Municipalidad de
Alto Hospicio
Dirección Jurídica

REPÚBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
SECCIÓN MUNICIPAL

Alto Hospicio, 23 de Diciembre de 2015.-
DECRETO ALC. Nº 2.986/2015.-

VISTOS Y CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República de Chile; la Ley 19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, Artículos 15 y siguientes, 31, y 65 letra k), sobre la organización interna de los municipios, que se regula mediante Reglamento dictado por el Alcalde, con acuerdo del Concejo Municipal; Artículo 12 de la citada Ley, que indica que los Reglamentos son normas generales, obligatorias y permanentes relativas al orden interno de la Municipalidad; La necesidad de establecer un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral, dando cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5° del Artículo 154 del Código del Trabajo, en relación a las modificaciones introducidas al mismo Cuerpo Legal y al Estatuto Administrativo por la Ley N° 20.607, Sobre Acoso Laboral, en relación al Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; De acuerdo a las disposiciones legales antes citadas, toda empresa o entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores, funcionarios y en general a toda persona que preste sus servicios profesionales en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, así como el procedimiento al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral; Las facultades que confiere el DFL-1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20.07.2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; los dispuesto por la Ley N° 20.607, sobre Acoso Laboral, Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Memorándum N° 0133/15 de 17 de Junio de 2015 de la Secretaría Municipal, recepcionado con fecha 10 de Diciembre de 2015 por la Dirección Jurídica, que solicita Aprobación del Reglamento Interno de la Municipalidad de Alto Hospicio Sobre Acoso Laboral, con Visto Bueno del Director Jurídico, en los términos que indica.

DECRETO:

I.- Apruébese el siguiente Reglamento N° 04/2015, denominado **"Reglamento Interno de la Municipalidad de Alto Hospicio Sobre Acoso Laboral"**.

II.- En consecuencia, fíjese el siguiente **Texto refundido, coordinado y sistematizado** del Reglamento N° 04/2015, denominado **"Reglamento Interno de la Municipalidad de Alto Hospicio Sobre Acoso Laboral".**

MUNICIPALIDAD DIRECCIÓN JURÍDICA V°B° ALTO HOSPICIO

REGLAMENTO MUNICIPAL N° 04/2015

REGLAMENTO INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO SOBRE ACOSO LABORAL

(TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO)

INTRODUCCIÓN

EL 15 de junio del año 2006, mediante el Instructivo Presidencial N° 002, se publica e instruye la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado, en adelante CBPL.

El CBPL, que contempla una serie de pautas de actuación o directrices, tiene como principales objetivos garantizar las normas que rigen el empleo en el sector público; precaver y erradicar todo tipo de discriminación laboral; facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y asegurar una mayor calidad de vida en el trabajo.

Las directrices del CBPL son: 1) Procesos de reclutamiento y selección; 2) Desarrollo de carrera y capacitación; 3) Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de jefatura o responsabilidad directiva; 4) Condiciones de trabajo; 5) Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales; 6) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y 7) Prevención y sanción del acoso sexual y laboral en el trabajo.

A más de nueve años de la dictación del CBPL, la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) ha constatado que uno de los contenidos del CBPL que ha resultado de mayor complejidad abordar y ha concitado preocupación para el Sector Público es el **Acoso laboral.**

El "acoso laboral" es parte de la directriz siete (7) del CBPL, que indica específicamente:

- "Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".
- "Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores."
- "Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación."
- "Se deberá informar periódicamente al Jefe del Servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora."

Aun cuando el acoso laboral no es un fenómeno nuevo, sin embargo, sólo recientemente se ha constituido en materia de estudio e investigación, estandarizándose, a partir de la década de los ochenta, el uso del concepto "Mobbing" (Leymann y Gustavsson, 1984), ***para referirse a un tipo particular de relaciones laborales caracterizadas por el ejercicio de la violencia sistemática con fines destructivos.***

Al revisar la literatura especializada y comparar las propuestas de distintos autores, se advierte que la mayoría de éstos acuñan un concepto particular para definir el fenómeno,

implicando en ello epistemologías y metodologías de trabajo diferentes, las cuales no necesariamente son complementarias entre sí.

A modo de ejemplo de esta diversidad conceptual, se pueden señalar los siguientes enfoques:

• La noción de "violencia laboral" o "violencia en el lugar de trabajo", utilizada por autores como Dejours (2006), que pone el énfasis en las condiciones estructurales de la organización del trabajo, las que originan o permiten el surgimiento de la violencia laboral.

