



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE CONCÓN

CONCÓN, 13 DIC 2021

ESTA ALCALDÍA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:

DECRETO N° 2719 _____ /

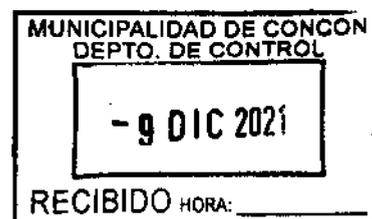
VISTO: Lo dispuesto en la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; ley N° 18.883 Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales artículo 82 letra l) y artículo 82 letra m); Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo artículo 61 letra g); Código del Trabajo artículo 2°; Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación; (falta Reglamento de Orden Higiene y Seguridad).

CONSIDERANDO:

La necesidad de establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de Concón, enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución.

Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la Ilustre Municipalidad de Concón, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos.



DECRETO:

1.- APRUÉBESE, el REGLAMENTO QUE CONTIENE EL MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

TITULO I: **NORMAS GENERALES**

PARRAFO 1 **REGULACIÓN APLICABLE**

Artículo 1°: Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°, establece: "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".

Artículo 2°: Ley N° 18.834, sobre el Estatuto Administrativo. Artículo 61° letra g) 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, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

Artículo 3°: Ley N° 18.883, sobre estatuto administrativo para Funcionarios Municipales. Artículo 82 letra l: "Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual". Artículo 82 letra m: "Realizar todo acto calificado como acoso laboral".

Artículo 4°: Código del Trabajo. Artículo 2°: "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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 o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Son actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán considerada discriminación.

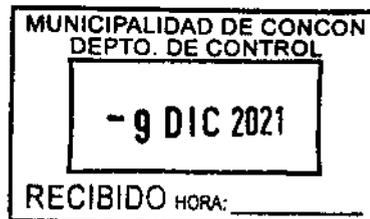
Artículo 5º: Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación. Artículo 2º: "Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de ésta ley, "se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

PARRAFO 2 **ASPECTOS GENERALES**

Artículo 6º: La Ilustre Municipalidad de Concón, consciente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los/las trabajadores/as directamente afectados/as repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la Municipalidad se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.

b) Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



c) Se entenderá que constituye 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 o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/las trabajadores y trabajadoras, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).

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

e) La Ilustre Municipalidad de Concón se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo.

f) Los/las trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponden, a plantear una queja.

g) Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso la Ilustre Municipalidad de Concón se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

TITULO II: **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

PARRAFO 1 **PRINCIPIOS QUE GUIAN PROTOCOLO DE ACCIÓN.**

A continuación se definirán los conceptos que se utilizan en este documento y que darán cuenta de qué son estos sucesos y cuando se está frente a una situación del tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Ilustre Municipalidad de Concón y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes laborales sanos y ajustándose a los valores institucionales.

1.- DERECHO A LA INTEGRIDAD Y CONDUCTAS QUE VULNEREN ESTE DERECHO:

La Constitución asegura a todas las personas: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un

clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneren la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral, donde pueden distinguirse distintos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, y acoso sexual, entre otros.

La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa: “Observar una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado”. En términos generales todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- * Si se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- * Pueden ser una o varias víctimas y uno o varios victimarios/as.
- * Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- * Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- * Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente tres sentidos:

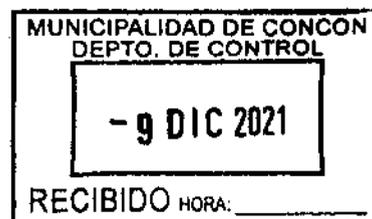
- * Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- * Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- * Horizontal: entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

1.1- FACTORES QUE DETERMINAN CASOS DE MALTRATOS.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso: en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

* Que no es Violencia Laboral:

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, se deben distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se



presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral tales como:

- * Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- * Estrés derivado del exceso de trabajo.
- * Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- * Jornadas de trabajo extensas.
- * Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

2.- MALTRATO LABORAL:

Entendemos por maltrato laboral: **“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”.**

2.1. Dentro de las principales características de este tipo de maltrato se encuentran que:

- * La conducta es generalizada, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.
- * La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar. No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.
- * La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador/a.
- * Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

2.2. No se considera maltrato laboral:

- * Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- * Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- * Estrés derivado del exceso de trabajo.
- * Amonestación del jefe directo por errores reiterados o jornadas de trabajo extensas.
- * Críticas aisladas referidas con el rol o las funciones en el trabajo.

