



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

Alto Hospicio, 09 de Noviembre de 2021.-

DECRETO ALC. N°4593/2021.-

VISTOS Y CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República de Chile; la Ley N° 19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; Artículo 12 de la citada Ley, que indica que los Reglamentos son normas generales, obligatorias y permanentes relativas al orden interno de la Municipalidad; De acuerdo a las disposiciones legales antes citadas y demás pertinentes, toda entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral y Sexual, cuyo cumplimiento será obligatorio para los funcionarios (as), prestadores (as), trabajadores (as) y en general a toda persona que preste sus servicios en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), así como el cumplimiento al que deben someterse, medidas preventivas y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral y/o sexual; Las facultades que otorga el DFL 1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20 de Julio de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; lo dispuesto por la Ley N° 18.575 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, en los términos que indica; Lo instruido a la Dirección Jurídica Municipal; La necesidad de establecer un Reglamento Interno sobre Acoso Laboral y Sexual, buscando generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral y/o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos y todas quienes presten servicios o trabajan en ella.

DECRETO:

1.- Apruébese y en consecuencia fijese el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento N° 05/2021, denominado "Reglamento Interno sobre Acoso Laboral y Sexual de la Municipalidad de Alto Hospicio", en los términos que a continuación se indica:

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

REGLAMENTO MUNICIPAL N° 05/2021

"REGLAMENTO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO

HOSPICIO."

(TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO)

I.- 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 descrito con las siglas CBPL.

El CBPL, contempla una serie de pautas de actuación o directrices, que 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.

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

- Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral y/o sexual entre pares, 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, entendiéndose 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 (a), poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

- 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 deberán 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 (a) Superior 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 y sexual 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.*
- Que si bien, no se establece la obligatoriedad de la aplicación del "Manual de Buenas Prácticas Laborales" para las entidades municipales, a diferencia de los organismos de Administración central del Estado; siguiendo las directrices de la OIT y demás normativas aplicables a la materia, se requiere contar con lineamientos, principios y procedimientos objetivos para prevenir, erradicar y sancionar eventuales conductas constitutiva de acoso laboral y sexual, al interior de los organismos públicos, inclusive los municipales.



II.- Consideraciones

Al revisar literatura especializada y comparar las propuestas de distintos autores, se advierte que la mayoría de estos 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 en esta diversidad conceptual se pueden visualizar los siguientes enfoques:

- La noción de "violencia laboral" o "violencia en el lugar de trabajo", utilizada por autores como Dejourns (2006), 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 huida o renuncia de él o la afectada.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

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

Por otro lado, diversos organismos multilaterales también han hecho suya esta temática, generando definiciones, tales como:

- 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 una eventual 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 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"*.

A su vez, la Ley N° 20.005, promulgada el 08 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, en su artículo primero letra a) señala que el acoso sexual puede conceptualizarse; como *"...el acoso sexual, entendiéndose por tal que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo."*

Es por lo anterior, que la Municipalidad de Alto Hospicio se ha comprometido a implementar medidas dirigidas a:

- Prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral y sexual.
- Definir el acoso laboral y sexual como una falta grave al interior de la institución. Sin perjuicio de las sanciones que la justicia ordinaria establezca para estas conductas.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

- Fomentar una cultura preventiva en todos los estamentos de la Municipalidad.
- Promover e implementar mecanismos ágiles para formular denuncia, iniciar investigación y aplicar sanción frente a hechos constitutivos de las referidas conductas.
- Generar acciones necesarias para respetar los derechos de los involucrados y garantizar la confidencialidad, en relación a los Principios formativos del procedimiento del presente Reglamento.

III.- Marco Normativo.

Las normativas, criterios, metodologías y/o lineamientos que se desarrollen a continuación, son la base jurídica del presente reglamento, a saber:

a) Constitución Política de la República.

Las garantías constitucionales consignadas en el artículo N° 19 de la Constitución Política de la República, amparan y protegen los siguientes Derechos;

- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.
- Igualdad ante la ley.
- Igualdad de protección de la ley en ejercicio de su derecho.
- Respeto y protección a la vida privada, la honra y la dignidad de la persona y su familia.
- La libertad de trabajo y su protección.

b) Normas Específicas.

- Ley N°18.575: Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado. Artículo 54° que instruye el principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de *"observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular."* Principio básico de la Administración Pública respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.
- Ley N° 20.005: Que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", lo define como *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no*

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- Ley N° 20.607: Que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define este último como *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

- c) Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Señala en su artículo 82, letra f) y artículo 123, letra c); *"En el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios se encuentran afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral y establece las sanciones en caso de incumplimiento"*.

- d) Código del Trabajo.

Artículo N° 2, inciso segundo; Define este último como *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

- f) Organización Mundial de la Salud O.M.S.

La Organización Mundial de la salud aprueba un plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores e insta a los gobiernos y administraciones sanitarias de todos los países a incorporar políticas de atención primaria de los riesgos laborales, de protección y de promoción de la salud en el lugar de trabajo, de mejora de las condiciones de empleo y de mejora de los sistemas de atención sanitaria de los trabajadores.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

IV.- Disposiciones Generales.

Artículo 1°: El presente Reglamento normará la correcta relación entre la Municipalidad, funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), respecto de conductas constitutivas de Acoso Laboral y/o Sexual, en el desempeño de las funciones y labores propias del servicio, tanto en la jornada de trabajo, como de trayecto hasta el domicilio.

Artículo 2°: La Municipalidad de Alto Hospicio, como Corporación de Derecho Público, tiene el deber de velar y resguardar a los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as) que presten servicios en esta entidad, y que eventualmente se encuentren expuestos (as) ante situaciones que constituyan "acoso". Para ello se establecerá un procedimiento reglado de aplicación general, a seguir por todos (as) aquellos (as) funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as), que pudiesen verse sometidos a este tipo de conducta constitutiva, ya sea de carácter laboral y/o sexual.

Artículo 3°: Este procedimiento, será aplicable a todo el personal que cumpla funciones o preste servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, esto es; funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as). Por lo que no se podrá invocar, a pretexto alguno, su desconocimiento o la ignorancia de sus disposiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente instrumento, deberá publicarse permanentemente en el Sitio Web de la Municipalidad de Alto Hospicio, Oficina de Partes-OIRS y en la Oficina de Personal Municipal.

V.- Definiciones.

Artículo 4°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a.- Municipalidad de Alto Hospicio: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador (a), funcionario (a) o prestador (a).

b.- Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a): Toda persona que desempeña funciones o presta servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada a ésta en calidad de Planta, Contrata, Código del Trabajo o a base de Honorarios; y que a cambio recibe una remuneración, sueldo o renta.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

c.- Jefe Superior del Servicio: El Sr. Alcalde (sa).

d.- Jefe Inmediato o Directo: Funcionario (a) designado (a) o nombrado (a) para ejercer funciones de jefatura o coordinación de alguna unidad municipal, quien debe velar por el buen funcionamiento de la unidad y el mantenimiento del buen clima laboral entre sus dependientes.

e.- Denuncia: Relación detallada y escriturada de hechos que eventualmente constituyen acoso laboral y/o sexual, debidamente formalizada.

f.- Denunciante: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos o jefatura directa un hecho presuntamente constitutivo de acoso laboral y/o sexual. Por sí o por intermedio de un tercero.

g.- Denunciado: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a), que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral o sexual, respecto a otro funcionario (a) del municipio y que ha sido señalado por el o la denunciante como responsable de los hechos relatados.

h.- Víctima: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) respecto de la cual se ejercen acciones o conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral o sexual, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

VI.- Principios Formativos del Procedimiento.

Artículo 5*: El procedimiento de investigación ante una denuncia por Acoso Laboral y/o Sexual tendrá 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

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con lo anterior, se resguarda la dignidad y la integridad de las partes mientras se sustancia la investigación.

- **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el procedimiento se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, origen étnico u otras de similar naturaleza.
- **Celeridad:** La investigación de Acoso Laboral y/o Sexual deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad:** El encargado (a) responsable de recibir la denuncia e iniciar el proceso de investigación cuyo objeto sean las materias reguladas en el presente reglamento, debe tener las habilidades, competencias y capacidades pertinentes, que le permitan plasmar una investigación que cumpla los principios formativos del procedimiento, a objeto de asegurar una investigación responsable y otorgar las debidas garantías a las partes involucradas.



Colaboración: Es deber de cada funcionario (a), trabajador (a) y prestador (a) colaborar, de manera amplia y desinteresada con la investigación, en materias propias sobre denuncia de acoso Laboral y/o Sexual.