• La noción de "Mobbing" o "psicoterror", utilizada por Leymann (1996) –recogida por la legislación de países como Suecia y España- da cuenta de una violencia silenciosa y refinada, que generalmente se aplica como alternativa al despido, incentivando la huída o renuncia de la o el afectado/a.

• La noción de "Acoso Moral", utilizada por Hirigoyen (1998), que pone el énfasis en la relación víctima – victimario, el tipo de acciones implementadas por éste último y sus efectos sobre el primero.

Por otra parte, organismos multilaterales también han hecho suya esta temática, generando definiciones como las siguientes:

• El uso intencional del poder, como amenaza eventual o real, contra otra persona o grupo, en circunstancias laborales, que pueden conllevar un alto grado de probabilidad de resultar en injuria, muerte, daño psicológico, mal desarrollo de la tarea o privaciones. Organización Mundial de la Salud, OMS (1995).

• Toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual, una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003).

En Chile, el CBPL recoge el enfoque de Marie-France Hirigoyen, para acuñar una definición de acoso laboral:

"Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral"

TITULO I
DE LA CONDUCTA A INVESTIGAR

ARTÍCULO 1°: Constituyen conductas de acoso laboral, y por ende una grave falta a los derechos de las personas y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo o del vínculo estatutario que ligue al trabajador o funcionario con la Corporación, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él 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°: Todo funcionario o trabajador que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, será sujeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 3°: La Municipalidad de Alto Hospicio garantizará a cada uno de sus funcionarios un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en

conjunto con los comités paritarios, para que todos los funcionarios desarrollen sus labores en condiciones, acorde a su dignidad.
El Municipio promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios y entre éstos y sus jefaturas; y, ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite.
Así, este Reglamento está destinado a erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboren en la Municipalidad, por lo cual se requiere a todo el personal, su más amplio apoyo a todas las actividades y disposiciones.

TITULO II
SITUACIONES ESPECÍFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 4°: Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento de la esencia que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo (3 meses o más), es decir, jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso:

a) Limitar el contacto social de un funcionario o una funcionaria con sus compañeros/as de trabajo.
Entre otras conductas de destacan:
1.- Alejar, de manera intencionada, a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros(as) de trabajo;
2.- Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias;
3.- Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo; y,

b) Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros de trabajo.
Entre otras conductas se destacan:
1.- Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias; y,
2.- Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva.

c) Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios o funcionarias dentro de la organización.
Entre otras conductas se destacan:
1.- Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del grupo de trabajo;
2.- Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del espacio de trabajo;
3.- Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros/as de trabajo; y,
4.-Obligar a uno o más funcionarios o funcionarias a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

d) Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.
Entre otras conductas se destacan:
1.- Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias;
2.- Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios o funcionarias;
3.-Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios o funcionarias;
4.- Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios o funcionarias;
5.- Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios o funcionarias;
6.- Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios o funcionarias;
7.- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios o funcionarias;
8.- Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios; y,
9.- Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios, de su origen racial o étnico.

e) Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios o funcionarias pertenecientes al Servicio.
Entre otras conductas se destacan:
1.- Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios o funcionarias;
2.- Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios o funcionarias;
3.-Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios o funcionarias;
4.-Propinar golpes menores y empujones a uno o más funcionarios o funcionarias, y,
5.- Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios o funcionarias.

f) Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o funcionarias que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.
No será considerado acoso laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los o las funcionarias en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo, ni la exigencia severa por parte de la jefatura del cumplimiento oportuno y eficiente de sus cometidos laborales.

TÍTULO III
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°: El presente Reglamento norma la correcta relación entre la Municipalidad y sus funcionarios y/o trabajadores, respecto de las conductas constitutivas de Acoso Laboral, en el desempeño de sus labores funcionarias, tanto en la jornada de trabajo, como de trayecto hasta su domicilio.

ARTÍCULO 6°: El Reglamento será de conocimiento y cumplimiento obligatorio para todo el personal que trabaje en la Municipalidad de Alto Hospicio, de Planta, a Contrata, Código del Trabajo u Honorarios, por lo que no se podrá invocar su desconocimiento, o ignorancia de sus disposiciones.

ARTÍCULO 7°: De acuerdo a la legislación vigente la Municipalidad de Alto Hospicio, tiene el deber de proteger a sus funcionarios y trabajadores expuestos ante una situación de acoso laboral y para ello establecerá un procedimiento reglado a seguir por todos

aquellos funcionarios que pudiesen verse sometidos a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso laboral.
El presente reglamento, se encontrará publicado permanentemente en el Sitio Web de la Municipalidad de Alto Hospicio, en la Oficina de Partes- OIRS, y en la Oficina de Personal respectiva, dándose por conocido a través de los Directores y Jefes; y a todos los trabajadores de sus respectivas dependencias.