3.- ACOSO LABORAL:

En Chile, el Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados/as menoscabo, maltrato o humillación, o que bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607).

3.1. Características del Acoso Laboral, éste se distingue porque:

- * La conducta es selectiva, se oriente específicamente a uno o más trabajadores.
- * La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- * Su objetivo es desgastar a la víctima/s.
- * El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- * Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Ejemplos de acoso laboral:

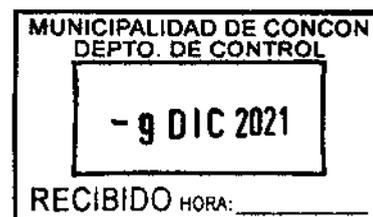
Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos:

a) Aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades; y se encuentran:

- * Gritar, avasallar o insultar a la/s víctima/s cuando está sola o en presencia de personas.
- * Amenazar de manera continua a la/s víctima/s.
- * Tratar a la víctima/s de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- * Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- * Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de las/s víctima/s.
- * Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras persona o elementos ajenos a la/s víctima/s como casualidad o suerte.
- * Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- * Ridiculizar su trabajo sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

b) Aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

- * Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- * Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- * Quitar áreas de responsabilidad cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- * Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- * Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- * Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- * La no realización de las actividades designadas para su trabajo, induciendo a negligencias, errores o faltas, en el desarrollo de las tareas rutinarias de los otros trabajadores.



3.2. No se considera acoso laboral:

- * Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- * Conflictos menores en el tiempo.
- * Discusiones aisladas.
- * Críticas puntuales.
- * Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- * Modificar responsabilidades con aviso previo.
- * Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
- * Estrés derivado del exceso de trabajo.
- * Amonestación del jefe directo por errores reiterados.
- * Jornadas de trabajo extensas de manera puntual.
- * Cambio de labores, con aviso previo, producto de la necesidad del buen servicio y normal desarrollo de las actividades de la Ilustre Municipalidad de Concón.

4.- ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad humana y que otra persona lesiona, por cualquier medio y que se traducen en carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de una persona.

Se puede diferenciar el acoso sexual del acoso laboral, aun cuando el primero es un subconjunto del segundo. Se produce un acoso sexual cuando una persona - hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectadas-hombre, mujer o sexo indeterminado, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Por su parte la Dirección del Trabajo ha establecido un dictamen 11/33/036 del 21 de marzo de 2005 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contacto físico, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

4.1.- Características del Acoso Sexual:

a) Realizado por una persona: puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre, entre personas del mismo sexo, entre una persona de sexo indeterminado a otra de sexo determinado o entre personas de sexo indeterminado.

b) Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.

c) Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.

d) Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

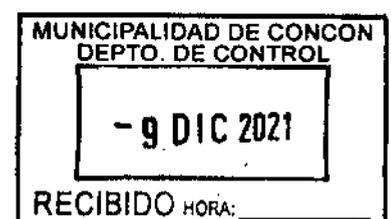
4.2.- Tipos de acoso sexual:

a) Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Este último es considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.

b) Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera de lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

c) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o estos que hacen pensar en el sexo.

d) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.



e) Envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

f) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

4.3- No se considera acoso sexual:

a) Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que se producto de la casualidad sin premeditación.

b) Roces circunstanciales derivado del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.

PARRAFO 2 **ACTORES RESPONSABLES**

VÍCTIMA: Definida como la persona hombre, mujer o sexo indeterminado, sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.

DENUNCIADO/A: Se define como la persona hombre, mujer o sexo indeterminado que manifiesta actitudes y comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la institución.

DENUNCIANTE: Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del /la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación del acoso.

RECEPTOR DE DENUNCIAS: Será el encargado/a de brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y recopilar todos los antecedentes del caso, para ello solicitará un testigo por cada parte y elaborará un informe que será presentado al comité de Convivencia Laboral.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Se encuentra compuesta por un representante de la Administración Municipal, Psicólogo/a de Desarrollo Organizacional y Prevencionista de Riesgo Municipal, esto tiene como objeto tomar los resguardos necesarios para la víctima dependiendo del caso denunciado. Las situaciones no previstas por el presente manual serán analizadas individualmente por el comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada.