- **Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. Cualquier motivación impulsada que no se ajuste a los principios, garantías y derechos que este instrumento pretende resguardar, conllevará al inicio de los procedimientos respectivos a objeto de determinar una eventual responsabilidad administrativa por parte del denunciante.
- **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 y su procedimiento, así como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, Derecho a conocer el contenido de la denuncia.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

VII.- Conductas a Investigar.

Artículo 6°: Las conductas constitutivas de Violencia o Acoso Laboral, y Acoso Sexual; constituyen una falta grave a los derechos de las personas y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, prestación de servicio o vínculo estatutario que ligue al trabajador (a), prestador (a) o funcionario (a) con esta Corporación de Derecho público.

Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

a) **Violencia Laboral:** está constituida por incidentes en que los funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as) sufren abusos, amenazas o ataques con ocasión de circunstancias relacionadas con el trabajo y que ponen en peligro la integridad, seguridad, bienestar o salud de manera explícita o implícita de los mismos.

Por ejemplo, podemos mencionar los siguientes elementos constitutivos de tales conductas:

- Se puede manifestar a través de actitudes hostiles contra una o varias víctimas.
 - Se pueden identificar una o varias víctimas, y uno o varios victimarios.
- Existencia de asimetría de poder, es importante destacar que no necesariamente debe darse una relación de jerarquía, sino que basta con una persona pueda ejercer algún nivel de poder sobre otra (o), en razón de su antigüedad o mayor confianza con la jefatura, entre otros. (sin perjuicio de otras formas que se tratarán a más adelante)
- Son hechos que afectan no sólo a los involucrados directamente (presunta víctima y victimario); sino también a la unidad de trabajo, ya que envuelve el entorno y clima laboral.

Dentro de una institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos, a saber:

1. **Vertical Descendente:** Desde jefaturas hacia un subordinado (a). Esta es la dirección más común de hechos atentatorios y si bien podría darse el caso de que un victimario (a) tenga más de una víctima. Suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por un ascendente generalmente en complicidad con el silencio de sus pares.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

2. Vertical Ascendente: Desde los subordinados (as) hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de cierto grado de "poder" para ejercer este tipo de conductas, pueden presentarse como grupos de subordinados concertados para ejercer actos de hostigamiento hacia una jefatura. Entendiendo que solo de esta forma se podría conseguir el objetivo último de invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
3. Horizontal: Es el menos frecuente de los acosos porque al no existir asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y por otra parte sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente. Sin perjuicio de ello, estas conductas de igual manera son reprochables, ya que atentan contra la integridad física y psíquica de las personas.

Por otro lado, existen 2 condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato:

1. Cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la (s) víctima (s).
2. Cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder su empleo o limitar sus oportunidades de desarrollo al interior de la institución.



b. Acoso Laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la jefatura o por uno o más compañeros de trabajo, en contra de otro u otros funcionarios (as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados (as) un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

El Acoso Laboral, además se puede caracterizar como de tipo físico o psicológico;

- El Acoso Laboral de tipo Psicológico, se refiere al daño o atentado contra la personalidad, dignidad o integridad psíquica de una persona por parte de otra, como por ejemplo insultos o humillaciones, en un contexto de trabajo.
- El Acoso Laboral de carácter físico, puede definirse como aquella violencia que se expresa a través de acciones continuas, como contacto físico no deseado, aislamiento, menosprecios e incluso agresiones físicas o de tipo sexual, como también cualquier comportamiento lesivo que pretende perjudicar a la víctima.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral, las siguientes conductas:

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

- xxv. Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios (as).
- xxvi. Restringir a uno o más funcionarios (as) la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
- xxvii. Ignorar o excluir a un funcionario (a), simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.

Desprestigiar a uno o más funcionarios (as) ante sus compañeros (as) de trabajo.

- xxviii. Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios (as).
- xxix. Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios (as) de manera ofensiva.
- xxx. Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios (as) dentro de la organización.

- xxxi. Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios (as) dentro del grupo de trabajo.
- xxxii. Asignar tareas degradantes a uno o más funcionarios (as) dentro del espacio de trabajo.
- xxxiii. Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios (as) frente a los compañeros de trabajo.

Obligar a uno o más funcionarios (as) a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

- xxxiv. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a un error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- xxxv. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- xxxvi. Asignar objetivos o tareas con plazos prácticamente imposibles de cumplir.
- xxxvii. Criticar permanentemente la vida privada del funcionario (a), ya sea a través de comentarios u otra forma de vulneración.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios(as).

- xxxviii. Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios (as).
- xxxix. Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios (as).
 - xl. Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios (as).
 - xli. Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios (as).
 - xlii. Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios (as).
 - xliii. Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios (as), de su origen racial o étnico.

Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios (as) pertenecientes al Servicio.

- xliv. Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios (as).
- xlv. Amenazar mediante gestos o verbalmente a uno o más funcionarios (as).
- xlvi. Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios (as)
- xlvii. Propinar golpes y empujones a uno o más funcionarios (as).
- xlviii. Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios (as).



Se refiere a cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de uno o más funcionarios (as) que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

c.- **Acoso Sexual:** Se refiere a los *requerimientos de carácter sexual* que una persona realiza a otra mediante cualquier medio sin su consentimiento y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el trabajo.

Debemos agregar que también comete acoso sexual en el ámbito Municipal quien valiéndose o con ocasión de un **vínculo laboral**, solicite -o realice solicitudes- de favores de naturaleza sexual, sea para sí, sea para una tercera persona, o presente un comportamiento no consentido de connotación sexual con tal que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de conductas aisladas, sea que se trate de conductas reiteradas o habituales.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

En relación al acoso sexual, el artículo 82 letra l) de la Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios municipales, dispone que el funcionario municipal estará afecto a la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios", considerando como "una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo N° 2 inciso segundo del Código del Trabajo: y la discriminación arbitraria, según la define el artículo N° 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación". De acuerdo a lo planteado, "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona", siendo contrario a ello el acoso sexual.

En este sentido la **Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio** se ve en la obligación de incorporar en su Reglamentación Interna un procedimiento objetivo, que fije el sentido, alcance y como principio rector la protección de todos (as) sus funcionarios (as); esto se refleja en la implementación de procesos, tanto de requerimientos como de prevención, para tramitar denuncias, medidas de resguardo, y sanciones para los presuntos involucrados (as) en eventuales conductas reprochables.

Violencia Laboral: Si bien en el ambiente laboral pueden darse diversas situaciones que pueden generar conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, es necesario distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de la presión existente que presentan de manera aislada, no se configuran como eventos de violencia laboral.

Entre ellas podemos señalar:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado de la carga laboral.
- Amonestación de la jefatura directa producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Otras de similares envergadura.

Artículo 7°: Todo funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que incurra en algunas de las conductas descritas en el artículo, será sujeto de una investigación formal interna ajustados a los procedimientos establecidos, de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Artículo 8°: El Municipio de Alto Hospicio, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as); y entre éstos y sus jefaturas, ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite, que se ajuste a los parámetros y principios contenidos en el presente instrumento.

VIII.- Procedimiento.

Artículo 9°: El presente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias del proceso de denuncia, investigación y eventuales medidas que se deben adoptar, frente a una eventual conducta tipificada como Acoso Laboral y/o Sexual.

De la Formalización de la Denuncia.

Artículo 10°: Todo hecho que revista las características precedentemente señaladas deberá ponerse en conocimiento del Gestor (a) de Recursos Humanos de la Municipalidad de Alto Hospicio o quien se designe para estos efectos. Este deberá inicialmente brindar la información sobre el proceso que se debe dar inicio mediante la formalización de la denuncia, y a su vez, asegurar una orientación adecuada que ayude a la presunta víctima a identificar su situación, resistir el escenario vivido y generar las evidencias que, permitan formalizar la misma.

Para la formalización de la denuncia, el o la denunciante podrá consignar el "Formulario de Denuncias" que se encuentra anexado en el presente documento (Anexo 1), o realizarlo en formato individual, el cual deberá contemplar todos los antecedentes establecidos en el artículo 12° del presente reglamento. El cual deberá ser entregado en un sobre cerrado al jefe o jefa de personal.

Artículo 11°: La denuncia podrá ser interpuesta por:

- La persona afectada directamente.
- La Asociación de funcionarios Municipales y/o Comité Paritario.
- Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia, en virtud del deber de probidad administrativa que afecta a los funcionarios

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

públicos, de conformidad al artículo 58, letra k), de Ley N° 18.883, que establece como una obligación funcionaria el denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía, con la debida prontitud, los hechos constitutivos de crímenes o simples delitos, asimismo, comunicar al alcalde irregularidades o faltas al principio de probidad de que tome conocimiento, con el fin que estos eventuales hechos sean investigados.

