



REPÚBLICA DE CHILE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO

E20418/2024

REGLAMENTO N° 2

SAN ANTONIO, 01 AGO 2024

REF.: APRUEBA NUEVO REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO Y DEJA SIN EFECTO EL REGLAMENTO MUNICIPAL N° 6 DE 2021.

ESTA ALCALDÍA REGLAMENTÓ HOY LO QUE SIGUE:

VISTOS:

1. Los artículos 118 y siguientes de la Constitución Política de la Republica;
2. La Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
4. La Ley N° 19.880, Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado;
5. La Ley N° 18.833, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales;
6. La Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, conocida como Ley Karin;
7. La ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
8. El Decreto Supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso;
9. El Decreto Supremo N° 21 de fecha 26 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de la Ley N° 21.643;
10. El Dictamen N° E516610 de fecha 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre la Ley N° 21.643
11. El Reglamento Municipal N° 6 de fecha 3 de noviembre de 2021 que aprobó Reglamento de Denuncia de Acoso Laboral y Sexual de la Municipalidad de San Antonio y su Formulario de Denuncias.

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando distintos cuerpos normativos como el Código del Trabajo y entre otras normas, las contenidas en la Ley N° 18.883, N° 18.575 y la Ley N° 18.695.

2. Que, asimismo, con fecha 3 de Julio de 2024, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 21 de fecha 26 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de la Ley N° 21.643.
3. Que, conforme a esta nueva normativa se establecen las modificaciones legales que implican nuevas directrices, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando e incorporando definiciones legales, medidas de prevención y resguardo y perfeccionando los procedimientos de investigación para sancionar dichas actuaciones.
4. Que, de este modo, la Municipalidad de San Antonio, cuenta con una regulación interna sobre denuncia del acoso laboral y sexual, contenida el Reglamento N° 6 de 2021, que requiere ser actualizada a la luz de las modificaciones legales que implica la entrada en vigencia de la llamada Ley Karin.
5. Que, en virtud de lo expuesto y de las atribuciones que me otorga el ordenamiento jurídico;

REGLAMENTO:

1. APRUÉBESE el siguiente texto del nuevo "**REGLAMENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO**" cuyo texto se pasa a desarrollar a continuación:

TÍTULO I - GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto del Reglamento. El objeto del presente Reglamento es establecer mecanismos de prevención, investigación y sanción, respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, con el fin de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas.

Artículo 2.- Marco Normativo Aplicable. Serán aplicables al presente Reglamento las disposiciones contenidas tanto en la Constitución Política de la República de Chile; como en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales y la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Asimismo serán aplicables al presente Reglamento las disposiciones de la Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación; la Ley 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, conocida como Ley Karin y su Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 21 de fecha 26 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Ley N° 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, en lo que resulten pertinentes.

Las disposiciones contenidas en las políticas y reglamentos internos dictados y aprobados por la Municipalidad serán aplicables al presente Reglamento en lo que resulten pertinentes y especialmente la Política de Recursos Humanos y demás normativa atinente a la materia objeto del presente instrumento.

Igualmente, la Municipalidad podrá utilizar toda guía, manual o instrucciones que tengan por objeto el cumplimiento de los fines de este Reglamento, tales como las Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los servicios públicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil 2010; el Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado 2015; Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de 23 de mayo de 2018.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación. El presente Reglamento y sus procedimientos se aplica a todas las personas que se desempeñen en la Ilustre Municipalidad de San Antonio, independiente de su calidad estatutaria, incluidas las personas contratadas bajo la modalidad a honorarios o las regidas por el Código del Trabajo, como también aquellos que se desempeñan en los servicios traspasados de Educación y Salud Municipal.

