



ALCALDÍA

**APRUEBA PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN  
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO DE LA ILUSTRE  
MUNICIPALIDAD DE CALBUCO, DE  
CONFORMIDAD A LA LEY 21.643 Y SU  
REGLAMENTO, AMBOS DEL MES DE JULIO  
DE 2024.**

**DECRETO ALCALDICIO Nro. 5944 /**

**CALBUCO, 26 JUL 2024**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

- 1.- Lo dispuesto en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.
- 2.- Lo dispuesto en 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.
- 3.- Lo dispuesto en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de funcionarios municipales.
- 4.- Lo dispuesto en la Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 5.- Lo dispuesto en el artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo, que dispone la obligación de los empleadores de adoptar e implementar las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, debiendo elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744, así como establecer un protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

- 6.- Lo dispuesto en la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 7.- Lo dispuesto en Decreto Supremo N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento de la Ley 21.643.
- 8.- Lo dispuesto en dictamen N° E516610, de 2024, de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 9.- El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Ilustre Municipalidad de Calbuco, del mes de julio de 2024.
- 10.- El Protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Ilustre Municipalidad de Calbuco, del mes de julio de 2024.
- 11.- Las facultades que me confiere la Ley Nro. 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

**DECRETO:**

1. **APRÚEBASE** Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Ilustre Municipalidad de Calbuco, del mes de julio de 2024.
2. **APRÚEBASE** Protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Ilustre Municipalidad de Calbuco, del mes de julio de 2024.
3. **PÓNGASE** en conocimiento del presente acto administrativo de todos los funcionarios, trabajadores y servidores dependientes del municipio, por la vía más expedita.
4. **DISPÓNGASE** la vigencia de los presentes protocolos a contar del día 1 de agosto de 2024, en concordancia con la Ley 21.643.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE EN LA PÁGINA WEB MUNICIPAL Y ARCHÍVESE.**


  
**CRISTHIAN SCHOLZ CÁRDENAS**  
 SECRETARIO MUNICIPAL (S)

AL/ADMU/DICON/OPM/DI

**DISTRIBUCIÓN:**

- 1.- Alcaldía
- 2.- Secretaría Municipal.
- 3.- Oficina de personal municipal
- 4.- Todas las direcciones y unidades municipales
- 5.- Archivo.


  
**ANA FRIEFSCHÉ HERNÁNDEZ**  
 ALCALDESA (S) DE CALBUCO  
 ALCALDE


  
 MUNICIPALIDAD DE CALBUCO  
 DIRECCIÓN JURÍDICA



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE  
CALBUCO.**

**RUT: 69.220.600-2**

**JULIO 2024**

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. *Introducción:*

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

### 2. *Objetivo:*

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Organización/Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Calbuco se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los funcionarios conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, y en relación al artículo 88 de la Ley 18.883, Estatuto administrativo de funcionarios municipales.

### 3. *Alcance:*

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Calbuco Planta-Contrata, incluidos Alcalde- Directivos- Profesionales-Jefaturas-Técnicos- Administrativos-Auxiliares, Funcionarios Códigos del Trabajo y servidores a honorarios.

Además, aplicará para los integrantes del Concejo Municipal (Concejales).

Se aplicará, cuando corresponda, a alumnos en práctica o a las visitas, usuarios, proveedores, contratistas, subcontratistas, y comunidad que acuda a nuestras dependencias.

#### **4. Definiciones:**

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

##### **4.1 Acoso Sexual:**

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, y sin que esta enumeración resulte taxativa, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, resultan conductas constitutivas de acoso sexual:

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

##### **4.2 Acoso Laboral:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador, o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro u otros trabajadores (as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Por ejemplo, y sin que esta enumeración resulte taxativa, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, resultan conductas constitutivas de acoso laboral:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un superior jerárquico o por iniciativa de uno o más compañeros de trabajo.

- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a, a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, nacionalidad, orientación sexual, vestimenta, imagen, patologías o condiciones de salud, o características físicas y /o corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

En caso de los literales 4.1 y 4.2 se considerarán manifestaciones de acoso laboral y/o sexual, entre otras, las siguientes conductas:

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

#### ***4.3 Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:***

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, contratistas y/o subcontratistas, así como respecto de usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, sin que esta enumeración sea taxativa, puede considerarse como tales las siguientes conductas:

- Gritos o amenazas.
- Hacer comentarios despreciativos de trabajadores/as referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, nacionalidad, orientación sexual, vestimenta, imagen, patologías o condiciones de salud, o características físicas y /o corporales.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daño psicológico o todo atentado a su integridad, así como daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras.
- Robos, asaltos o toda conducta delictiva perpetrada en el lugar de trabajo.
- Exposición maliciosa de trabajadores/as por medios digitales o de comunicación masiva.
- Realizar grabaciones, en cualquier soporte, sin consentimiento del trabajador/a afectado/a para su uso malicioso en los términos del artículo 161-A y siguientes del Código Penal.

#### ***4.4 Comportamientos incívicos:***

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo.

A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones o instituciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de los/as trabajadores/as propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito, se aparte de las obligaciones funcionarias, o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

#### ***4.5 Sexismo:***

Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto o conductas no verbales) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo, género u orientación sexual.

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

Ejemplos, de sexismo hostil son:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, y sin que la enumeración sea taxativa, son:

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

#### **4.6. Conductas que en general, no constituyen acoso, violencia, incivismo y/o sexismo:**

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Municipalidad de Calbuco o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador/a sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador/a y que no sea utilizado subrepticia o solapadamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **5. Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo:**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinente, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y previsión social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar del trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

Los Principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se indican a continuación:

- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo
- Enfoque de género y diversidad
- Universalidad e Inclusión
- Solidaridad
- Participación y diálogo social
- Integralidad
- Unidad y coordinación
- Mejora continua
- Responsabilidad en la gestión de riesgos

## **6. Derechos y Deberes de la Entidad Empleadora y de los trabajadores**

### **6.1 Entidad Empleadora:**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, la información y capacitación de los trabajadores/as de la Municipalidad de Calbuco.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Dar estricto cumplimiento a los derechos y deberes funcionarios establecidos en la Ley 18.883, Estatuto administrativo de funcionarios municipales.

## **6.2 Personas Trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento a nivel estadístico o genérico.
- Dar estricto cumplimiento a los derechos y deberes funcionarios establecidos en la Ley 18.883, Estatuto administrativo de funcionarios municipales.

## **7. Organización para la Gestión del Riesgo:**

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

Es responsabilidad de la Municipalidad, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencia sobre la materia. Para estos fines, la Ilustre Municipalidad de Calbuco, ha designado a Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen. Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los funcionarios/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de entrega presencial del protocolo a cada uno de los trabajadores, entrega de material informativo vía correo electrónico, y publicación de este en Diario Mural de la oficina de personal y el responsable de esta actividad será Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen. Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas o inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen. Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

Cuando existan trabajadores/as en régimen de subcontratación, la Ilustre Municipalidad de Calbuco, se coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por

parte de dichas empresas, a modo ejemplar, mediante las exigencias correspondientes en las bases de licitación, mediante la supervisión del ITO asignado al efecto, o bien, el funcionario que deba recepcionar el cumplimiento satisfactorio del/los servicios.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será la Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen. Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

## ***II. GESTIÓN PREVENTIVA***

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

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

La Municipalidad de Calbuco elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará como máximo cada dos años, sin perjuicio de las incorporaciones que pudieran realizarse si resultare pertinente.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la Municipalidad de Calbuco, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes

La Ilustre Municipalidad de Calbuco declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Calbuco.

El municipio reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.



Este compromiso es compartido tanto por el Alcalde como por todos los trabajadores del municipio, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

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

La política se dará a conocer a todos los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Calbuco, mediante la entrega física del documento respectivo a cada trabajador, presentación en asamblea ampliada de trabajadores/as, envío a sus correos institucionales y/o personales y publicación en un lugar visible del Municipio.

### **1. Identificación de los factores de riesgo:**

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal, representantes de los trabajadores (3), representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (3), Unidad de Prevención de Riesgos, Integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM (3), sin perjuicio de otros trabajadores que pudieren incorporarse a solicitud del jefe superior del servicio.