Artículo 12*: La denuncia deberá, contemplar los siguientes requisitos:

- Ser Formulada por escrito y firmada por el o la denunciante (Anexo 1).
- Ser fundada y consignar, a lo menos, los siguientes antecedentes:
 - a. Identificación, nombre, cédula nacional de identidad, cargo, dependencia donde presta funciones, y domicilio del (la) denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos; describiendo de manera detallada, clara, precisa y cronológica las acciones que se denuncian.
 - c. Identificación del (la) presunto actor que hubiese cometido los hechos denunciados, e identificación de algún testigo o personas que podrían aportar antecedentes a la investigación, si los hubiere.
 - d. Señalar y acompañar antecedentes y documentos que sirvan para respaldar los hechos denunciados, cuando ello sea posible.



Artículo 13: Una vez recibida la denuncia, la Jefatura de Personal o quien se designe para estos efectos, deberá registrar la recepción y entregar copia de registro al denunciante (Anexo 2).

Es importante destacar que no le es competente, al Jefe (a) de Personal o a quien se designe, determinar la admisibilidad de una denuncia, ni realizar o instruir diligencias, ni aun bajo pretexto, de investigar la veracidad de los hechos denunciados.

La Jefatura de Personal, será responsable de entregar personalmente, durante el mismo día o al día hábil siguiente, en un sobre cerrado, la denuncia y los antecedentes acompañados, a la Comisión convocada para conocer de las denuncias realizadas en contexto de acoso laboral y/o sexual, al interior de esta corporación.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Artículo 14*: Existirá una Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual, encargada de conocer los asuntos que trata el presente reglamento, la que contará con la total independencia para el ejercicio de su cometido.

La comisión estará conformada por los siguientes integrantes:

- Jefe (a) de Personal o quien se designe para estos efectos.
- Un Representante de la Asociación Funcionarios Municipales (AFUMAHO).
- Un Abogado (a) de la Dirección de Asesoría Jurídica.
- Un Asistente Social, preferentemente con idoneidad para asesorar en estas materias.
- Un psicólogo (a), preferentemente con idoneidad para asesorar en estas materias.

Con todo, la comisión deberá contemplar la integración de género de acuerdo a lo establecido por la ley N° 20.840 del año 2015, por tanto los integrantes masculinos o femeninos de esta no podrán superar el 60% del total respectivo, es decir, ninguno puede ser inferior al 40% cualquiera que sea la designación, conforme a lo establecido por ley.



Si la víctima de acoso, voluntariamente optare por que se entregue copia de la denuncia a su jefatura para que este tome conocimiento de los hechos denunciados, deberá manifestarlo expresamente a través de un consentimiento escrito manifestado en el mismo acto de denuncia.

Artículo 15*: Cada uno de los integrantes de la Comisión deberá firmar un Compromiso de confidencialidad (Anexo 3), con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada.

En caso que cualquiera de los miembros (titulares y/o suplentes) divulgue información reservada o de alguna forma vulnere el principio de confidencialidad, podrá ser objeto de un Proceso Disciplinario Administrativo, tendiente a establecer su responsabilidad frente a esta vulneración.

Los compromisos y responsabilidades, precedentemente indicados también se harán extensivo a todos quienes sean llamados a colaborar dentro del proceso, ya sea en calidad de denunciantes, víctimas, denunciados, testigos, asesores expertos, etc.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Artículo 16°: Los miembros de la comisión deberán declararse inhabilitados (Anexo 4) de participar del proceso, en las siguientes circunstancias:

- Presenten calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presenten relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado(a).
- Presenten algún grado de parentesco con el denunciante o denunciado(a).
- Presenten algún grado de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado(a).
- Presenten cualquier otro motivo que le reste imparcialidad en el proceso debiendo ser evaluado por los demás integrantes de la comisión; circunstancia que deberá quedar registrada en el expediente investigativo, en donde, además, deberá constar todas las actuaciones, diligencias, antecedentes y registros que se levanten, cada vez que la Comisión sesione para conocer de estos procesos.

Si uno o más integrantes de la Comisión se declarare inhabilitado de formar parte de esta, el reemplazo de los mismos será determinado, de la siguiente forma:



• Jefatura de Personal, de acuerdo al orden de subrogación de la Unidad.

• Representante de AFUMAHO, definido por la Asociación.

• Abogado de la Dirección de Asesoría Jurídica, según designación del Director(a).

• Profesionales asesores (asistente social y psicólogo (a) designados por Administración Municipal.

De la Investigación de la Denuncia.

Artículo 17°: Una vez presentada la denuncia, por la Jefatura de Personal ante la Comisión, esta tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para revisar los antecedentes presentados y realizar las indagaciones pertinentes que le permitan esclarecer los hechos denunciados y determinar si existen antecedentes suficientes que permitan calificar a estos, como una conducta constitutiva de un acto de acoso laboral y/o sexual.

Las diligencias a realizar por parte de la comisión en la fase de investigación, son amplias y podrán valerse de todos los medios de prueba que franquea la ley, que permitan producir fe, tales como: prueba documental, testimonial, certificaciones, e informe de peritos o expertos en determinadas materias, inspección personal, reproducción de sonidos e imágenes, así como también, los archivos

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

que permitan archivar y reproducir datos o de otra clase y que resulten relevantes para el proceso, ya sea que la misma comisión los recabe o bien el mismo (a) denunciante aporte de manera voluntaria.

La indagación de los hechos, deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicada, dando cabal cumplimiento establecidos a los principios y disposiciones que rigen el presente procedimiento.

Artículo 18*: La comisión deberá dejar registro mediante levantamiento de acta suscrita por todos (as) sus integrantes, de cada una de las actuaciones que se realicen en cada proceso, indicando con precisión la denuncia tratada, los acuerdos tomados, diligencias solicitadas, medidas adoptadas y el resultado de las indagaciones realizadas.

La Jefatura de Personal o quien se designe para estos efectos, deberá encargarse de resguardar y custodiar los expedientes y demás antecedentes e informes acompañados a la investigación, con la finalidad de asegurar la confidencialidad y resguardo del proceso.

Artículo 19*: Si en virtud de la revisión de los antecedentes e indagaciones realizadas, en el marco del proceso investigativo, la Comisión determinará una presunción grave de que las conductas denunciadas revistieran características de acoso ya sea sexual y/o laboral al interior del organismo, al tenor de lo establecido en los artículos sexto y siguientes del presente reglamento; se procederá a elaborar un informe fundado, que contenga los antecedentes y conclusiones relevantes arribadas en el proceso, la que deberá ser suscrita por los integrantes de la comisión.

Este informe deberá ser remitido, en el más breve plazo, al Sr. Alcalde (sa) por intermedio del administrador (a) municipal o quien le subroge, al tenor de los siguientes términos:

- En los casos, que la comisión estime que los hechos revisten una presunción grave de las conductas denunciadas, se solicitará al Alcalde (sa), la instrucción de un Proceso Disciplinario tendiente a investigar y determinar la eventual responsabilidad del investigado (a), de conformidad a lo establecido en los artículos 124, 125 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

- En el caso, de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia, en virtud de los antecedentes y conclusiones arribadas por los (las) integrantes de la comisión, se podrá proponer la instrucción de un Proceso Disciplinario, a objeto de investigar eventuales responsabilidades administrativas en que hubiese incurrido el denunciante.
- En caso, que el denunciado corresponda a la persona del Alcalde (sa) o un Concejal (a) de la comuna, el presente procedimiento no será aplicable y corresponderá al denunciante iniciar las denuncias y/o acciones correspondientes ante los organismos competente, considerando que estas autoridades no están afectas a responsabilidad administrativa en los términos de la Ley N°18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Artículo 20°: El funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que efectuó una denuncia ya sea en calidad de tercero o presunta víctima, no se encontrará impedido, de recurrir ante las instancias judiciales y administrativas pertinentes, establecidas por ley.

Artículo 21°: En relación a los casos que deriven en sumarios administrativos, los funcionarios (as) que firmen la denuncia estarán ejerciendo las acciones señaladas en el artículo 58 letra k) de la Ley N°18.883 que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios municipales, así mismo para quienes desempeñan funciones dentro del municipio independiente de su calidad jurídica, tendrán los siguientes derechos, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 88 A de la citada ley:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el Alcalde (sa) tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere le letra precedente.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, registrá su última calificación para todos los efectos legales.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Artículo 22*: Desde que la Jefatura de Personal tome conocimiento de la denuncia de acoso y hasta la notificación de la resolución definitiva que pone término al Proceso Disciplinario Administrativo que se hubiese instruido con motivo de una denuncia al tenor de los términos del presente reglamento, se podrán adoptar las siguientes medidas precautorias con la finalidad de asegurar la integridad física y/o psicológica del (la) denunciante:

- a) La separación temporal o definitiva de los espacios físicos (compartidos) por los involucrados.
- b) Re destinar temporal de una o ambas partes (cambio de áreas), sin que ello reporte un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de las funcionarios respecto de los cuales se aplica las medidas precautorias.
- c) La concurrencia a cursos de capacitación y cualquier otra medida que permita el restablecimiento de un adecuado clima laboral al interior de la organización.