TITULO IV
DEFINICIONES

ARTÍCULO 8°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a) **Municipalidad de Alto Hospicio:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o funcionario.
b) **Funcionario o Trabajador:** Toda persona que desempeña un cargo o trabajo en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada con ésta en Planta, Contrata, Código del Trabajo y Honorarios y que a cambio recibe una remuneración o sueldo.
c) **JEFE SUPERIOR DEL SERVICIO:** El Alcalde
d) **JEFE INMEDIATO O DIRECTO:** La persona a cargo del trabajo que se desarrolla.
e) **ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:** Aquella oficina autónoma, que en relación a este reglamento, será la encargada, a través del Administrador Municipal, de recibir las denunciadas formuladas por los funcionarios que se vean afectados por conductas constitutivas de acoso laboral (Declaraciones, Registro de Denuncias y su posterior derivación a la Unidad encargada de la Investigación).

TITULO V.
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 9°: ASPECTOS GENERALES El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral.

ARTICULO 10°: ÁMBITO DE APLICACIÓN
Este procedimiento es aplicable a todo el personal que Cumple funciones en la Municipalidad de Alto Hospicio, esto es Cargos Directivos, Planta, Contrata y Honorarios.
Se usará cuando cualquier funcionario(a) se encuentre, desde la perspectiva de la Ley Sobre Acoso Laboral, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de Acoso Laboral.
Será informado, difundido y publicado en reunión con los funcionarios/as y en la página de Internet de la Municipalidad.

ARTICULO 11°: DEFINICIONES
Para efectos del presente procedimiento se entenderá: Por el (la) **Denunciante**: Funcionario(a) que efectúa una denuncia por acoso laboral.
Por el (la) **Denunciado(a):** Funcionario(a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral.
Por **Denuncia**: La relación de hechos que constituyen el acoso laboral, debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia de Acoso Laboral.

Por Funcionario (a) **Receptor de Denuncia**: Será receptor de la denuncia el (la) Administrador (a) Municipal o en su defecto la persona quien éste designe.
Por **Acoso Laboral**: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, que pone en peligro su trabajo o que degrada su clima laboral, ejercidas de manera permanente, a lo menos durante tres meses.

ARTICULO 12°: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

De la denuncia
La denuncia propiamente tal deberá constar por escrito, utilizando el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral que figura como anexo del presente documento.

¿Quién efectúa la denuncia? Conforme el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral, el (la) denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.
Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.
Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.
La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

¿Quién recibe la denuncia?
Todo funcionario/a que desee hacer una denuncia por acoso laboral, deberá efectuarla conforme lo siguiente:
Será receptor de denuncia el (la) Administrador (a) Municipal, quien conociendo de los hechos, deberá disponer a más tardar dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la denuncia la realización de la investigación pertinente.

De las etapas del Procedimiento de Investigación
El (la) Receptor(a) de la Denuncia escuchará al o la Denunciante. Con posterioridad lo (la) orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.
Una vez acogida la denuncia, el/la Receptor/a debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir y presentar la situación al Señor Alcalde para tomar medidas preventivas en el momento de la crisis, en un plazo no mayor de 24 horas.
Se ha contemplado como medidas preventivas conforme a lo establecido en los artículos 70 y 120 letra c) de la Ley 18.883 las siguientes:
a) Suspender de sus funciones al denunciado / a, o;
b) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.
Dichas medidas, atenderán a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La información contenida en el Acta de Denuncia servirá de orientación para el Señor Alcalde y le revelará la información necesaria y suficiente para discernir, si procede que el (la) Administrador (a) Municipal inicie una Investigación Sumaria. El (la) Receptor(a) deberá entregar, en ambos casos, al Alcalde, el Acta de Denuncia en un plazo no superior a 48 horas.
El Alcalde examinará y calificará la procedencia de ordenar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes, siguiendo las normas del Estatuto Administrativo referentes a la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

TITULO VI.
PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ARTICULO 13°: El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.

Celeridad: La investigación de Acoso Laboral deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.

Idoneidad: El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Laboral, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le impidan malear un trabajo de calidad, que asegura una investigación responsable.

Colaboración: Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral.

Responsabilidad: La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos.

Debido proceso: se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

TITULO VII.
ACCIONES DE PREVENCIÓN

ARTICULO 14°: La autoridad administrativa deberá implementar Acciones de Prevención de situaciones de acoso laboral, para lo cual se entrega una propuesta, en ningún caso taxativa, de este tipo de acciones.