En el siguiente recuadro se presentan algunos de los factores de riesgo que podrían estar presentes en el lugar de trabajo de acuerdo a la naturaleza del servicio prestado por la Ilustre Municipalidad de Calbuco:

<i>Identificación de algunos Factores de Riesgo que podrían estar presente en la Municipalidad de Calbuco de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados.</i>
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta reconocimiento al esfuerzo/invisibilización en el trabajo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamiento incívico interno y externo
Conductas Sexistas
Acoso Laboral- Sexual-Violencia en el trabajo
Infraestructura física inadecuada para desempeñar las funciones diarias
Conductas hostiles de los usuarios

## **2. Medidas para la prevención:**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la I. Municipalidad de Calbuco abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante capacitaciones u otros.
- Además, la institución organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Los Trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Calbuco, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La Ilustre Municipalidad de Calbuco informará y capacitará a los trabajadores/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante comunicación por escrito a cada uno de ellos, y el responsable de esta actividad será el/ la Previsionista de Riesgos del Municipio.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a todos los trabajadores por escrito, mediante correo electrónico y publicación en Mural Institucional donde podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas. Para dicho efecto, se podrán comunicar con Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen.

Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

En el siguiente recuadro se presentan las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo ya identificados en la Ilustre Municipalidad de Calbuco:

<b>Medidas de prevención del Riesgo a implementar</b>
Capacitación en Prevención de los Riesgos de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Decálogo del buen trato.
Campaña de difusión

### **3. Mecanismos de Seguimiento:**

La Municipalidad de Calbuco, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM, y con la participación de Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal, representantes de los trabajadores (3), Unidad de Prevención de Riesgos, sin perjuicio de otros trabajadores que pudieren incorporarse a solicitud del jefe superior del servicio, quienes evaluarán periódicamente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores, solicitándolo a Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quienes lo subroguen. Correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl), número telefónico: 65-2460722.

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, que será informada a nivel estadístico o genérico a los trabajadores/as. El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Municipio.

<b>Evaluación del cumplimiento</b>	<b>Mejora a implementar</b>
Ejemplo: Se cumple	Ejemplo: Revisión de proceso de clima laboral.
Ejemplo: No se cumple	Ejemplo: Reunión con funcionarios/as.
Ejemplo: Se cumple parcialmente (50%)	Ejemplo: Entrega a los funcionarios del informe estadístico

### III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

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

### IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores/as, mediante los siguientes medios: A) Oficio a cada uno de ellos y; B) Correo electrónico institucional y/o personal.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán como anexos en los reglamentos internos del municipio y en los instrumentos de gestión municipal pertinentes. El protocolo se dará a conocer a los trabajadores/as al momento de ingresar al servicio.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas: el Comité Paritario, Unidad Prevención de Riesgos, Funcionarios Directivos Municipales y Representante de los Trabajadores

Nombre del Participante	Cargo/Calidad	Correo electrónico
Cristhian Scholz Cardenas	Director Juridico	cristhian.scholz@gmail.com
Irene Vargas Andrade	Secretaria Municipal	irene.vargas@municipalidadcalbuco.cl
Tania Bahamonde Ojeda	Directora DAF	daf@municipalidadcalbuco.cl
Karen Vicencio de la Vega	Directora de Control Interno	karen.vicencio@municipalidadcalbuco.cl
Carola Sanchez Figueroa	Jefa Oficina de Personal	Jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl
Francisca Alvarez Vargas	Prevencionista de Riesgos	prevencion@municipalidadcalbuco.cl
Katy Navarrete Cano	Pdta. Asociación de Funcionarios UFEMUCH	ufemuchcalbuco@gmail.com
Soledad Carcamo Soto	Tesorera Asociación de Funcionarios UFEMUCH	ufemuchcalbuco@gmail.com
Luz Ayancan Vargas	Secretaria Asociación de Funcionarios UFEMUCH	ufemuchcalbuco@gmail.com
Cecia Ojeda Miranda	Pdta. Comité Paritario de Higiene y seguridad	ceciaojeda@gmail.com
Fernando Vasquez Velasquez	Integrante comite paritario de Higiene y seguridad	adquisiciones@municipalidadcalbuco.cl
Cristian Maldonado Puche	Integrante comite paritario de Higiene y seguridad	Malpu31@gmail.com
Pablo Ojeda Navarro	Asesor Juridico	pabloojedan@gmail.com



