su informe.

Los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883, podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de censura, multa, suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses, y destitución.

En el caso de las conductas de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará la Municipalidad en relación con la causa que generó la denuncia.

**Artículo 25°: Sanciones para el funcionario realiza denuncia falsa de acoso sexual o acoso laboral:**  
Si durante el transcurso de la investigación, se demostrare que la denuncia realizada es falsa, el o la funcionario(a) denunciante podrá ser sancionado(a) dependiendo de la gravedad de los hechos, aplicándole alguna de las medidas disciplinarias que la Ley N° 18.883, contempla, previo proceso disciplinario, que puede ser el mismo en que se investigó la denuncia de acoso sexual.

ANEXO 3

FORMULARIO DE DENUNCIA LEY N° 21.643

Fecha de presentación	
Hora de presentación	
Persona que recibe la denuncia	

**Indique el tipo de denuncia que realiza**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
Acoso laboral	<input type="checkbox"/>
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	<input type="checkbox"/>

**Identificación del denunciante**

Datos de identificación de la persona que **realiza** la denuncia. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<b>Afectado(a)</b> (persona en quien recae la acción de acoso sexual, acoso laboral, o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral)	<input type="checkbox"/>
<b>Tercero</b> (persona que no es víctima) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.	<input type="checkbox"/>

En caso de ser tercero (no víctima) indicar la representación que invoca:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Datos personales del denunciante** (completar sólo en caso que el denunciante no sea la víctima)

Nombre completo	
RUT	
Correo electrónico personal	

**Datos personales de la persona afectada**

Nombre completo	
RUT	
Correo electrónico personal	
Departamento o Dirección en la que se desempeña	
Cargo o función	

**Datos personales del o los(as) denunciados(as):**

Si son más de dos denunciados, agregar otra hoja al formulario.

Nombre completo	
RUT	




Individualice a quien o quienes hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (testigos). Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si el relato excede el espacio asignado, agregar una hoja al formulario.


**Antecedentes y documentos que acreditan o complementan la denuncia.** Completar sólo en caso que la persona afectada o denunciante (tercero) acompañe a desee acompañar antecedentes a su denuncia

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Correo(s) electrónico(s)	<input type="checkbox"/>
Fotografía(s)	<input type="checkbox"/>
Video(s)	<input type="checkbox"/>
Testigos	<input type="checkbox"/>
Otros documentos de respaldo	<input type="checkbox"/>

Si respondió "otros documentos de respaldo", favor señale cual(es):


**Observaciones**

Cualquier dato o antecedente que quiera agregar la persona afectada o denunciante (tercero)


La persona afectada o denunciante (tercero que no es la víctima) declara haber sido informada de las etapas y plazos que considera el procedimiento de investigación y sanción de la conducta denunciada, y de la facultad del municipio de decidir iniciar una investigación interna o derivarla a la Contraloría General de la República, lo cual se le informará oportunamente.

Nombre: .....  
C.I.: .....

**Denunciante**

Nombre:.....  
C.I.: .....

**Recibe la denuncia**

2. **Incorpórense**, por la Oficina de Personal Municipal y del Departamento de Salud Municipal, los referidos instrumentos al texto vigente de los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Chimbarongo, como anexos al mismo, debiendo entregar una copia a los trabajadores al momento de suscripción del contrato de trabajo y/o de prestación de servicios, o de notificar los respectivos decretos de nombramiento, respecto de los funcionarios de planta y contrata.
3. **Notifíquese**, por la Dirección de Asesoría Jurídica, el presente decreto, a todas las Direcciones, Departamentos y Oficinas Municipales, correspondiendo a cada jefatura o director ponerlo en conocimiento del personal de su respectiva unidad, con independencia del estatuto jurídico que los rija, entregando una copia del mismo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
**NATALIA ARECHAVALA LEIVA**  
Asistente Social  
**SECRETARIA MUNICIPAL**

  
  
**MARCO CONTRERAS JORQUERA**  
Alcalde

MCJ/GSC/avc  
DISTRIBUCIÓN:

- Secretaría Municipal.
- Dirección de Control y demás Direcciones Municipales.
- Asociación de Funcionarios Municipales.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Asociación de Funcionarios de la Salud Municipal.