La Municipalidad de Alto Hospicio ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral, y considera que la prevención del *mobbing* es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que los/as empleadores/as no deberían esperar a recibir las quejas de las víctimas. Ante estas intenciones parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida de las jefaturas y de los/as funcionarios/as.
Las propuestas concretas son:
1.- Motivar a funcionarios/as que desempeñen trabajos monótonos y repetitivos.
2.- Aumentar la información sobre objetivos.
3.- Desarrollar estilos dinámicos de dirección.
4.- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

ARTICULO 15°: Las recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral son las siguientes:

1.- Favorecer la difusión del significado de acoso laboral.

2.- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral.

3.- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:

a) El compromiso ético, tanto por parte de las jefaturas como de los/as funcionarios/as para impulsar un entorno libre de acoso.

b) Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.

c) Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.

d) Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.

f) Explicar el procedimiento para formular quejas.

g) Especificar la función del Alcalde, el/la jefe/a de gabinete, el/la Asesor/a Jurídico/a, el/la compañero/a de contacto-apoyo y los/as representantes de la asociación de funcionarios.

h) Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.

i) Poner ayuda a disposición del/la víctima y del/la acosador/a.

j) Mantener la confidencialidad.

k) No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el/la agresor/a.

l) Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

Por tanto, es conveniente establecer algunos objetivos:

1.- Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo, a través de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, etc.

2.- Asegurar vías para resolver los conflictos de forma objetiva y democrática.

3.- Garantizar que todo/as los/as funcionarios/as conozcan y respeten las normas y los valores de la organización.

4.- Mejorar la responsabilidad y la competencia de las jefaturas a la hora de abordar los conflictos y la comunicación.

5.- Establecer contactos independientes con los/as funcionarios/as.

6.- Implicar a los/as funcionarios/as y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral.

Si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas. En este sentido, se han identificado algunos factores de buen pronóstico del acoso laboral:

1.- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes. 2.- La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento.

3.- El apoyo social y familiar.

4.- La ruptura de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo.

Además el servicio debería favorecer:

- El reconocimiento por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir.
- La planificación y diseño de las relaciones sociales en el servicio como parte de su cultura organizacional.
- La atención a las deficiencias del diseño del trabajo, al comportamiento de los/as líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.

ARTICULO 16°: Hacer frente al *mobbing* conlleva un esfuerzo personal importante y atravesar varias fases puesto que requiere la identificación del problema como *mobbing*, la desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación. Una vez desactivados estos mecanismos, se debe estar en disposición de afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del/la acosador/a, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, extroyectando la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.

ARTICULO 17°: El presente Reglamento entrará en vigencia una vez publicado el presente Decreto en la página web de la Municipalidad y desde la fecha de su publicación se entenderá oponible a todos y cada uno de los funcionarios y funcionarias de la Corporación.

TITULO VIII.
ANEXOS

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

En_____ a _____ del mes de _____ de _____ el Funcionario / a Receptor de la Municipalidad de Alto Hospicio, ha recepcionado de parte de Don/ Doña _____ RUT _____ la siguiente denuncia por Acoso Laboral.

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del denunciado / a: _____
_____

2. Cargo o función dentro de la Municipalidad de Alto Hospicio: _____
_____

3. Lugar de desempeño; Depto. / Sección/ Of: _____
_____

4. Relación jerárquica respecto al denunciante:

___Inferior Nivel Jerárquico ___Igual Nivel Jerárquico ___Superior Nivel Jerárquico___

5. El / la denunciante trabaja directamente con el / la denunciado:

SI___ NO___

6. El / la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo / la aflige:

SI___ NO___

7. El / la denunciante declara haber sido víctima de Acoso Laboral desde hace:

DIAS___ SEMANAS ___ MESES___ AÑOS___

8. Detalle las acciones que considera Acoso Laboral:

Se describe en hojas adjuntas
_____
_____
_____

_____

_____

9. Para acreditar lo anterior se cuenta con:

___ Ningún antecedente especifico

___ Antecedentes documentales de respaldo

___Testigos

___Otros

Detallar nómina de testigos

_____

_____

_____

_____

Todo lo cual ratifica con su firma.

_____ _____

Firma el / la Denunciante Firma Funcionario Receptor

----o----

III.- El presente Reglamento comenzará a regir a contar del primer día hábil siguiente al del presente acto administrativo municipal.

IV.- Publíquese la presente modificación de Reglamento en la página web de la Municipalidad de Alto Hospicio.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD ARCHÍVESE.