**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE  
CALBUCO.**

**RUT: 69.220.600-2**

**JULIO 2024**

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE  
CALBUCO.**

**RUT: 69.220.600-2**

**JULIO 2024**

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### *1. Introducción:*

Considerando lo dispuesto en 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, la Ilustre Municipalidad de Calbuco, la Ilustre Municipalidad De Calbuco ha elaborado el presente protocolo que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. El Decreto N°21 del 28.05.2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Circular N°3813 del 07.06.2024 de la Superintendencia de Seguridad Social y Oficio N°E516610/2024 Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las leyes N°18.575, 18.834 y 18.883, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo.

## ***DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO***

### ***1. DENUNCIA:***

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, personalmente o por medio de representantes o mandatarios, ante el empleador, la Contraloría General de la República o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada, con el número de rol interno que se asignará al efecto, en el caso de denuncias realizadas ante el municipio.

El empleador, el ente contralor o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

Los medios idóneos en la Ilustre Municipalidad de Calbuco para realizar las denuncias sobre Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo serán en la Dirección de Recursos Humanos y/o Jefe de Personal o quien lo subrogue, correo electrónico: [jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl](mailto:jefe.personal@municipalidadcalbuco.cl)

En caso de que la denuncia se realice de forma verbal se debe levantar un acta con el registro de la denuncia, entregando copia de esta al denunciante con el timbre, fecha y con hora de presentación. En todos los casos se deberá entregar copia con timbre, fecha y hora de presentación.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad, domicilio, correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del código del Trabajo, para efectos de establecer medios de notificación alternativos. En caso de no ser el afectado quien presente la denuncia, se deberá indicar la misma información anterior, señalando los datos a quien se representa.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución, indicar la relación que los vincula.
- Relación circunstanciada de los hechos que se denuncian.
- Firma del denunciante.
- En caso de denuncias interpuestas por representantes o mandatarios, se requiere que este último/s indique los mismos datos de identificación indicados en el primer punto precedente, debiendo igualmente acompañarse el antecedente documental –mandato, poder u otro similar- que acredite la personería del apoderado respectivo.
- Idealmente, acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

## **2. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:**

Toda denuncia será ingresada a un Libro de registro foliado, con su correspondiente rol interno identificador, para efectos de las denuncias asociadas al procedimiento de la Ley N°21.643, cuyo resguardo será la Dirección de Recursos Humanos y/o Jefa de Personal o subrogantes.

La Dirección de Recursos Humanos y/o Jefa de Personal comunicará por Oficio Reservado al Sr. Alcalde, o quien le subrogue, la recepción de la denuncia y los antecedentes que la respaldan, con la finalidad de que la Autoridad resuelva las acciones a seguir al tenor de la Ley.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador, el ente contralor o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se 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, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación a la persona denunciante, así como con el rol interno identificador.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Ante una denuncia la municipalidad podrá alternativamente:

- Iniciar una investigación interna,
- Derivar a la Dirección del Trabajo,
- Desestimar la denuncia
- Derivar la denuncia a Contraloría General de la República.

En el caso de la segunda o cuarta opción, deberá informar a la Dirección del Trabajo y/o Contraloría, según corresponda, del inicio de una investigación, las medidas de resguardo adoptadas y la designación de un investigador, en el plazo máximo de tres días contados desde la recepción de la denuncia.

Si se optare por su derivación a la Contraloría, Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, el empleador deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho organismo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letra l) o m) de la Ley N°18.883, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la Ley N°18.883.