ALCALDE: Analiza la denuncia y antecedentes, define si es factible instruir el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Si se instruye procedimiento, se asignará al fiscal que realizará el respectivo procedimiento.

ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS: Implementará las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará la información general de las denuncias.

TITULO III **PROCEDIMIENTO**

PARRAFO 1 **ETAPAS DEL PROCESO**

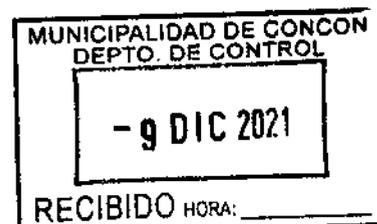
ACOGIDA, CONTENCIÓN ORIENTACIÓN: Son las acciones que debe realizar el/la receptor/a de denuncias cuando un/a trabajador/a se acerca a plantear alguna situación laboral que le esté afectando negativamente. Dichas acciones pueden ocurrir en una o dos sesiones en la cuales la persona afectada/o recibirá el apoyo emocional que requiere, junto con la detallada y correcta orientación sobre el procedimiento, los cursos de acción y la debida orientación que le permita al denunciante tomar la decisión de formalizar o no la denuncia, valorando los antecedentes que posee y la situación que le afecta.

ASESORÍA DIAGNÓSTICA: Es la acción que debe realizar el/la receptor/a de denuncias una vez que ha procedido a contener al/la denunciante. Esta etapa considera una profunda asesoría sobre los indicadores y hechos que permiten discriminar entre las situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.

FORMALIZACIÓN DE DENUNCIA: Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a trabajador/a y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.

Quien debe Denunciar:

Cualquier funcionario/a que ha experimentado un acto relacionado con acoso sexual, acoso laboral, maltrato o situación que afecte el ambiente laboral, mientras ejerce sus funciones en alguno de los establecimientos dependientes de la Ilustre Municipalidad de Concón, debe reportar tal hecho a la autoridad competente.



La denuncia puede ser interpuesta de la siguiente manera:

a) Directamente por la persona denunciante, por escrito de puño y letra, firmada directamente por la persona afectada.

PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL PROCESO: En el proceso de denuncia se identifican los siguientes actores involucrados:

a) Denunciado: persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

b) Denunciante (víctima): Es la persona que está siendo afectada directamente y que pone en conocimiento acciones de acoso sexual, laboral, maltrato o situación que afecte el ambiente laboral, Debe entregar la denuncia por escrito según el procedimiento interno.

c) Receptor/a: En dependencias de la Ilustre Municipalidad existirá un receptor /a de denuncia titular y suplente, los cuales serán identificados, elegidos por votación popular y formalizados a través de una resolución de designación de funciones, validadas por la autoridad jefe comunal, siendo estos además integrantes del Comité de Análisis.

Las funciones de un/a Receptor/a de denuncia son:

a) Recepcionar y registrar la denuncia, canalizándola a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

b) Escuchar, contener y ser confidencial con los hechos o situaciones relatadas por el denunciante.

c) Esclarecer dudas sobre los contenidos y conceptos del presente manual.

d) Orientar al denunciante la pertinencia del tipo de denuncia.

e) Asesorar sobre el procedimiento interno de la denuncia, como se hace, cual es el formato de denuncia, como completar el formulario tipo de denuncia, cual es el flujograma del proceso, consecuencias, etc.

f) Realizar y remitir informe dando a conocer el resultado de la Comisión de Análisis respecto a la denuncia recepcionado al alcalde.

g) En concordancia con lo anterior y con el objeto de velar por un procedimiento imparcial y oportuno, el receptor se puede inhabilitar en las siguientes situaciones:

1.- Tener Interés directo o indirecto en los hechos que se investigan

2.-Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados.