Fdo. Don Ramón Galleguillos Castillo, Alcalde de la Comuna de Alto Hospicio. Autoriza don Abel Fernando Carvajal Ayala, Secretario Municipal Subrogante. Lo que transcribo para su conocimiento y demás fines a que haya lugar. Doy fe.-

ABEL FERNANDO CARVAJAL AYALA
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

GVS/aca
Distribución:
Adm. Municipal
Adm. y Finanzas
Dir. Control
Dir. Jurídica

MUNICIPALIDAD
ALTO HOSPICIO

Abel - ✓

10/12/15 -

MUNICIPALIDAD ALTO HOSPICIO
RECIBIDO
1415
17 JUN 2015
HORA 13:04
DIRECCIÓN JURÍDICA

MEMORANDUM N° 0133 / 2015

Alto Hospicio, 17 de JUNIO de 2015

DE : JOSE JESUS VALENZUELA DIAZ
SECRETARIO MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

A : DIRECTOR JURIDICO (S)
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

RECIBIDO
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
2886
10 DIC 2015
13:30 HRS.
DIRECCION JURIDICA

Reciba primero que todo mis atentos saludos. Con ellos, y en el marco de las exigencias que impone al Secretario Municipal que suscribe el Programa de Mejoramiento de Gestión 2015, vengo en acompañar por medio del presente memorándum minuta tipo del Reglamento Interno de la Municipalidad de Alto Hospicio Sobre Acoso Laboral, que solicito pueda vuestra Dirección examinar, ✓ otorgando subsecuentemente si procediere el V°B° para ser decretado. ✓

Cordialmente,

MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
SECRETARIO MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD
DIRECCIÓN JURÍDICA
V°B°
ALTO HOSPICIO

JOSE JESUS VALENZUELA DIAZ
SECRETARIO MUNICIPAL

Cc.

- Dirección Jurídica ✓

MUNICIPALIDAD
ALTO HOSPICIO

Decreto Alcaldicio N°_____/2015

Aprueba Reglamento Interno de la Municipalidad de Alto Hospicio sobre Acoso Laboral

Alto Hospicio, a xx de xxx de 2015

CONSIDERANDO:

1.- La necesidad de establecer un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral, dando cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5° del Artículo 154 del Código del Trabajo, en relación a las modificaciones introducidas al mismo Cuerpo Legal y al Estatuto Administrativo por la Ley N° 20.607, Sobre Acoso Laboral, en relación al Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.- De acuerdo a las disposiciones legales antes citadas, toda empresa o entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores, funcionarios y en general a toda persona que preste sus servicios profesionales en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, así como el procedimiento al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral.

VISTOS:

Las facultades que me confiere el DFL-1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20.07.2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; los dispuesto por la Ley N° 20.607, sobre Acoso Laboral, Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

DECRETO:

APRUEBESE EL REGLAMENTO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

INTRODUCCIÓN

EL 15 de junio del año 2006, mediante el Instructivo Presidencial N° 002, se publica e instruye la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado, en adelante CBPL.

El CBPL, que contempla una serie de pautas de actuación o directrices, tiene como principales objetivos garantizar las normas que rigen el empleo en el sector público; precaver y erradicar todo tipo de discriminación laboral; facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y asegurar una mayor calidad de vida en el trabajo.

Las directrices del CBPL son: 1) Procesos de reclutamiento y selección; 2) Desarrollo de carrera y capacitación; 3) Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de jefatura o responsabilidad directiva; 4) Condiciones de trabajo; 5) Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales; 6) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y 7) Prevención y sanción del acoso sexual y laboral en el trabajo.

A más de nueve años de la dictación del CBPL, la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) ha constatado que uno de los contenidos del CBPL que ha resultado de mayor complejidad abordar y ha concitado preocupación para el Sector Público es el **Acoso Laboral.**

El "acoso laboral" es parte de la directriz siete (7) del CBPL, que indica específicamente:

- "Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".

- "Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores."

- "Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas

señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación."

• "Se deberá informar periódicamente al Jefe del Servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora."

Aún cuando el acoso laboral no es un fenómeno nuevo, sin embargo, sólo recientemente se ha constituido en materia de estudio e investigación, estandarizándose, a partir de la década de los ochenta, el uso del concepto "Mobbing" (Leymann y Gustavsson, 1984), ***para referirse a un tipo particular de relaciones laborales caracterizadas por el ejercicio de la violencia sistemática con fines destructivos***.

Al revisar la literatura especializada y comparar las propuestas de distintos autores, se advierte que la mayoría de éstos acuñan un concepto particular para definir el fenómeno, implicando en ello epistemologías y metodologías de trabajo diferentes, las cuales no necesariamente son complementarias entre sí.