Artículo 4.- Principios que Regulan el Procedimiento. Los procedimientos que tengan lugar en virtud de la aplicación del presente Reglamento, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, en el siguiente sentido:

- a. **Principio de Prevención:** En virtud de este principio se deberá propender a llevar a cabo acciones que permitan detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- b. **Principio de confidencialidad y reserva.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información que conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo. Los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, tendrán el carácter de secreto o reservado, desde su requerimiento o instrucción, hasta su total tramitación. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado. **Principio de imparcialidad.** En virtud de este principio las actuaciones deberán procurar la debida objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, de manera que la aplicación de una medida o sanción encuentre la debida justificación en el procedimiento sustanciado previamente, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- c. **Principio de celeridad.** El procedimiento de investigación deberá velar por la debida celeridad en la conclusión del procedimiento, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos establecidos en el ordenamiento jurídico.
- d. **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las distinciones basadas en el género, que pudiesen afectar el ejercicio efectivo de derechos y el acceso a oportunidades de funcionarias y funcionarios, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación. En virtud de este principio, tratándose de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

Artículo 5.- Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Acoso laboral:** Referido a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b. **Acoso sexual:** Aquellas conductas en 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.
- c. **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- d. **Denuncia** Comunicación que realiza una o más personas ante quien corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar

constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el ámbito laboral.

- e. **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- f. **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral, sexual o de violencia, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- g. **Discriminación:** Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- h. **Instructor del procedimiento:** Refiérase al funcionario designado como fiscal o investigador en los procedimientos disciplinarios incoados en el marco del presente Reglamento.
- i. **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- j. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan para evitar la repetición de las conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, sean o no sancionadas, según se sugieran en las conclusiones del respectivo procedimiento disciplinario o en los casos que la autoridad edilicia las estime necesario implementar o sean sugeridas por el Departamento de Recursos Humanos.
- k. **Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual:** Refiérase al instrumento que tiene por objeto promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- l. **Violencia en el Trabajo:** Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 6.- Manifestaciones del Acoso Laboral y Sexual. Sin perjuicio de las definiciones antes descritas, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a. **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por funcionarios que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- b. **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su cargo, grado, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c. **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por uno o más funcionarios, dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su cargo, grado, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- d. **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por uno o más funcionarios de manera horizontal en conocimiento del superior jerárquico, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

TÍTULO II

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

Artículo 7.- Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. La Municipalidad deberá contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Dicho protocolo contendrá como mínimo, los requisitos señalados en el artículo 14 de la ley 19.653. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.

Artículo 8.- Dirección Municipal Responsable. El Departamento de Recursos Humanos será la unidad municipal encargada de dirigir las acciones necesarias para promover la prevención de actos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, para lo cual deberá proceder a proponer un Protocolo de Prevención de Prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, dicha unidad municipal deberá procurar la actualización de las medidas que se propongan el respectivo Protocolo, como también considerar los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar.

Artículo 9.- Informes Periódicos. La unidad de RRHH deberá informar semestralmente al Alcalde (sa), de los canales que mantiene el organismo, para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del municipio. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

TÍTULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES DEL PRESENTE REGLAMENTO

Artículo 10.- Derechos del denunciante y denunciado. En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tanto los denunciados como los denunciados o sus representantes, tendrán los siguientes derechos generales:

- a. A la reserva y confidencialidad del procedimiento hasta su total tramitación. Sin perjuicio de lo anterior, el denunciante y el denunciado tendrán derecho a conocer su contenido desde la formulación de cargos.
- b. A ser notificados de los actos administrativos que resuelvan el procedimiento a objeto de interponer los recursos respectivos en contra de los actos administrativos.
- c. A requerir que se adopten e implementen las medidas que se dispongan en las conclusiones del respectivo procedimiento disciplinario o las razones fundadas para no ejecutarse.
- d. A proponer al instructor del procedimiento, las medidas de resguardo que estime pertinentes para el éxito de la investigación, durante el procedimiento de investigación, sin perjuicio de lo que resuelva finalmente dicho instructor o a conocer de éstas.
- e. A ser informado de las decisiones más relevantes del procedimiento como son, la de derivar la denuncia a Contraloría Regional en los casos previstos en el artículo 126 de la Ley N° 18.883; de la decisión fundada de desestimar la denuncia, en virtud de lo previsto en el artículo 124 del mismo texto reglamentario o del decreto alcaldicio que

instruya la respectiva investigación.