Finalmente y una vez concluido el Proceso Disciplinario Administrativo, la Jefatura de Personal informará a él (la) denunciante sobre el resultado final del proceso.



De las Medidas Adicionales.

Artículo 23*: Con el objetivo de consolidar una adecuada implementación de las Políticas de Recursos Humanos, dentro de un contexto de mejora continua e independiente del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Personal en conjunto con la Administración Municipal deberán llevar a cabo las acciones necesarias para restaurar y mantener un clima laboral saludable y de mutuo respeto entre los funcionarios (as) de la unidad afectada, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales para el ambiente laboral, asegurándose de obtener la retroalimentación necesaria, que permita adecuar las acciones a ejecutar y asegurar su impacto en la conducta de los funcionarios(as) de la institución.

En el mismo sentido, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberá apoyarse y coordinarse con las instancias municipales respectivas, a fin de programar intervenciones para el desarrollo de actividades de difusión y capacitación, dirigidas a todos los funcionarios, con diferentes organismos e instituciones asesoras sobre materias propias de este reglamento.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

De las Sanciones.

Artículo 24°: Las sanciones que se establezcan contra el (los/las) culpable (s) de Acoso Laboral y/o Sexual, una vez finalizado el procedimiento disciplinario incoado para estos efectos, serán las indicadas en la normativa que regula los procedimientos disciplinarios, responsabilidades funcionarias, e infracciones de falta a la probidad administrativa, entre otros.

De las Recomendaciones y/o Acciones de Prevención.

Artículo 25°: La Municipalidad de Alto Hospicio, plantea que la prevención del *mobbing* es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, considerando la adopción de medidas en una fase temprana, para evitar un entorno de trabajo destructivo.

Por tanto en su deber de implementar Acciones de Prevención de situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual, emite una propuesta, en ningún caso taxativa, de este tipo de acciones y ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral.

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.

Artículo 26°: Las recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral y/o sexual al interior de la entidad, son los siguientes:

1. Favorecer la difusión del significado de acoso laboral y/o sexual.
2. Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral y/o sexual.
3. Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:

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

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

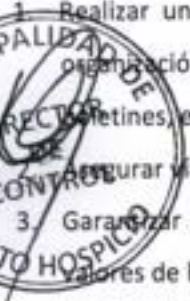
NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

- 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 Jefe (a) de gabinete, el Director (a) Jurídico, el compañero (a) de contacto-apoyo y los representantes de la asociación de funcionarios.
- h.- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
- i.- Poner ayuda a disposición del (la) víctima y del acosador (a).
- j.- Mantener la confidencialidad.
- k.- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el 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.  Garantizar vías para resolver los conflictos de forma objetiva y sociabilizada.
3. Garantizar que todos (as) los 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 funcionarios (as).
6. Implicar a los funcionarios (as) y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral y/o sexual.

Si se detectan situaciones de acoso laboral y/o sexual, 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 y/o sexual:

- a. La corta duración del acoso o el detenerlo cuanto antes.
- b. La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento.
- c. El apoyo social y familiar.

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

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

Además el servicio deberá 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, el comportamiento de los (as) líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.

Artículo 27°: 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 acosador (a), sin desarrollar sentimientos de culpa ni vergüenza. Es decir, extroyectando la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.

Anótese, comuníquese, publíquese y archívese.-

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

VIII.- Formularios:

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El ___ del mes ___ del año ___ la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de Alto Hospicio ha recepcionado de parte de Don(ña): _____
Rut _____ Dirección _____ Cargo _____
_____ la siguiente denuncia.

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>

IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Victima: (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho acciones constitutivo de acoso laboral y/o sexual y que NO es víctima e totales acciones.	

Datos personales del **DENUNCIANTE** (solo en caso que el denunciante no sea victima)

NOMBRE COMPLETO	
RUT	
TELEFONO	
CARGO	
DEPARTAMENTO/UNIDAD	

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Datos personales de la **VICTIMA**

NOMBRE COMPLETO	
RUT	
TELEFONO	
CARGO	
DEPARTAMENTO/UNIDAD	

Datos personales del **DENUNCIADO/A**

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
DEPARTAMENTO /UNIDAD	



En caso de denunciar a más de una persona, identificarla en una hoja adjunta indicando los mismos datos que se solicitaron en el sección anterior.

NARRACION DE LOS HECHOS

Describe las conductas manifestadas (en orden cronológico) por el (la) presunto(a) acosador(a) que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles relevantes. Si el espacio otorgado no es suficiente, puede continuar relatando los hechos en una hoja adjunta.

Multicultural

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marca con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correo electrónicos	

NCC/dgr

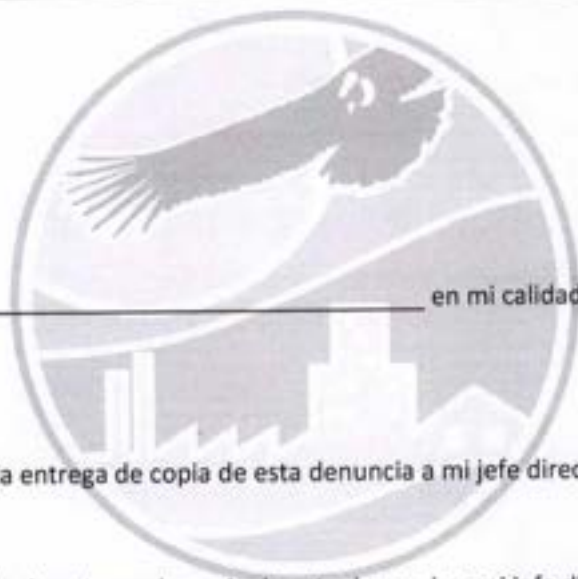
Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

Fotografías	
Video	
Otros instrumentos de respaldo	

Si respondió "Otros instrumentos de respaldo", por favor señale cual/es:

AUTORIZACION:



Yo _____ en mi calidad de denunciante:



Autorizo la entrega de copia de esta denuncia a mi jefe directo

NO autorizo la entrega de copia de esta denuncia a mi jefe directo.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

DENUNCIANTE

JEFE (A) DE PERSONAL

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

ANEXO 2

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA.

- COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO.



Nombre-Firma Denunciante.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

FECHA:

Jefatura Personal



Multicultural

Número de Registro _____

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

ANEXO 2

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA

- COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO.



Nombre-Firma Denunciante.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

FECHA:



Jefatura Personal

Multicultural

Número de Registro _____

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

ANEXO 3

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los/las abajo firmantes, en calidad de Integrantes de la Comisión de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, constituida el día _____ de _____ del año 20__ y conformada de acuerdo con el Protocolo de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual establecido en materia de acoso, en relación con la denuncia _____ presentada _____ por Doña(n) _____

Registrada con el N° _____ / 20_____.

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en ámbito laboral como extra laboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

El incumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración al dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para Funcionarios (as) Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, las y/o los firmantes, declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso, comprenden el alcance y obligaciones que del mismo se derivan.

En Alto Hospicio, a _____ de _____ de 20 _____

Nombre / Firma

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

ANEXO 4

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Alto Hospicio, a _____ días del mes _____ de _____ año _____

Yo, _____ en calidad de
_____ me declaro inhabilitado(a) para la Comisión de Acoso
Laboral y/o Acoso Sexual en relación a la denuncia presentada por Doña(n)

registrada con el N° _____ / 20__ por la(s) siguiente(s) causal (es):

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Otro motivo, especificar:



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Nombre / Firma

Multicultural

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

ANEXO 5

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE ACOSO

Yo, _____ RUN _____ quien comparecen calidad de _____ Ante la Comisión de Acoso Laboral y/ Acoso Sexual, relación a la denuncia presentada por Doña(n) _____ registrada con el N° _____ / 20 _____

ASUMO LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantendrá protegida del acceso a terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extra laboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que yo entregue o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencial, discreción y cuidado de los mismos.

El no cumplimiento del compromiso de confidencialidad será considerado como una vulneración a lo dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para Funcionarios(as) Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Yo, _____, declaro conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y que comprendo el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Firma

Multicultural

En Alto Hospicio, a _____ de _____ de 20 _____

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica

2.- Entréguese copia del presente Decreto a la Unidad de Personal Municipal, para darlo a conocer a los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio, conjuntamente a la Unidad de Servicios Traspasados.

3.- Publíquese el presente texto del Reglamento en la pagina web de la Municipalidad de Alto Hospicio.