A modo de ejemplo de esta diversidad conceptual, se pueden señalar los siguientes enfoques:

• La noción de "violencia laboral" o "violencia en el lugar de trabajo", utilizada por autores como Dejours (2006), que pone el énfasis en las condiciones estructurales de la organización del trabajo, las que originan o permiten el surgimiento de la violencia laboral.

• La noción de "Mobbing" o "psicoterror", utilizada por Leymann (1996) – recogida por la legislación de países como Suecia y España- da cuenta de una violencia silenciosa y refinada, que generalmente se aplica como alternativa al despido, incentivando la huída o renuncia de la o el afectado/a.

• La noción de "Acoso Moral", utilizada por Hirigoyen (1998), que pone el énfasis en la relación víctima – victimario, el tipo de acciones implementadas por éste último y sus efectos sobre el primero.

Por otra parte, organismos multilaterales también han hecho suya esta temática, generando definiciones como las siguientes:

• El uso intencional del poder, como amenaza eventual o real, contra otra persona o grupo, en circunstancias laborales, que pueden conllevar un alto grado de probabilidad de resultar en injuria, muerte, daño psicológico, mal desarrollo de la tarea o privaciones. Organización Mundial de la Salud, OMS (1995).

• Toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual, una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003).

En Chile, el CBPL recoge el enfoque de Marie-France Hirigoyen, para acuñar una definición de acoso laboral:

"Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral"

TITULO I

DE LA CONDUCTA A INVESTIGAR

ARTÍCULO 1°: Constituyen conductas de acoso laboral, y por ende una grave falta a los derechos de las personas y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo o del vínculo estatutario que ligue al trabajador o funcionario con la Corporación, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él 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°: Todo funcionario o trabajador que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, será sujeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 3°: La Municipalidad de Alto Hospicio garantizará a cada uno de sus funcionarios un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con los comités paritarios, para que todos los funcionarios desarrollen sus labores en condiciones, acorde a su dignidad.

El Municipio promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios y entre éstos y sus jefaturas; y, ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite.

Así, este Reglamento está destinado a erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboren en la Municipalidad, por lo cual se requiere a todo el personal, su más amplio apoyo a todas las actividades y disposiciones.

TITULO II

SITUACIONES ESPECÍFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 4°: Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento de la

esencia que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo (3 meses o más), es decir, jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso:

a) Limitar el contacto social de un funcionario o una funcionaria con sus compañeros/as de trabajo.

Entre otras conductas de destacan:

1.- Alejar, de manera intencionada, a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros(as) de trabajo;

2.- Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias;

3.- Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo; y,

b) Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros de trabajo.

Entre otras conductas se destacan:

1.- Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias; y,

2.- Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva.

c) Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios o funcionarias dentro de la organización.

Entre otras conductas se destacan:

1.- Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del grupo de trabajo;

2.- Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del espacio de trabajo;

3.- Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros/as de trabajo; y,

4.-Obligar a uno o más funcionarios o funcionarias a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

d) Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.

Entre otras conductas se destacan:

1.- Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias;

2.- Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios o funcionarias;

3.-Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios o funcionarias;

4.- Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios o funcionarias;

5.- Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios o funcionarias;

6.- Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios o funcionarias;

7.- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios o funcionarias;

8.- Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios; y,

9.- Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios, de su origen racial o étnico.

e) Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios o funcionarias pertenecientes al Servicio.

Entre otras conductas se destacan:

1.- Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios o funcionarias;

2.- Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios o funcionarias;

3.-Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios o funcionarias;

4.- Propinar golpes menores y empujones a uno o más funcionarios o funcionarias, y,

5.- Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios o funcionarias.

f) Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o funcionarias que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

No será considerado acoso laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los o las funcionarias en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo, ni la exigencia severa por parte de la jefatura del cumplimiento oportuno y eficiente de sus cometidos laborales.

TÍTULO III

DISPOCISIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°: El presente Reglamento norma la correcta relación entre la Municipalidad y sus funcionarios y/o trabajadores, respecto de las conductas constitutivas de Acoso Laboral, en el desempeño de sus labores funcionarias, tanto en la jornada de trabajo, como de trayecto hasta su domicilio.

ARTÍCULO 6°: El Reglamento será de conocimiento y cumplimiento obligatorio para todo el personal que trabaje en la Municipalidad de Alto Hospicio, de Planta, a Contrata, Código del Trabajo u Honorarios, por lo que no se podrá invocar su desconocimiento, o ignorancia de sus disposiciones.