- f. Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Para los efectos antes descritos, la Municipalidad remitirá la información a que tenga lugar el ejercicio de estos derechos a los datos de contacto consignados en el Formulario de Denuncia de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, privilegiando la notificación vía correo electrónico institucional o particular.

Artículo 11.- Obligaciones de la Municipalidad. Dentro de las obligaciones generales de la institución, no siendo esta enumeración taxativa, se encuentran las siguientes:

- a. Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- b. Remitir la denuncia en conocimiento de la Contraloría General de la República en un plazo de tres días hábiles, en caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley 18.883, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa.
- c. Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- d. Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las y los funcionarios.
- e. Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

Artículo 12.- Obligaciones generales de los funcionarios a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, quien se encuentre a cargo de la investigación tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- a. Desarrollar las investigaciones respetando las directrices y normas que regulan los procedimientos de investigación sumaria y sumario administrativo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos por ley, recordando estos no son fatales, toda vez que tienen por finalidad el logro de un buen orden administrativo para el cumplimiento de las funciones o potestades de los órganos públicos, y que su vencimiento no implica, por sí mismo, la caducidad o invalidación del acto respectivo.
- c. Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d. Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, sin perjuicio de los derechos de las partes en determinadas etapas del procedimiento, o de que sea requerido por los Tribunales de Justicia, mediante una resolución

judicial.

e. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 13.- Colaboración en la investigación. El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite debiendo, entre otras acciones, concurrir a declarar; remitir documentación o antecedentes solicitados; o realizar informes.

En caso de no ser cumplida por el profesional o funcionario requerido por la fiscalía instructora esta obligación, se originara responsabilidad administrativa la que deberá hacerse efectiva mediante la sustanciación del sumario administrativo correspondiente.

TITULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL O SEXUAL.

Párrafo 1° - Procedimiento de Denuncia.

Artículo 14.- Presentación de la Denuncia. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita ante el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

Tratándose de los funcionarios que se desempeñen en las Direcciones de Salud o Educación Municipal, la denuncia será igualmente ingresada en el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad. En cambio, quienes se desempeñen en los centros de salud municipal o en los establecimientos educacionales, que dichas direcciones administran, la denuncia deberá ser formulada ante el departamento o sección de Recursos Humanos de la Dirección de Salud o de Educación Municipal, según corresponda.

Si la denuncia es realizada de forma verbal, se deberá levantar acta de esta, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada. La denuncia o el acta levantada, deberán ser firmadas por el o los denunciados.

Si la denuncia se dirige en contra del Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad, la misma deberá presentarse ante la Oficina de Alcaldía Municipal.

Artículo 15.- Contenido mínimo de la denuncia y Formulario de Denuncia. La denuncia deberá considerar los siguientes aspectos mínimos:

- a. Identificación de la persona denunciante, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal.
- b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c. Vínculo que mantiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Municipalidad, indicar la relación que los vincula.
- d. Narración circunstanciada de los hechos: Relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- e. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En el evento que la autoridad llamada a resolver la presentación advierta que se ha omitido todo o parte del contenido mínimo descrito precedentemente, solicitará al denunciante complementar la información en un plazo no superior a 5 días hábiles, debiendo dicho

requerimiento formularse por la vía más expedita y guardando la debida reserva del procedimiento.

La Municipalidad dispondrá de un Formulario de Denuncia que se anexa al presente Reglamento, el que podrá ser objeto de modificaciones futuras debidamente aprobadas a través del respectivo acto administrativo y puesta en conocimiento de los funcionarios y demás dependientes de la Municipalidad.

Artículo 16.- Recepción de la Denuncia. Al momento de recibir una denuncia el Jefe(a) de Recursos Humanos o quien él/ella designe para esa función, deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, el funcionario que la reciba, deberá levantar el acta con los contenidos antes señalados, entregando copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

El jefe(a) de Recursos Humanos o el receptor/a de denuncias designado por RRHH, entregará personalmente o en sobre cerrado, la denuncia y los antecedentes al Alcalde (sa) o a quien éste haya designado, al tercer día hábil siguiente, salvo que se trate de alguno de los casos establecidos en el artículo 20 del presente reglamento, caso en el cual deberá remitir los antecedentes a Contraloría Regional.