La Ley N°21.643 incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de Contraloría General de la República, en el plazo de tres días hábiles administrativos, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, 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, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo. Al respecto, 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, ya que solo este Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

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

En el siguiente cuadro se grafica las etapas de Recepción y curso de la Denuncia:

PASO N°1	PASO N°2	PASO N°3
<i>Se acoge la denuncia a tramitación</i>	Se determina investigación interna y se nombra al investigador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se toman medidas de resguardo en atención a la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo</li> <li>- Se informa a la Dirección del Trabajo/Contraloría</li> <li>- Inicio de Investigación (plazo 30 días)</li> </ul>
<i>Se deriva denuncia a Dirección del Trabajo o Contraloría</i>	- Se toman medidas de resguardo en atención a la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se derivan los antecedentes a la Dirección del Trabajo/Contraloría</li> <li>- Se comunica por escrito al denunciante</li> </ul>
<i>Se desestima denuncia</i>	- La Autoridad mediante Resolución Fundada desestima la denuncia	- Se notifica al denunciante de la Resolución Fundada en un plazo de 5 días, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la Ley N°18.883 y se comunica a la Dirección del Trabajo/Contraloría
<i>Recepción Denuncia en contra de Alcalde o alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se debe poner en conocimiento de Contraloría General de la República, en el plazo de tres días hábiles administrativos.</li> <li>- No corresponde que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia.</li> </ul>	- Contraloría General de la República será la Entidad que sustancie el sumario respectivo o bien determinar mediante resolución fundada no dar inicio al proceso sumarial.

### **3. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO:**

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

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

La Dirección del Trabajo o Contraloría, según corresponda, podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

### **4. LA DESIGNACION DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

### **5. DILIGENCIAS MINIMAS:**

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo, las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno

respectivo; decretos de nombramiento, convenios de prestación de servicio, contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros antecedentes.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

## **6. CONTENIDOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN:**

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo o Contraloría, el informe contendrá, a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y RUT del municipio.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en los literales l) y m) del artículo 82 de la Ley 18.883, entendiéndose que se trata de vulneraciones graves a la probidad administrativa conforme al nuevo numeral 10° del artículo 62 de la Ley 18.575, deberá evaluarse la gravedad de los hechos investigados y podrá proponerse las sanciones establecidas en el Estatuto administrativo de funcionarios municipales, Ley 18.883.

## **7. PLAZO DE INVESTIGACIÓN:**

La persona a cargo de la investigación interna tendrá un plazo de 30 días hábiles administrativos para realizar las diligencias mínimas que lo lleven a levantar el informe de investigación que deberá incluir lo establecido en el apartado sexto precedente.

#### **8. REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:**

El empleador dentro del plazo de dos días hábiles administrativos de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo/Contraloría según corresponda. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo/Contraloría tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

#### **9. ADOPCIÓN DE MEDIDAS O SANCIONES DEL INFORME POR EL EMPLEADOR:**

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo/Contraloría, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo/Contraloría no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo o al ente contralor, según corresponda.

De acuerdo a lo establecido en Dictamen N°E516610/2024 de Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones sobre la Ley N°21.643 que indica en esta materia: "...A su vez, es muy relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad - como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada", y sin perjuicio de la posibilidad del afectado de proseguir las correspondiente acciones penales o civiles ante los tribunales de justicia, por las responsabilidades que pudieran corresponder.

## ***10- INVESTIGACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO/CONTRALORÍA:***

La Dirección del Trabajo o el ente contralor, según corresponda, realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo o Contraloría, el Servicio deberá notificar al municipio dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del código del Trabajo, para efectos de haberse establecido medios de notificación alternativos.

## ***DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL***

### ***1. MEDIDAS CORRECTIVAS:***

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores del municipio, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

## **2. SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN:**

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 122 de la Ley 18.883, considerando las modificaciones establecidas en la Ley 21.643.

La persona trabajadora sancionada con la destitución podrá impugnar dicha decisión ante el jefe superior del servicio, con el sistema recursivo dispuesto en la Ley 18.883, o los medios de impugnación judiciales pertinentes. En el caso de que el sancionado tenga la calidad de Alcalde o concejal se aplicará el procedimiento correspondiente establecido en la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su artículo 60.

## **DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA REALCIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

### **1. VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, proveedores del servicio, contratistas, subcontratistas, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

### **2. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN:**

En caso que el empleador principal o usuario reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas o servicios, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

***DENUNCIA ANTE TRIBUNALES COMPETENTES***

Judicialización por vulneración de derechos fundamentales. Cuando la Dirección del Trabajo o Contraloría, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.