ARTÍCULO 7°: De acuerdo a la legislación vigente la Municipalidad de Alto Hospicio, tiene el deber de proteger a sus funcionarios y trabajadores expuestos ante una situación de acoso laboral y para ello establecerá un procedimiento reglado a seguir por todos aquellos funcionarios que pudiesen verse sometidos a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso laboral.

El presente reglamento, se encontrará publicado permanentemente en el Sitio Web de la Municipalidad de Alto Hospicio, en la Oficina de Partes-OIRS, y en la Oficina de Personal respectiva, dándose por conocido a través de los Directores y Jefes; y a todos los trabajadores de sus respectivas dependencias.

TITULO IV

DEFINICIONES

ARTÍCULO 8°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a) **Municipalidad de Alto Hospicio:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o funcionario.

b) **Funcionario o Trabajador:** Toda persona que desempeña un cargo o trabajo en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada con ésta en Planta, Contrata, Código del Trabajo y Honorarios y que a cambio recibe una remuneración o sueldo.

c) **JEFE SUPERIOR DEL SERVICIO:** El Alcalde

d) **JEFE INMEDIATO O DIRECTO:** La persona a cargo del trabajo que se desarrolla.

e) **ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:** Aquella oficina autónoma, que en relación a este reglamento, será la encargada, a través del Administrador Municipal, de recibir las denunciadas formuladas por los funcionarios que se vean afectados por conductas constitutivas de acoso laboral (Declaraciones, Registro de Denuncias y su posterior derivación a la Unidad encargada de la Investigación).

TITULO V.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 9°: ASPECTOS GENERALES El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral.

ARTICULO 10°: ÁMBITO DE APLICACIÓN
Este procedimiento es aplicable a todo el personal que Cumple funciones en la Municipalidad de Alto Hospicio, esto es Cargos Directivos, Planta, Contrata y Honorarios.
Se usará cuando cualquier funcionario(a) se encuentre, desde la perspectiva de la Ley Sobre Acoso Laboral, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de Acoso Laboral.
Será informado, difundido y publicado en reunión con los funcionarios/as y en la página de Internet de la Municipalidad.

ARTICULO 11°: DEFINICIONES
Para efectos del presente procedimiento se entenderá: Por el (la) **Denunciante:** Funcionario(a) que efectúa una denuncia por acoso laboral.
Por el (la) **Denunciado(a):** Funcionario(a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral.
Por **Denuncia**: La relación de hechos que constituyen el acoso laboral, debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia de Acoso Laboral.
Por Funcionario (a) **Receptor de Denuncia**: Será receptor de la denuncia el (la) Administrador (a) Municipal o en su defecto la persona quien éste designe.
Por **Acoso Laboral**: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, que pone en peligro su trabajo o que degrada su clima laboral, ejercidas de manera permanente, a lo menos durante tres meses.

ARTICULO 12°: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

De la denuncia
La denuncia propiamente tal deberá constar por escrito, utilizando el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral que figura como anexo del presente documento.

¿Quién efectúa la denuncia? Conforme el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral, el (la) denunciante deberá

identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.

Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.

Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.

La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

¿Quién recibe la denuncia?

Todo funcionario/a que desee hacer una denuncia por acoso laboral, deberá efectuarla conforme lo siguiente:

Será receptor de denuncia el (la) Administrador (a) Municipal, quien conociendo de los hechos, deberá disponer a más tardar dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la denuncia la realización de la investigación pertinente.

De las etapas del Procedimiento de Investigación

El (la) Receptor(a) de la Denuncia escuchará al o la Denunciante. Con posterioridad lo (la) orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.
Una vez acogida la denuncia, el/la Receptor/a debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir y presentar la situación al Señor Alcalde para tomar medidas preventivas en el momento de la crisis, en un plazo no mayor de 24 horas.
Se ha contemplado como medidas preventivas conforme a lo establecido en los artículos 70 y 120 letra c) de la Ley 18.883 las siguientes:
a) Suspender de sus funciones al denunciado / a, o;
b) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.
Dichas medidas, atenderán a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
La información contenida en el Acta de Denuncia servirá de orientación para el Señor Alcalde y le revelará la información necesaria y suficiente para discernir, si procede que el (la) Administrador (a) Municipal inicie una Investigación Sumaria.

El (la) Receptor(a) deberá entregar, en ambos casos, al Alcalde, el Acta de Denuncia en un plazo no superior a 48 horas.

El Alcalde examinará y calificará la procedencia de ordenar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes, siguiendo las normas del Estatuto Administrativo referentes a la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

TITULO VI.

PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ARTICULO 13°: El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.

Celeridad: La investigación de Acoso Laboral deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.

Idoneidad: El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Laboral, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le impidan malear un trabajo de calidad, que asegura una investigación responsable.