Artículo 17.- Una vez formulada la denuncia en la forma antes descrita, el Alcalde(sa) tendrá un plazo de 5 días hábiles para resolver.

Si estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, o de disponerlo expresamente la ley, decretará la instrucción de una investigación sumaria. Dicha investigación tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere.

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

Artículo 18.- Adopción de medidas de resguardo por parte de Recursos Humanos. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, el jefe de Recurso Humanos, (o quien lo represente), ya sea de la Municipalidad o de los servicios traspasados de salud, educación y demás incorporados a la gestión municipal, según corresponda, podrá sugerir reubicar a la persona denunciada o denunciado, en otra unidad mientras se realiza la investigación con objeto de resguardar su bienestar físico y psicológico.

La determinación del lugar de reubicación será propuesta por el jefe(a) de recursos humanos al Alcalde(sa), quien podrá aceptar la propuesta o cambiarla a una unidad que tenga relación con las labores habituales realizadas por la persona que denuncia.

El municipio pondrá a disposición de la persona denunciante los servicios de profesionales del área psicosocial de recursos humanos, para el acompañamiento del proceso de denuncia y prestación de primeros auxilios psicológicos, que busquen brindar alivio emocional, vincular a los afectados con los dispositivos de ayuda necesarios y prevenir el desarrollo de dificultades de largo plazo.

Artículo 19.- Ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m) de la ley 18.883, es decir cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho de recurrir ante tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

Artículo 20.- En caso que la persona denunciada o la persona denunciante sea alguna de las señaladas en el artículo 126 inciso 2°, la Municipalidad remitirá la denuncia a la Contraloría Regional de Valparaíso, en un plazo de tres días hábiles, a fin de que dicha entidad sustancie el sumario respectivo. Tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia.

Para efectos de resguardar la debida confidencialidad, el sobre cerrado que contenga la denuncia deberá ser sellado en su reverso con la descripción "CASOS ARTÍCULO 126,

INCISO 2º LEY 18.883” lo que deberá ser consultado a la denunciante, sin necesidad de este último especifique la identidad de la persona.

Párrafo 2º - Procedimiento de Investigación.

Artículo 21.- Procedimiento Disciplinario. La sustanciación del procedimiento y la tramitación de los recursos que sean procedentes, deberán sujetarse a las normas sobre procedimientos administrativos establecidas en la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, y de forma supletoria, las normas establecidas en la Ley 19.880 sobre base de los procedimientos administrativos.

El procedimiento antes indicado será igualmente aplicado, aun cuando los posibles inculpados mantengan un vínculo contractual regido por Código del Trabajo o a honorarios con la Municipalidad, considerando que las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual infringen principio de probidad administrativa el que también les resulta aplicables.

Artículo 22.- Calidad Funcionario Instructor del Procedimiento. Para la investigación de hechos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, deberá designarse preferentemente a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Artículo 23.- Adopción de medidas de resguardo por parte del Instructor del procedimiento. En el caso de hechos referidos a cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, el fiscal o investigador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Párrafo 3º - Sanciones y su impugnación.

Artículo 24.- Aquel funcionario municipal que incurra en las conductas descritas en el presente reglamento, debidamente acreditadas en virtud del procedimiento disciplinario instruido al efecto, será objeto de alguna de las medidas disciplinarias previstas en el La Ley N° 18.883.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, si procediere.

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, en caso de infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82 de la Ley N° 18.883.

Asimismo, en el caso de disponer la medida de destitución por acoso laboral, el Instructor del procedimiento podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso a la administración del Estado, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Artículo 25.- Sanciones tratándose de prestadores de servicios o trabajadores sujetos al código del trabajo. En el caso de aquellos prestadores de servicios contratados bajo la modalidad de honorarios o trabajadores sujetos a Código del Trabajo que incurran en alguna de las conductas descritas en el presente reglamento, en atención a que igualmente desempeñan una función pública y se les aplica las normas sobre probidad administrativa, podrán ser objeto del término anticipado del o los vínculos contractuales que lo ligen a la Municipalidad, debidamente acreditados en el respectivo procedimiento de investigación de los hechos.