3.- Tener el receptor/a parentesco de consanguinidad hasta tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive o de adopción con alguno de los involucrados.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COMISION DE ANALISIS): Tiene por objetivo canalizar con objetividad y transparencia toda denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual, siendo los encargados de definir si los antecedentes de la denuncia constituyen indicios por acoso laboral, sexual, maltrato y/o mal clima, analizando los casos que ingresen a los receptores de denuncias. Este grupo será constantemente capacitado para llevar a cabo esta función:

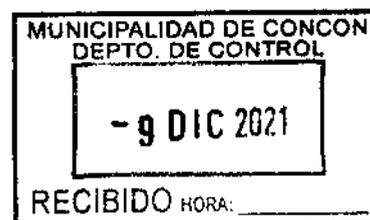
Dicha comisión estará integrada por:

- 1.-Receptor de Denuncias Titular
- 2.-Receptor de Denuncias Suplente
- 3.-Referente Comité Buenas Prácticas Laborales.

Deberán Levantar actas de cada reunión y elaborar informe de análisis que será entregado al Alcalde con las acciones a seguir.

Las funciones del comité serán las siguientes:

- a) Dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como las pruebas que lo soportan.
- b) Examinar de manera confidencial los casos en que los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- c) El Comité notificará al supuesto/a victimario/a luego del décimo día de su conformación derivada del hecho denunciado.
- d) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e) Propiciar la mediación entre las partes, con el fin de crear un espacio de diálogo entre los/las funcionarios/as involucrados/as, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, en la situación de maltrato laboral y acoso laboral, se efectuarán dos mediaciones en un periodo máximo de 15 días.
- f) El/la encargado/a de Desarrollo Organizacional hará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja fundada al Alcalde para que instruya respectiva Investigación interna o Sumario Administrativo.
- h) Imponer las sanciones correspondientes las disculpas públicas y/o anotaciones de demérito de -1 punto en la hoja de vida. Facultad especial del Comité de Convivencia Laboral en los casos particulares de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.



i) Remitir al Alcalde y Administrador Municipal las recomendaciones fundadas para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como realizar un informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA: En los casos que la denuncia sea entendida como presentada, el alcalde deberá dentro de los diez hábiles siguientes, instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación o Sumario). Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de gestión de personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al clima laboral. Sin perjuicio de lo anterior, sino se procede en el plazo determinado (10 días), a instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, se convocará nuevamente al Comité de Convivencia Laboral y se reiterará la presentación de la queja al alcalde.

El/la afectado/a o denunciante, podrá reclamar ante la Contraloría General de la República la falta de instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario cuando el Comité lo haya recomendado, o la inactividad en la interposición de la sanción correspondiente por parte del alcalde al victimario/a (art. 156 de la ley 18.883).

Los funcionarios afectados por cualquier causal (Maltrato, acoso laboral, acoso sexual) tienen derecho a ser defendidos y exigir que la Ilustre Municipalidad de Concón persiga las responsabilidades civiles y penales, de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, con dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma (art. 88 de la ley 18.883).

Para que una denuncia sea efectiva:

- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la/los denunciante/s.
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - a) Identificación del/ los denunciante/s.
 - b) Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - c) Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s o victimaria/s y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
 - d) 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. Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

Imposibilidad de seguir con la denuncia:

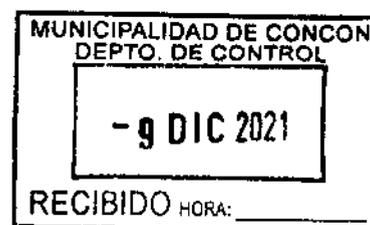
Se da en el caso que, el denunciante o supuesta afectado/a no realiza la formalización de la denuncia por escrito.

PARRAFO 2
SANCIONES

Las sanciones son catalogadas en tres categorías, estas varían según la gravedad que se dictamine en cada una de las esferas de la violencia laboral. Las sanciones serán aplicables a cualquier persona natural que realice funciones propias de este municipio, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorario y contrato de trabajo).

I) Maltrato Laboral:

Menos Graves	Graves	Muy graves
- Anotación de Demérito.	-Considerada en las sanciones menos graves. -Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).	- Considerada en las sanciones graves. -Medida disciplinaria (censura, multa que no exceda el 10% por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de 2 puntos, o suspensión de hasta un mes sin goce de sueldo.



II) Acoso Laboral:

Menos Graves	Graves	Muy graves
<ul style="list-style-type: none">- Anotación de Demérito.-Disculpas Públicas (periodo limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).	<ul style="list-style-type: none">-Considerada en las sanciones menos graves.- Medida disciplinaria (censura, o multa superior al 10% y no exceda el 15% por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de 3 puntos.	<ul style="list-style-type: none">- Considerada en las sanciones graves.- Medida disciplinaria (suspensión de hasta 2 meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).- Medidas cautelares y aviso a entidades policiales (principalmente por la amenaza y agresiones físicas.