Fdo. Patricio Ferreira Rivera, Alcalde de la comuna de Alto Hospicio; Autoriza don José Jesús Valenzuela Díaz, Secretario Municipal. Lo que transcribo para su conocimiento y demás fines a que haya lugar.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD, ARCHÍVESE.-



JOSÉ JESÚS VALENZUELA DÍAZ
SECRETARIO MUNICIPAL



Multicultural

NCC/dgr

Distribución

- Dir. Control
- Sec. Municipal
- Dirección Jurídica



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



MEMORÁNDUM N° 338/2021

Ref.: Lo que Indica.

Alto Hospicio, 20 de Octubre de 2021

- DE : NORMA CORDOVA CORREA**
DIRECTORA JURIDICA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
- A : CLAUDIA MUÑOZ MUÑOZ**
ALCALDE (S)
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
- CC : OSVALDO ZENTENO PINTO**
ADMINISTRADOR MUNICIPAL
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

Junto con saludar, mediante el presente solicito a Ud. autorización, a fin de proceder a decretar el Reglamento Municipal N° 5/2021 "Reglamento Interno sobre acoso laboral y sexual de la Municipalidad de Alto Hospicio", en atención a que la Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio se ve en la necesidad de incorporar en su reglamentación interna un procedimiento objetivo, que fije el sentido, alcance y como principio rector la protección de todos (as) sus funcionarios (as); esto se refleja en la implementación de procesos, tanto de requerimientos como de prevención, para tramitar denuncias, medidas de resguardo, y sanciones para los presuntos involucrados (as) en eventuales conductas reprochables relativas al acoso laboral y sexual que el presente reglamento regula.

Saluda Atentamente.



NORMA CORDOVA CORREA
DIRECTORA JURIDICA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



**"REGLAMENTO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO."**

Vistos y Considerando:

1. Que, la Municipalidad de Alto Hospicio, buscando generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos y todas quienes trabajan en ella.
2. La Constitución Política de la República de Chile; la Ley N° 19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, Artículos 15 y siguientes, 31, y 65 letra k), sobre la organización interna de los municipios; 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 que regule la materia, 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 y Sexual, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores (as), funcionarios (as) y en general a toda persona que preste sus servicios en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores (as), así como el procedimiento al que deben someterse, medidas preventivas 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; lo 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, en los términos que indica.

Decreto:

- I. Apruébese el siguiente Reglamento N° 05/2021, denominado **"Reglamento Interno sobre Acoso Laboral y Sexual de la Municipalidad de Alto Hospicio"**.
- II. En consecuencia, fijese el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento N° 05/2021, denominado **"Reglamento Interno Sobre Acoso Laboral y Sexual de la Municipalidad de Alto Hospicio"**.



REGLAMENTO MUNICIPAL Nº 05/2021

"REGLAMENTO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO."

(TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO)

I.- 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 descrito con las siglas CBPL.

El CBPL, contempla una serie de pautas de actuación o directrices, que 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.



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

- Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral y/o sexual entre pares, 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, entendiéndose 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 (a), 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 deberán 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 (a) Superior 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 y sexual 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.**



- Que si bien, no se establece la obligatoriedad de la aplicación del "Manual de Buenas Prácticas Laborales" para las entidades municipales, a diferencia de los organismos de administración central del Estado; siguiendo las directrices de la OIT y demás normativas aplicables a la materia, se requiere contar con lineamientos, principios y procedimientos objetivos para prevenir, erradicar y sancionar eventuales conductas constitutiva de acoso laboral y/o sexual, al interior de los organismos públicos, inclusive los municipales.

II.- Consideraciones

Al revisar literatura especializada y comparar las propuestas de distintos autores, se advierte que la mayoría de estos 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 en esta diversidad conceptual se pueden visualizar los siguientes enfoques:

- La noción de "violencia laboral" o "violencia en el lugar de trabajo", utilizada por autores como Dejours (2006), 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 huida o renuncia de él o la afectada.
- La noción de "Acoso Moral", utilizada por Hirigoyen (1998), que pone el énfasis en la relación víctima-victimario, en razón del tipo de acciones implementadas por este último y sus efectos sobre el primero.



Por otro lado, diversos organismos multilaterales también han hecho suya esta temática, generando definiciones, tales como:

- 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 una eventual 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 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”.***

A su vez, la Ley N° 20.005, promulgada el 08 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, en su articulado primero letra a) señala que el acoso sexual puede conceptualizarse; como ***“...el acoso sexual, entendiéndose por tal que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.”***

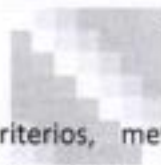


Es por lo anterior, que la Municipalidad de Alto Hospicio se ha comprometido a implementar medidas dirigidas a:

- Prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral y sexual.
- Definir el acoso laboral y sexual como una falta grave al interior de la institución. Sin perjuicio de las sanciones que la justicia ordinaria establezca para estas conductas.
- Fomentar una cultura preventiva en todos los estamentos de la Municipalidad.
- Promover e implementar mecanismos ágiles para formular denuncia, iniciar investigación y aplicar sanción frente a hechos constitutivos de las referidas conductas.
- Generar acciones necesarias para respetar los derechos de los involucrados y garantizar la confidencialidad, en relación a los Principios formativos del procedimiento del presente Reglamento.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

III.- Marco Normativo.



Multicultural

Las normativas, criterios, metodologías y/o lineamientos que se desarrollen a continuación, son la base jurídica del presente reglamento, a saber:

- a) Constitución Política de la República.

Las garantías constitucionales consignadas en el artículo N° 19 de la Constitución Política de la República, amparan y protegen los siguientes Derechos;



- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.
- Igualdad ante la ley.
- Igualdad de protección de la ley en ejercicio de su derecho.
- Respeto y protección a la vida privada, la honra y la dignidad de la persona y su familia.
- La libertad de trabajo y su protección.

b) Normas Específicas.

- Ley N°18.575; Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado. Artículo 54° que instruye el principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de *"observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular."* Principio básico de la Administración Pública respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.
- Ley N° 20.005; Que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", lo define como *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*
- Ley N° 20.607; Que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define este último como *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".*

c) Ley Nº 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Señala en su artículo 82, letra l) y artículo 123, letra c); *"En el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios se encuentran afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral y establece las sanciones en caso de incumplimiento"*.

d) Código del Trabajo.

Artículo Nº 2, inciso segundo; Define este último como *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

e) Organización Mundial de la Salud O.M.S.

La Organización Mundial de la salud aprueba un plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores e insta a los gobiernos y administraciones sanitarias de todos los países a incorporar políticas de atención primaria de los riesgos laborales, de protección y de promoción de la salud en el lugar de trabajo, de mejora de las condiciones de empleo y de mejora de los sistemas de atención sanitaria de los trabajadores.



IV.- Disposiciones Generales.

Artículo 1°: El presente Reglamento normará la correcta relación entre la Municipalidad, funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), respecto de conductas constitutivas de Acoso Laboral y/o Sexual, en el desempeño de las funciones y labores propias del servicio, tanto en la jornada de trabajo, como de trayecto hasta el domicilio.

Artículo 2°: La Municipalidad de Alto Hospicio, como Corporación de Derecho Público, tiene el deber de velar y resguardar a los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as) que presten servicios en esta entidad, y que eventualmente se encuentren expuestos (as) ante situaciones que constituyan "acoso". Para ello se establecerá un procedimiento reglado de aplicación general, a seguir por todos (as) aquellos (as) funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as), que pudiesen verse sometidos a este tipo de conducta constitutiva, ya sea de carácter laboral y/o sexual.

Artículo 3°: Este procedimiento, será aplicable a todo el personal que cumpla funciones o preste servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, esto es; funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as). Por lo que no se podrá invocar, a pretexto alguno, su desconocimiento o la ignorancia de sus disposiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente instrumento, deberá publicarse permanentemente en el Sitio Web de la Municipalidad de Alto Hospicio, Oficina de Partes-OIRS y en la Oficina de Personal Municipal.



V.- Definiciones.