Artículo 26.- Responsabilidad de la denuncia. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, a través del respectivo procedimiento disciplinario, podrá determinarse si existe responsabilidad administrativa para quien efectuó denuncias de irregularidades o de

faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, de conformidad a lo previsto en el artículo 62, numeral 9 de la Ley N° 18.575.

Artículo 27.- Recursos Administrativos por el denunciante, víctima o persona afectada.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, tendrán derecho interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Asimismo, en el evento que el Fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Alcalde(sa), deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la Ley N° 18.883.

TITULO V DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 28.- Sin perjuicio de las medidas preventivas implementadas en el respectivo protocolo municipal, en los casos en que se produzcan conductas que afecten a los o las funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios proveniente de terceros ajenos a la institución, la persona afectada podrá presentar la denuncia ante su superior jerárquico o en el Departamento de Recursos Humanos, fin de orientar e informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo además proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Para estos efectos, se podrá solicitar la orientación de la Dirección Jurídica o de los profesionales abogados de los servicios traspasados de educación y salud, si estos cuentan con asesoramiento legal.

Artículo 29.- Con todo, en los casos contemplados en el artículo precedente el jefe de Recurso Humanos, o quien lo represente, podrá sugerir al Alcalde(sa) tomar medidas de resguardo en favor del o los funcionarios afectados por hechos de violencia por parte de terceros ajenos a la institución, con objeto de resguardar su bienestar físico y psicológico.

TITULO VI DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 30.- Tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, ocurridos con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales, pero respecto de las sanciones aplicables, regirá el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Artículo 31.- El Departamento de Recursos Humanos, será la unidad municipal responsable de velar por la debida actualización de las disposiciones del presente reglamento y de mantener una estadística de las consultas, denuncias, acciones de protección de las víctimas durante la investigación y resultados de las investigaciones.

Artículo 32.- Téngase como parte integrante del presente Reglamento el Formulario de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo que se anexa a continuación, el que podrá ser modificado, caso en el cual, dichas modificaciones se entenderán formar parte del presente Reglamento, siempre que sean sancionadas a través del respectivo decreto alcaldicio.

ANEXO**FORMULARIO DE DENUNCIA ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

El presente formulario podrá ser llenado de manera física o digital, sin embargo, si no cuenta con firma electrónica deberá imprimirlo y firmarlo a mano.

I. FECHA Y TIPO DE DENUNCIA.

FECHA DE LA PRESENTACIÓN	Elija fecha
TIPO DENUNCIA	Seleccione

II. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PERSONA QUE DEDUCE LA DENUNCIA.

NOMBRE DENUNCIANTE	
CÉDULA DE IDENTIDAD	
GÉNERO	Seleccione
DIRECCION MUNICIPAL	
CARGO	
CALIDAD CONTRACTUAL.	Seleccione
GRADO	
Correo electrónico	
Teléfono o Celular	

¿Es Ud. el afectado(a) o es un tercero que interpone la denuncia en lugar del afectado?

- SI
 NO En caso negativo favor señalar los datos del afectado a continuación:

NOMBRE AFECTADO	
DIRECCION MUNICIPAL	
GÉNERO	Seleccione
CARGO	
CALIDAD CONTRACTUAL.	Seleccione
Correo electrónico	
Teléfono o Celular	

II. INVIDUALIZACION DEL O LOS DENUNCIADOS (AS).

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO/CLASE DENUNCIADO	DIRECCIÓN MUNICIPAL DOMICILIO EN EL CASO DE USUARIO EXTERNO.
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	
	Elija un elemento.	