III. Acoso Sexual:

Graves	Muy Graves
<ul style="list-style-type: none">- Anotación de Demérito.-Disculpas Públicas (periodo limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).- Medida disciplinaria (censura, o multa superior al 15% de la remuneración mensual, la anotación será de 4 puntos.	<ul style="list-style-type: none">-Considerada en las sanciones graves.- Medidas disciplinarias (suspensión de hasta 3 meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).- Medidas cautelares y aviso a entidades policiales (principalmente por la amenaza y agresiones físicas.

Además de las diferentes sanciones se provee métodos complementarios para restablecer el ambiente laboral a la dirección afectada por el hecho de maltrato u acoso.

Medidas para todas las causales.

- Conciliación (sólo Maltrato laboral y Acoso laboral).
- Trabajo directo en el clima laboral de los (as) afectados (as) y agresor (a).
- Curso de habilidades blandas para el/la victimario/a.

Medidas Precautorias.

En el caso que la denuncia presentada de inicia una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, durante su instrucción de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada/a entre otras, alguna de las medidas preventivas, establecidas del Estatuto Administrativo para Funcionario Municipal, a saber: Suspensión de sus funciones con goce de sueldo o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada/o ni una sanción para la misma.

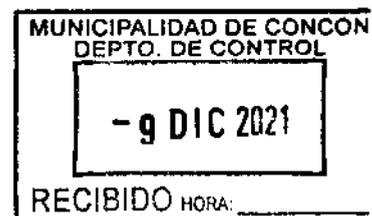
A su vez teniendo en consideración a modo de precaución y de ser considerado durante o con posterioridad al proceso de investigación por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) Si el maltrato o acoso ha sido infringido durante un largo tiempo y ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, se sugiere tomar contacto la Mutual correspondiente, para solicitar una "evaluación de daño" o "posible enfermedad profesional", la cual, también debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.
- b) Ante casos de acoso, el entorno laboral e la víctima y el/la también se reciente fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

Sobre Falsa denuncia.

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (maltrato, acoso laboral y acoso sexual).

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter de muy grave en el Maltrato, acoso laboral y acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.



INHABILIDADES:

Deberán abstenerse de participar en el proceso de investigación o acogimiento de la denuncia:

- a) Persona que se encuentre siendo inculpada o participante de la situación acontecida.
- b) Personas que sea cónyuge, conviviente civil o mantengan vínculo de parentesco consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta en la colateral hasta el cuarto grado, con algunas de las partes de la denuncia.
- c) Persona integrante del Comité de convivencia laboral que sea testigo directo del acto denunciado.
- d) Personas que mantengan una amistad o enemistad conocida por el colectivo de los/las funcionarios/as.
- e) Persona que mantenga una relación de socios en alguna actividad económica.
- f) Persona que sea deudor u acreedor de las partes involucradas en los hechos.
- g) Personas que posean pleito judicial con alguna de las partes involucradas en los hechos denunciados en sede civil, penal, laboral, Juzgado de Policía Local, Contencioso Administrativo o Tribunal Arbitral.

Las causales de inhabilidad de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, serán extensibles de igual manera a los integrantes subrogantes cuando son llamados a componer el Comité.

Los integrantes del Comité que se consideren comprendidos en las causales anteriores podrán inhabilitarse de manera voluntaria e inalterable para el caso concreto de la composición del Comité Laboral, mediante la presentación del formulario de inhabilidad. De igual manera, las partes involucradas en la denuncia (víctima, denunciante, victimario/a) pueden formular inhabilidades a los integrantes del comité, siendo presentada tan rápido como se tenga conocimiento del hecho. La parte que interponga la inhabilidad presentará un formulario fundamentando el/los hechos/s por el cual se incurre en la situación. Se entregará este formulario al receptor/a de denuncias, y deberá informar a la brevedad al Comité de Convivencia Laboral, el cual decidirá si es plausible o no la interposición de la inhabilidad por mayoría simple de votos, exceptuando al interpelado en un plazo máximo de 2 días desde que recibió la información.