Artículo 4°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a.- Municipalidad de Alto Hospicio: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador (a), funcionario (a) o prestador (a).

b.- Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a): Toda persona que desempeña funciones o presta servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada a ésta en calidad de Planta, Contrata, Código del Trabajo o a base de Honorarios; y que a cambio recibe una remuneración, sueldo o renta.

c.- Jefe Superior del Servicio: El Sr. Alcalde (sa).

d.- Jefe Inmediato o Directo: Funcionario (a) designado (a) o nombrado (a) para ejercer funciones de jefatura o coordinación de alguna unidad municipal, quien debe velar por el buen funcionamiento de la unidad y el mantenimiento del buen clima laboral entre sus dependientes.

e.- Denuncia: Relación detallada y escriturada de hechos que eventualmente constituyen acoso laboral y/o sexual, debidamente formalizada.

f.- Denunciante: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos o jefatura directa un hecho presuntivamente constitutivo de acoso laboral y/o sexual. Por sí o por intermedio de un tercero.

g.- Denunciado: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a), que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y conductas presuntivamente constitutivas de acoso laboral o



sexual, hacia otro funcionario (a) del municipio y que ha sido señalado por el o la denunciante como responsable de los hechos relatados.

h.- Víctima: Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) respecto de la cual se ejercen acciones o conductas presuntivamente constitutivas de acoso laboral o sexual, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

VI.- Principios Formativos del Procedimiento.

Artículo 5°: El procedimiento de investigación ante una denuncia por Acoso Laboral y/o Sexual tendrá 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 lo anterior, se resguarda la dignidad y la integridad de las partes mientras se sustancia la investigación.
- Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el procedimiento se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, origen étnico u otras de similar naturaleza.
- Celeridad: La investigación de Acoso Laboral y/o Sexual deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.



- Idoneidad: El encargado (a) responsable de recibir la denuncia e iniciar el proceso de investigación cuyo objeto sean las materias reguladas en el presente reglamento, debe tener las habilidades, competencias y capacidades pertinentes, que le permitan plasmar una investigación que cumpla los principios formativos del procedimiento, a objeto de asegurar una investigación responsable y otorgar las debidas garantías a las partes involucradas.
- Colaboración: Es deber de cada funcionario (a), trabajador (a) y prestador (a) colaborar, de manera amplia y desinteresada con la investigación, en materias propias sobre denuncia de acoso Laboral y/o Sexual.
- Responsabilidad: La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. Cualquier motivación impulsada que no se ajuste a los principios, garantías y derechos que este instrumento pretende resguardar, conllevará al inicio de los procedimientos respectivos a objeto de determinar una eventual responsabilidad administrativa por parte del denunciante.
- 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 y su procedimiento, así como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, Derecho a conocer el contenido de la denuncia.



VII.- Conductas a Investigar.

Artículo 6°: Las conductas constitutivas de Violencia o Acoso Laboral, y Acoso Sexual; constituyen una falta grave a los derechos de las personas y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, prestación de servicio o vínculo estatutario que ligue al trabajador (a), prestador (a) o funcionario (a) con esta Corporación de Derecho público.

Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

a) **Violencia Laboral:** está constituida por incidentes en que los funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as) sufren abusos, amenazas o ataques con ocasión de circunstancias relacionadas con el trabajo y que ponen en peligro la integridad, seguridad, bienestar o salud de manera explícita o implícita de los mismos.

A modo ejemplar, podemos mencionar los siguientes elementos constitutivos de tales conductas:

- Se puede manifestar a través de actitudes hostiles contra una o varias víctimas.
- Se pueden identificar una o varias víctimas, y uno o varios victimarios.
- Existencia de asimetría de poder, es importante destacar que no necesariamente debe darse una relación de jerarquía, sino que basta con una persona pueda ejercer algún nivel de poder sobre otra (o), en razón de su antigüedad o mayor confianza con la jefatura, entre otros. (sin perjuicio de otras formas que se tratarán a más adelante)
- Son hechos que afectan no sólo a los involucrados directamente (presunta víctima y victimario); sino también a la unidad de trabajo, ya que envuelve el entorno y clima laboral.



Dentro de una institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos, a saber:

1. Vertical Descendente; Desde jefaturas hacia un subordinado (a). Esta es la dirección más común de hechos atentatorios y si bien podría darse el caso de que un victimario (a) tenga más de una víctima. Suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por un ascendente generalmente en complicidad con el silencio de sus pares.
2. Vertical Ascendente; Desde los subordinados (as) hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de cierto grado de "poder" para ejercer este tipo de conductas, pueden presentarse como grupos de subordinados concertados para ejercer actos de hostigamiento hacia una jefatura. Entendiendo que solo de esta forma se podría conseguir el objetivo último de invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
3. Horizontal; Es el menos frecuente de los acosos porque al no existir asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y por otra parte sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente. Sin perjuicio de ello, estas conductas de igual manera son reprochables, ya que atentan contra la integridad física y psíquica de las personas.

Por otro lado, existen 2 condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato:

1. Cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la (s) víctima (s).



2. Cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder su empleo o limitar sus oportunidades de desarrollo al interior de la institución.

B.- **Acoso Laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la jefatura o por uno o más compañeros de trabajo, en contra de otro u otros funcionarios (as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados (as) un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

El Acoso Laboral, además se puede caracterizar como de tipo físico o psicológico;

- El Acoso Laboral de tipo Psicológico, se refiere al daño o atentado contra la personalidad, dignidad o integridad psíquica de una persona por parte de otra, como por ejemplo insultos o humillaciones, en un contexto de trabajo.
- El Acoso Laboral de carácter físico, puede definirse como aquella violencia que se expresa a través de acciones continuas, como contacto físico no deseado, aislamiento, menosprecios e incluso agresiones físicas o de tipo sexual, como también cualquier comportamiento lesivo que pretende perjudicar a la víctima.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral, las siguientes conductas:

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

- i. Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios (as).
- ii. Restringir a uno o más funcionarios (as) la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.



- iii. Ignorar o excluir a un funcionario (a), simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.

Desprestigiar a uno o más funcionarios (as) ante sus compañeros (as) de trabajo.

- iv. Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios (as).
- v. Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios (as) de manera ofensiva.
- vi. Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios (as) dentro de la organización.

- vii. Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios (as) dentro del grupo de trabajo.
- viii. Asignar tareas degradantes a uno o más funcionarios (as) dentro del espacio de trabajo.
- ix. Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios (as) frente a los compañeros de trabajo.

Obligar a uno o más funcionarios (as) a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

- x. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a un error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- xi. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- xii. Asignar objetivos o tareas con plazos prácticamente imposibles de cumplir.
- xiii. Criticar permanentemente la vida privada del funcionario (a), ya sea a través de comentarios u otra forma de vulneración

Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios(as).

- xiv. Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios (as).
- xv. Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios (as).
- xvi. Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios (as).
- xvii. Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios (as).
- xviii. Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios (as).
- xix. Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios (as), de su origen racial o étnico.

Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios (as) pertenecientes al Servicio.

- xx. Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios (as).
- xxi. Amenazar mediante gestos o verbalmente a uno o más funcionarios (as).
- xxii. Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios (as)
- xxiii. Propinar golpes y empujones a uno o más funcionarios (as).
- xxiv. Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios (as).

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

C.- **Acoso Sexual:** Se refiere a los *requerimientos de carácter sexual* que una persona realiza a otra mediante cualquier medio sin su consentimiento y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el trabajo.

Debemos agregar que también comete acoso sexual en el ámbito Municipal quien valiéndose o con ocasión de un **vínculo laboral**, solicite -o realice solicitudes- de favores de naturaleza sexual, sea para si, sea para una tercera personal, o presente un comportamiento no consentido de connotación sexual con tal que provoque en la víctima



una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de conductas aisladas, sea que se trate de conductas reiteradas o habituales.

En relación al acoso sexual, el artículo 82 letra l) de la Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios municipales, dispone que el funcionario municipal estará afecto a la prohibición de *"realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios"*, considerando como *"una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo N° 2 inciso segundo del Código del Trabajo; y la discriminación arbitraria, según la define el artículo N° 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación"*. De acuerdo a lo planteado, *"las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona"*, siendo contrario a ello el acoso sexual.

En este sentido la **Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio** se ve en la obligación de incorporar en su Reglamentación Interna un procedimiento objetivo, que fije el sentido, alcance y como principio rector la protección de todos (as) sus funcionarios (as); esto se refleja en la implementación de procesos, tanto de requerimientos como de prevención, para tramitar denuncias, medidas de resguardo, y sanciones para los presuntos involucrados (as) en eventuales conductas reprochables.

D.- **No Violencia Laboral:** Si bien en el ambiente laboral pueden darse diversas situaciones que pueden generar conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, es necesario distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de la presión existente o se presentan de manera aislada, no se configuran como eventos de violencia laboral.

Entre ellas podemos señalar:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado de la carga laboral.



- Amonestación de la jefatura directa producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Otras de similares envergadura.

Artículo 7°: Todo funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que incurra en algunas de las conductas descritas en el artículo, será sujeto de una investigación formal interna ajustados a los procedimientos establecidos, de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 8°: El Municipio de Alto Hospicio, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as); y entre éstos y sus jefaturas, ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite, que se ajuste a los parámetros y principios contenidos en el presente instrumento.

VIII.- Procedimiento.