De acuerdo al artículo 126 de la Ley N° 18.883, si la denuncia se dirige contra el Alcalde(sa) o Concejales(las) o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa la denuncia se remitirá a la Contraloría Regional. **En tal caso, el sobre cerrado que contenga el presente formulario, deberá describir en su reverso la expresión CASOS ARTÍCULO 126, INCISO 2° LEY 18.883", sin necesidad de individualizar al o los denunciados.**

III. DESARROLLO DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA.

- Marcar con una X si acompaña el relato de los hechos en carta o documento adjunto. En tal caso no es necesario desarrollar los hechos en el formulario, pero sí acompañarlo.

Favor incorporar la mayor cantidad de detalles, especificando fechas, personas y lugares, describiendo los hechos en forma cronológica desde que se iniciaron hasta que terminaron.

IV. PRECISIONES SOBRE LOS HECHOS RELATADOS.

1. ¿Con qué frecuencia han ocurrido los hechos de acoso?

- Una sola vez
- Varias veces ¿En qué periodo de tiempo?

Desde (Aprox.) _____ Hasta (Aprox.) _____

2. ¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto en conocimiento de su superior inmediato o tratado el tema?

- NO

Sí Favor señalar el nombre del superior y la fecha, época de la comunicación y la forma (verbal/escrito).

Favor indicar qué medidas adoptó la Jefatura o Superior una vez informado de los hechos.

III. MEDIOS DE PRUEBA.

Favor indicar con una X el tipo de prueba a ofrecer para el esclarecimiento de los hechos.

- Documentos, audios o imágenes, sean físicos o digitales
- Testigos, personas que presenciaron o conocen de los hechos

A. LISTADO DE DOCUMENTOS Y ARCHIVOS QUE SE INCORPORAN O ADJUNTAN.

- Se sugiere describir los documentos con su tipo, fecha y número, título y/o nombre de su emisor. Ejemplo: "Correo electrónico del 25 de marzo de 2024, de don Juan Perez bajo el asunto "solicitud que indica"."
- Favor incorporar a la denuncia los documentos enunciado y en el caso de archivos contenidos en formato digital, se deberá incorporar en el respectivo soporte como pendrive, cd, etc.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.
17.
18.
19.

B. LISTADO DE TESTIGOS QUE CONOZCAN O HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS.

NOMBRE TESTIGO (Nombres y Apellidos)	Dirección Municipal	Teléfono o Correo Electrónico de contacto
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

Toda denuncia realizada en el Departamento de Recursos Humanos, será entregada en sobre cerrado al Alcalde/sa.

Al entregarla, el denunciante debe recibir una copia, con la fecha de recepción de la denuncia.

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento.

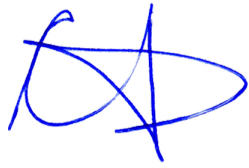
Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia.

FIRMA DEL DENUNCIANTE

2. DEJASE SIN EFECTO, el Reglamento N° 6 de fecha 3 de noviembre de 2021 que aprobó el Reglamento de Denuncia de Acoso Laboral y Sexual de la Ilustre Municipalidad de San Antonio.

3. PUBLIQUESE en el sitio web de la Municipalidad.

4. Anótese, comuníquese y regístrese en el sistema de información y control del personal de la Administración del Estado de la Contraloría General de la Republica SIAPER, hecho, archívese.



CAROLINA PAVEZ CORNEJO
SECRETARIO MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO



CONSTANZA LIZANA SIERRA
ALCALDESA
I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO

CPC / CLS / CLS / CLS / sit

DISTRIBUCIÓN:

-RUBI PAMELA CABRERA - PROFESIONAL ABOGADO - DIRECCION JURIDICA -
-MAURICIO SERRANO - ADMINISTRADOR MUNICIPAL SUPLENTE - I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO -
-ERIKA VALDEBENITO - ENCARGADA DE PAGOS - PAGOS -
-CAMILO DIAZ - PROFESIONAL RRHH - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS -
-WALTER BRISO - ENCARGADO DE RRHH - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS -

ARCHIVOS ADJUNTOS:

1. Formulario Denuncia



2540EA00E

Verifique documento a través de correo electrónico validacion@sanantonio.cl,
indicando en el asunto código de barras que se muestra en el mismo.

Firmado Electrónicamente en Conformidad con el Artículo 2º letra F y G de la Ley 19.799