Colaboración: Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral.

Responsabilidad: La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos.

Debido proceso: se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

TITULO VII.

ACCIONES DE PREVENCIÓN

ARTICULO 14°: La autoridad administrativa deberá implementar Acciones de Prevención de situaciones de acoso laboral, para lo cual se entrega una propuesta, en ningún caso taxativa, de este tipo de acciones.

La Municipalidad de Alto Hospicio ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral, y considera que la prevención del *mobbing* es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que los/as empleadores/as no deberían esperar a recibir las quejas de las víctimas. Ante estas intenciones parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida de las jefaturas y de los/as funcionarios/as.

Las propuestas concretas son:

1.- Motivar a funcionarios/as que desempeñen trabajos monótonos y repetitivos.

2.- Aumentar la información sobre objetivos.

3.- Desarrollar estilos dinámicos de dirección.

4.- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

ARTICULO 15°: Las recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral son las siguientes:

1.- Favorecer la difusión del significado de acoso laboral.

2.- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral.

3.- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:

a) El compromiso ético, tanto por parte de las jefaturas como de los/as funcionarios/as para impulsar un entorno libre de acoso.

b) Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.

c) Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.

d) Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.

f) Explicar el procedimiento para formular quejas.

g) Especificar la función del Alcalde, el/la jefe/a de gabinete, el/la Asesor/a Jurídico/a, el/la compañero/a de contacto-apoyo y los/as representantes de la asociación de funcionarios.

h) Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.

i) Poner ayuda a disposición del/la víctima y del/la acosador/a.

j) Mantener la confidencialidad.

k) No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el/la agresor/a.

l) Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

Por tanto, es conveniente establecer algunos objetivos:

1.- Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo, a través de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, etc.

2.- Asegurar vías para resolver los conflictos de forma objetiva y democrática.

3.- Garantizar que todo/as los/as funcionarios/as conozcan y respeten las normas y los valores de la organización.

4.- Mejorar la responsabilidad y la competencia de las jefaturas a la hora de abordar los conflictos y la comunicación.

5.- Establecer contactos independientes con los/as funcionarios/as.

6.- Implicar a los/as funcionarios/as y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral.

Si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas. En este sentido, se han identificado algunos factores de buen pronóstico del acoso laboral:

1.- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes.
2.- La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento.

3.- El apoyo social y familiar.

4.- La ruptura de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo.

Además el servicio debería favorecer:

- El reconocimiento por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir.
- La planificación y diseño de las relaciones sociales en el servicio como parte de su cultura organizacional.
- La atención a las deficiencias del diseño del trabajo, al comportamiento de los/as líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.

ARTICULO 16°: Hacer frente al *mobbing* conlleva un esfuerzo personal importante y atravesar varias fases puesto que requiere la identificación del problema como *mobbing*, la desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación. Una vez desactivados estos mecanismos, se debe estar en disposición de afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del/la acosador/a, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, extroyectando la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.

ARTICULO 17°: El presente Reglamento entrará en vigencia una vez publicado el presente Decreto en la página web de la Municipalidad y desde la fecha de su publicación se entenderá oponible a todos y cada uno de los funcionarios y funcionarias de la Corporación.

TITULO VIII.

ANEXOS

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

En_____ a _____ del mes de _____ de _____ el Funcionario / a Receptor de la Municipalidad de Alto Hospicio, ha recepcionado de parte de Don/ Doña

_____ RUT _____ la siguiente denuncia por Acoso Laboral.

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del denunciado / a: _____
_____

2. Cargo o función dentro de la Municipalidad de Alto Hospicio: _____
_____

3. Lugar de desempeño; Depto. / Sección/ Of: _____
_____

4. Relación jerárquica respecto al denunciante:

Inferior Nivel Jerárquico ___Igual Nivel Jerárquico ___Superior Nivel Jerárquico___

5. El / la denunciante trabaja directamente con el / la denunciado:

SI___ NO___

6. El / la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo / la aflige:

SI___ NO___

7. El / la denunciante declara haber sido víctima de Acoso Laboral desde hace:

DIAS___ SEMANAS ___ MESES___ AÑOS___

8. Detalle las acciones que considera Acoso Laboral:

Se describe en hojas adjuntas
_____
_____
_____
_____
_____

9. Para acreditar lo anterior se cuenta con:

___ Ningún antecedente especifico

___ Antecedentes documentales de respaldo

___Testigos

___Otros

Detallar nómina de testigos

_____
_____
_____
_____

Todo lo cual ratifica con su firma.

_____ _____

Firma el / la Denunciante Firma Funcionario Receptor