Artículo 9°: El presente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias del proceso de denuncia, investigación y eventuales medidas que se deben adoptar, frente a una eventual conducta tipificada como Acoso Laboral y/o Sexual.

De la Formalización de la Denuncia.

Artículo 10°: Todo hecho que revista las características precedentemente señaladas deberá ponerse en conocimiento del Gestor (a) de Recursos Humanos de la Municipalidad de Alto Hospicio o quien se designe para estos efectos. Este deberá inicialmente brindar la información sobre el proceso que se debe dar inicio mediante la formalización de la



denuncia, y a su vez, asegurar una orientación adecuada que ayude a la presunta víctima a identificar su situación, resistir el escenario vivido y generar las evidencias que, permitan formalizar la misma.

Para la formalización de la denuncia, el o la denunciante podrá consignar el "Formulario de Denuncias" que se encuentra anexo en el presente documento (Anexo 1), o realizarlo en formato individual, el cual deberá contemplar todos los antecedentes establecidos en el artículo 12° del presente reglamento. El cual deberá ser entregado en un sobre cerrado al jefe o jefa de personal.

Artículo 11°: La denuncia podrá ser interpuesta por:

- La persona afectada directamente.
- La Asociación de funcionarios Municipales y/o Comité Paritario.
- Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia, en virtud del deber de probidad administrativa que afecta a los funcionarios públicos, de conformidad al artículo 58, letra k), de Ley N° 18.883, que establece como una obligación funcionaria el denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía, con la debida prontitud, los hechos constitutivos de crímenes o simples delitos, asimismo, comunicar al alcalde irregularidades o faltas al principio de probidad de que tome conocimiento, con el fin que estos eventuales hechos sean investigados.

Artículo 12°: La denuncia deberá, contemplar los siguientes requisitos:

- Ser Formulada por escrito y firmada por el o la denunciante (Anexo 1).
- Ser fundada y consignar, a lo menos, los siguientes antecedentes:



- a. Identificación, nombre, cédula nacional de identidad, cargo, dependencia donde presta funciones, y domicilio del (la) denunciante.
- b. Narración circunstanciada de los hechos; describiendo de manera detallada, clara, precisa y cronológica las acciones que se denuncian.
- c. Identificación del (la) presunto actor que hubiese cometido los hechos denunciados, e identificación de algún testigo o personas que podrían aportar antecedentes a la investigación, si los hubiere.
- d. Señalar y acompañar antecedentes y documentos que sirvan para respaldar los hechos denunciados, cuando ello sea posible.

Artículo 13°: Una vez recibida la denuncia, la Jefatura de Personal o quien se designe para estos efectos, deberá registrar la recepción y entregar copia de registro al denunciante (Anexo 2).

Es importante destacar que no le es competente, al Jefe (a) de Personal o a quien se designe, determinar la admisibilidad de una denuncia, ni realizar o instruir diligencias, ni aun bajo pretexto, de investigar la veracidad de los hechos denunciados.

La Jefatura de Personal, será responsable de entregar personalmente, durante el mismo día o al día hábil siguiente, en un sobre cerrado, la denuncia y los antecedentes acompañados, a la Comisión convocada para conocer de las denuncias realizadas en contexto de acoso laboral y/o sexual, al interior de esta corporación.

Artículo 14°: Existirá una Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual, encargada de conocer los asuntos que trata el presente reglamento, la que contará con la total independencia para el ejercicio de su cometido.



La comisión estará conformada por los siguientes integrantes:

- Jefe (a) de Personal o quien se designe para estos efectos.
- Un Representante de la Asociación Funcionarios Municipales (AFUMAHO).
- Un Abogado (a) de la Dirección de Asesoría Jurídica.
- Un Asistente Social, preferentemente con idoneidad para asesorar en estas materias.
- Un psicólogo (a), preferentemente con idoneidad para asesorar en estas materias.

Con todo, la comisión deberá contemplar la integración de género de acuerdo a lo establecido por la ley N° 20.840 del año 2015, por tanto los integrantes masculinos o femeninos de esta no podrán superar el 60% del total respectivo, es decir, ninguno puede ser inferior al 40% cualquiera que sea la designación, conforme a lo establecido por ley.

Si la víctima de acoso, voluntariamente optare por que se entregue copia de la denuncia a su jefatura, para que este tome conocimiento de los hechos denunciados, deberá manifestarlo expresamente, a través de un consentimiento escrito manifestado en el mismo acto de denuncia.

Artículo 15°: Cada uno de los integrantes de la Comisión deberá firmar un Compromiso de confidencialidad (Anexo 3), con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada.

En caso que cualquiera de los miembros (titulares y/o suplentes) divulgue información reservada o de alguna forma vulnere el principio de confidencialidad, podrá ser objeto de un Proceso Disciplinario Administrativo, tendiente a establecer su responsabilidad frente a esta vulneración.



Los compromisos y responsabilidades, precedentemente indicados también se harán extensivo a todos quienes sean llamados a colaborar dentro del proceso, ya sea en calidad de denunciante, víctimas, denunciados, testigos, asesores expertos, etc.

Artículo 16°: Los miembros de la comisión deberán declararse inhabilitados (Anexo 4) de participar del proceso, en las siguientes circunstancias:

- Presenten calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presenten relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado(a).
- Presenten algún grado de parentesco con el denunciante o denunciado(a).
- Presenten algún grado de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado (a)
- Presenten cualquier otro motivo que le reste imparcialidad en el proceso debiendo ser evaluado por los demás integrantes de la comisión; circunstancia que deberá quedar registrada en el expediente investigativo, en donde, además, deberá constar todas las actuaciones, diligencias, antecedentes y registros que se levanten, cada vez que la Comisión sesione para conocer de estos procesos.

Si uno o más integrantes de la Comisión se declarare inhabilitado de formar parte de esta, el reemplazo de estos será determinado, de la siguiente forma:

- Jefatura de Personal, de acuerdo al orden de subrogación de la Unidad.
- Representante de AFUMAHO, definido por la Asociación.
- Abogado de la Dirección de Asesoría Jurídica, según designación del Director(a).
- Profesionales asesores (asistente social y psicólogo (a) designados por Administración Municipal.



De la Investigación de la Denuncia.

Artículo 17°: Una vez presentada la denuncia, por la Jefatura de Personal ante la Comisión, esta tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para revisar los antecedentes presentados y realizar las indagaciones pertinentes que le permitan esclarecer los hechos denunciados y determinar si existen antecedentes suficientes que permitan calificar a estos, como una conducta constitutiva de un acto de acoso laboral y/o sexual.

Las diligencias a realizar por parte de la comisión en la fase de investigación, son amplias y podrán valerse de todos los medios de prueba que franquea la ley, que permitan producir fe, tales como: prueba documental, testimonial, certificaciones, e informe de peritos o expertos en determinadas materias, inspección personal, reproducción de sonidos e imágenes, así como también, los archivos que permitan archivar y reproducir datos o de otra clase y que resulten relevantes para el proceso, ya sea que la misma comisión los recabe o bien el mismo (a) denunciante aporte de manera voluntaria.

La indagación de los hechos, deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicada, dando cabal cumplimiento establecidos a los principios y disposiciones que rigen el presente procedimiento.

Artículo 18°: La comisión deberá dejar registro mediante levantamiento de acta suscrita por todos (as) sus integrantes, de cada una de las actuaciones que se realicen en cada proceso, indicando con precisión la denuncia tratada, los acuerdos tomados, diligencias solicitadas, medidas adoptadas y el resultado de las indagaciones realizadas.

La Jefatura de Personal o quien se designe para estos efectos, deberá encargarse de resguardar y custodiar los expedientes y demás antecedentes e informes acompañados a la investigación, con la finalidad de asegurar la confidencialidad y resguardo del proceso.

Artículo 19°: Si en virtud de la revisión de los antecedentes e indagaciones realizadas, en el marco del proceso investigativo, la Comisión determinará una presunción grave de que las conductas denunciadas revistieran características de acoso ya sea sexual y/o laboral al interior del organismo, al tenor de lo establecido en los artículos sexto y siguientes del presente reglamento; se procederá a elaborar un informe fundado, que contenga los antecedentes y conclusiones relevantes arribadas en el proceso, la que deberá ser suscrita por los integrantes de la comisión.