RECURSO DE APELACIÓN:

Las decisiones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral podrán ser objeto de apelación ante el Alcalde, por parte de la/el víctima o denunciante y el/la victimario/a.

El Recurso de Apelación es un acto que impugna las resoluciones del Comité de Convivencia Laboral, será interpuesto por medio del Formulario de Apelación, y solo será presentado cuando existan nuevos antecedentes en el caso concreto. Se presenta en un máximo de 5 días desde que se dictó la resolución del Comité. La resolución del Alcalde será con un plazo máximo de respuesta de 20 días hábiles.

El Alcalde informará mediante una resolución fundada la decisión recurrida al solicitante y al Comité de Convivencia Laboral.

El Comité acatará la decisión del alcalde y no podrá seguir conociendo los hechos previstos en el recurso de apelación concedido. Esto no imposibilita al Comité de Convivencia Laboral de seguir el procedimiento en todos los otros actos u hechos no previstos en el recurso de apelación concebido.

RECURSO DE REPOSICIÓN:

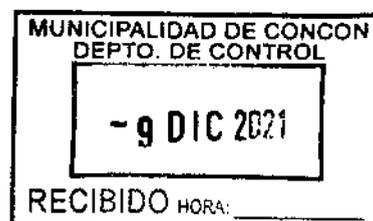
El/la victimario/a que se le haya ordenado la aplicación de una medida disciplinaria, podrá interponer ante los tribunales el recurso de reposición, establecido en la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

ARTÍCULO PRIMERO: Elección del Comité Provisorio, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, Estatuto Funcionario y demás cuerpos normativos atinentes, el presente comité estará integrado por las personas que a continuación se señalan, las que durarán en sus cargos provisorios hasta la primera elección, la cual deberá celebrarse dentro de los 90 días posteriores a la publicación del presente reglamento.

Nombre: Gonzalo Aracena Marciel
Rut : XXXXXXXXXX
Cargo : Receptor de Denuncias Titular.

Nombre: Pablo Moreno Morales
Rut : XXXXXXXXXX
Cargo : Receptor de Denuncias Suplente.

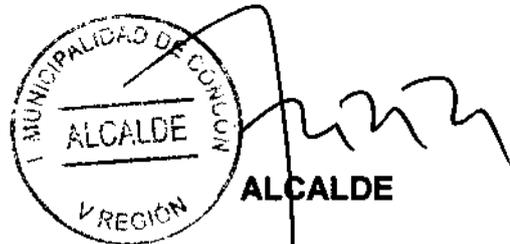


Nombre: Sebastián Astuya Chaparro
Rut : ██████████
Cargo : Referente Comité Buenas Prácticas Laborales.

2.- **PÚBLIQUESE**, el presente decreto alcaldicio por medio del cual se aprueba el texto del **REGLAMENTO QUE CONTIENE EL MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**, en la página web municipal www.concon.cl.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.


SECRETARÍA MUNICIPAL


ALCALDE

FRV/SAC/GAM/PMM/vrv.

DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Alcaldía.
- 2.- Administración Municipal.
- 3.- Secretaría Municipal.
- 4.- Dirección de Control.
- 5.- Secretaría de Planificación Comunal.
- 6.- Dirección de Administración y Finanzas.
- 7.- Dirección de Obras Municipales.
- 8.- Dirección de Desarrollo Comunitario
- 9.- Dirección de Tránsito y Transporte Público.
- 10.- Dirección Medio Ambiente, Aseo y Ornato.
- 11.- Dirección de Salud.
- 12.- Dirección de Administración de Educación Municipal.
- 13.- Dirección de Seguridad Pública.
- 14.- Dirección de Desarrollo Rural.
- 15.- Juzgado de Policía Local.
- 16.- Dirección de Turismo y Fomento Productivo.
- 17.- Dirección de Cultura.
- 18.- Dirección de Gestión de Personal.
- 19.- Asesoría Jurídica.

I. MUNICIPALIDAD DE CONCON		
Dirección de Control		
Objetada	Observado	Revisado
		5

MUNICIPALIDAD DE CONCON
DEPTO. DE CONTROL
- 9 DIC 2021
RECIBIDO HORA: _____

 I. MUNICIPALIDAD DE CONCON
13 DIC 2021
ALCALDIA