Este informe deberá ser remitido, en el más breve plazo, al Sr. Alcalde (sa) por intermedio del administrador (a) municipal o quien le subrogue, al tenor de los siguientes términos:

- En los casos, que la comisión estime que los hechos revisten una presunción grave de las conductas denunciadas, se solicitará al Alcalde (sa), la instrucción de un Proceso Disciplinario tendiente a investigar y determinar la eventual responsabilidad del investigado (a), de conformidad a lo establecido en los artículos 124, 125 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
- En el caso, de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia, en virtud de los antecedentes y conclusiones arribadas por los (las) integrantes de la comisión, se podrá proponer la instrucción de un Proceso Disciplinario, a objeto de investigar eventuales responsabilidades administrativas en que hubiese incurrido el denunciante.
- En caso, que el denunciado corresponda a la persona del Alcalde (sa) o un Concejal (a) de la comuna, el presente procedimiento no será aplicable y corresponderá al denunciante iniciar las denuncias y/o acciones correspondientes ante los organismos competente, considerando que estas autoridades no están afectas a responsabilidad administrativa en los términos de la Ley N°18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.



Artículo 20°: El funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que efectuó una denuncia ya sea en calidad de tercero o presunta víctima, no se encontrará impedido, de recurrir ante las instancias judiciales y administrativas pertinentes, establecidas por ley.

Artículo 21°: En relación a los casos que deriven en sumarios administrativos, los funcionarios (as) que formulen la denuncia estarán ejerciendo las acciones señaladas en el artículo 58 letra k) de la Ley N°18.883 que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios municipales, así mismo para quienes desempeñan funciones dentro del municipio independiente de su calidad jurídica, tendrán los siguientes derechos, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 88 A de la citada ley:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el Alcalde (sa) tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Artículo 22°: Desde que la Jefatura de Personal tome conocimiento de la denuncia de acoso y hasta la notificación de la resolución definitiva que pone término al Proceso Disciplinario Administrativo que se hubiese instruido con motivo de una denuncia al tenor de los términos del presente reglamento, se podrán adoptar las siguientes medidas precautorias con la finalidad de asegurar la integridad física y/o psicológica del (la) denunciante:



- a) La separación temporal o definitiva de los espacios físicos (compartidos) por los involucrados.
- b) Re destinar temporal de una o ambas partes (cambio de áreas), sin que ello reporte un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de las funcionarios respecto de los cuales se aplica las medidas precautorias.
- c) La concurrencia a cursos de capacitación y cualquier otra medida que permita el restablecimiento de un adecuado clima laboral al interior de la organización.

Finalmente y una vez concluido el Proceso Disciplinario Administrativo, la Jefatura de Personal informará a él (la) denunciante sobre el resultado final del proceso.

De las Medidas Adicionales.

Artículo 23°: Con el objetivo de consolidar una adecuada implementación de las Políticas de Recursos Humanos, dentro de un contexto de mejora continua e independiente del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Personal en conjunto con la Administración Municipal deberán llevar a cabo las acciones necesarias para restaurar y mantener un clima laboral saludable y de mutuo respeto entre los funcionarios (as) de la unidad afectada, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales para el ambiente laboral, asegurándose de obtener la retroalimentación necesaria, que permita adecuar las acciones a ejecutar y asegurar su impacto en la conducta de los funcionarios(as) de la institución.

En el mismo sentido, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberá apoyarse y coordinarse con las instancias municipales respectivas, a fin de programar intervenciones para el desarrollo de actividades de difusión y capacitación, dirigidas a todos los funcionarios, con diferentes organismos e instituciones asesoras sobre materias propias de este reglamento.



De las Sanciones.

Artículo 24°: Las sanciones que se establezcan contra el (los/las) culpable (s) de Acoso Laboral y /o Sexual, una vez finalizado el procedimiento disciplinario incoado para estos efectos, serán las indicadas en la normativa que regula los procedimientos disciplinarios, responsabilidades funcionarias, e infracciones de falta a la probidad administrativa, entre otros.

De las Recomendaciones y/o Acciones de Prevención.

Artículo 25°: La Municipalidad de Alto Hospicio, plantea que la prevención del *mobbing* es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, considerando la adopción de medidas en una fase temprana, para evitar un entorno de trabajo destructivo.

Por tanto en su deber de implementar Acciones de Prevención de situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual, entrega una propuesta, en ningún caso taxativa, de este tipo de acciones y ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral.

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.

Artículo 26°: Las recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral y/o sexual al interior de la entidad, son los siguientes:



1. Favorecer la difusión del significado de acoso laboral y/o sexual.
2. Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral y/o sexual.
3. Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
 - a.- El compromiso ético, tanto por parte de las jefaturas como de los 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 Jefe (a) de gabinete, el Director (a) Jurídico, el compañero (a) de contacto-apoyo y los representantes de la asociación de funcionarios.
 - h.- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
 - i.- Poner ayuda a disposición del (la) víctima y del acosador (a).
 - j.- Mantener la confidencialidad.
 - k.- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el 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 sociabilizada.
3. Garantizar que todos (as) los 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 funcionarios (as).
6. Implicar a los funcionarios (as) y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral y/o sexual.

Si se detectan situaciones de acoso laboral y/o sexual, 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 y/o sexual:

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 deberá 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, el comportamiento de los (as) líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.



Artículo 27°: 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 acosador (a), sin desarrollar sentimientos de culpa ni vergüenza; es decir, extroyectando la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza.

Anótese, comuníquese, publíquese y archívese.-



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



VIII.- Formularios:

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El ___ del mes ___ del año ___ la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de Alto Hospicio ha recepcionado de parte de Don(ña):

Rut _____ Dirección _____
Cargo _____ la siguiente denuncia.

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>

IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima: (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual)	<input type="checkbox"/>
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho acciones constitutivo de acoso laboral y/o sexual y que NO es víctima e totales acciones.	<input type="checkbox"/>

Datos personales del **DENUNCIANTE** (solo en caso que el denunciante no sea víctima)

NOMBRE COMPLETO	
RUT	
TELEFONO	
CARGO	
DEPARTAMENTO/UNIDAD	

Datos personales de la **VICTIMA**

NOMBRE COMPLETO	
RUT	



TELEFONO	
CARGO	
DEPARTAMENTO/UNIDAD	

Datos personales del **DENUNCIADO/A**

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
DEPARTAMENTO /UNIDAD	

En caso de denunciar a mas de una persona, identificarla en una hoja adjunta indicando los mismos datos que se solicitaron en el sección anterior.

NARRACION DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas (en orden cronológico) por el (la) presunto(a) acosador(a) que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles relevantes. Si el espacio otorgado no es suficiente, puede continuar relatando los hechos en una hoja adjunta.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural





MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marca con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia especifica	
Testigos	
Correo electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros instrumentos de respaldo	

Si respondió "Otros instrumentos de respaldo", por favor señale cual/es:

AUTORIZACION:

Yo _____ en mi calidad de denunciante:

Autorizo la entrega de copia de esta denuncia a mi jefe directo

NO autorizo la entrega de copia de esta denuncia a mi jefe directo.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

DENUNCIANTE

JEFA DE PERSONAL



ANEXO 2

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA.

- COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO.



Nombre-Firma Denunciante.

FECHA:

Jefatura Personal

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

Número de Registro _____



Multicultural



ANEXO 2

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA

- COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO.

Nombre-Firma Denunciante.

FECHA:

Jefatura Personal

Número de Registro _____

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



ANEXO 3

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los/las abajo firmantes, en calidad de Integrantes de la Comisión de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, constituida el día _____ de _____ del año 20__ y conformada de acuerdo con el Protocolo de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual establecido en materia de acoso, en relación con la denuncia presentada por Doña(n) _____

Registrada con el N° _____ / 20 _____.

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en ámbito laboral como extra laboral.
- NO permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

El NO cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al **Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para Funcionarios (as) Municipales**, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, las y/o los firmantes, declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso, comprenden el alcance y obligaciones que del mismo se derivan.

En Alto Hospicio, a _____ de _____ de 20 _____

Nombre / Firma



ANEXO 4

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Alto Hospicio, a _____ días del mes _____ de _____ año _____
Yo, _____ en calidad de
_____ me declaro inhabilitado(a) para la Comisión de
Acoso Laboral y/o Acoso Sexual en relación a la denuncia presentada por Doña(n)

_____ registrada con el N° _____ / 20 por la(s) siguiente(s) causal (es):

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Otro motivo, especificar:

Nombre / Firma

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



ANEXO 5

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE ACOSO

Yo, _____ RUN _____
quien comparecen calidad de _____ Ante la Comisión de Acoso Laboral
y/ Acoso Sexual, relación a la denuncia presentada por Doña(n)
_____, registrada con el N° _____ / 20____

ASUMO LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso a terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extra laboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que yo entregue o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencial, discreción y cuidado de los mismos.

El no cumplimiento del compromiso de confidencialidad será considerado como una vulneración a lo dispuesto al **Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para Funcionarios(as) Municipales**, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, declaro conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y que comprendo el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.

MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO

Firma



Multicultural

En Alto Hospicio, a _____ de _____ de 20____

