REGLAMENTO MUNICIPAL
N°01/2019

PENCO, ABRIL 2 DE 2019

LA ALCALDÍA MUNICIPAL CON ESTA FECHA REGLAMENTA LO QUE SIGUE.

VISTO Y CONSIDERANDO:

a) La necesidad de definir un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de conductas de acoso laboral o sexual, generando las directrices para la actuación de la Organización en dicha materia, el cual será aplicable a todos quienes tengan tienen algún tipo de relación contractual con el Municipio, sea en calidad de planta, contrata, honorarios, código de trabajo o preste servicios externos.

b) El deber del Municipio de generar condiciones laborales óptimas para el adecuado ejercicio de la función pública.

c) Garantías constitucionales consignadas en el Artículo 19 de la Constitución Política de la República: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Igualdad ante la ley; Igualdad de protección de la ley en ejercicio de su derecho; Respeto y protección a la vida privada, la honra y la dignidad de la persona y su familia; y La libertad de trabajo y su protección.

d) Ley № 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52° que instruye el Principio de Probidad Administrativa es decir la obligación de Observar una conducta funcionaría intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Principio básico de la Administración Publica, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.

e) Ley № 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", definiéndolo como el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

f) Ley № 20.607, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", definiéndolo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

g) Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, artículo 82, letra l) que establece en forma expresa que los funcionarios se encuentran afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral y establece las sanciones en caso de incumplimiento.

h) Código del trabajo Artículo 2, inciso 2, que define el acoso sexual como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

i) Y Conforme a las facultades que me confieren la Ley Nº 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Díctese el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE INVESTIGACION Y

SANCION AL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

TITULO I
MARCO CONCEPTUAL

ARTÍCULO 1°. Violencia laboral. La violencia laboral está constituida por incidentes en que los funcionarios(as) de una institución sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo y que ponen en peligro su seguridad, su bienestar o su salud de manera explícita o implícita.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos que se describen a continuación:

- Se presentan actitudes hostiles contra uno o varios funcionarios(as), con efectos negativos para éstos(as).
- Pueden identificarse una o varias víctimas, y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder. No siendo necesario que exista una relación de jerarquía, sino que una persona puede ejercer mayor poder que otra(s) por antigüedad, mayor confianza con la jefatura, etc.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también al equipo y a la unidad de trabajo, ya que perjudica el clima laboral.

ARTÍCULO 2°. Forma en que se presenta la violencia laboral. Dentro de una institución, la violencia laboral, puede presentarse básicamente en tres sentidos:

a. **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado. Esta es la dirección más común del acoso y, si bien podría darse el caso de que el(la) acosador(a) tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

b. **Vertical ascendente:** Desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de cierto grado de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura.

c. **Horizontal:** Es el menos frecuente de los acosos porque al no existir asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

ARTICULO 3°. Condiciones que determinan presencia de maltrato. Para el establecimiento de un caso de maltrato, debe cumplirse alguna de las siguientes condiciones:

1. Que, se presenten consecuencias en la salud física o psíquica de la(s) víctima(s).

2. Que, exista una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder su empleo o limitar sus oportunidades de desarrollo en la institución.

ARTICULO 4°. Acoso laboral. Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la jefatura o por uno o más compañeros de trabajo, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el (la) o los(as) afectados(as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

ARTÍCULO 5°. Tipos de acoso. El Acoso Laboral se puede caracterizar como de tipo físico o psicológico.

ARTÍCULO 6°. Manifestaciones de acoso laboral físico. Dentro de las manifestaciones del acoso laboral de tipo físico se destacan:

a. Gritar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
b. Asignar objetivos o tareas con plazos prácticamente imposibles de cumplir.
c. Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
d. Ignorar o excluir a una persona, simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
e. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a un error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
f. Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
g. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

ARTÍCULO 7°. Manifestaciones de acoso laboral psicológico. El Acoso Laboral de tipo Psicológico, se refiere al daño o atentado contra la personalidad, dignidad o integridad psíquica de una persona por parte de otra en un contexto de trabajo. Algunas consecuencias de este tipo de acoso son:

a. La víctima va perdiendo gradualmente la confianza en sí misma, a consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida.

b. La calidad de su trabajo y su eficacia se ven alteradas, proporcionando nuevos argumentos al acosador(a) para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de ésta.

ARTICULO 8°. Acoso Sexual. El Acoso Sexual se refiere a los requerimientos de carácter sexual que una persona (hombre o mujer) realiza a otra mediante cualquier medio, sin su consentimiento y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el trabajo.

ARTÍCULO 9°. Hechos que no constituyen violencia laboral. Si bien en el ambiente laboral pueden darse diversas situaciones que pueden generar conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, es necesario distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de la presión existente o se presentan de manera aislada, no se configuran como eventos de violencia laboral.

Ejemplos de estas situaciones son:

a. Conflictos menores que no perduran en el tiempo
b. Estrés derivado de la carga laboral.
c. Amonestación de la jefatura directa producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
d. Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.

TITULO II

PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

ARTICULO 10°. Principios Básicos. Que, a fin de reafirmar y privilegiar la dignidad, respeto y buen trato para cada una de las personas que estén involucradas en la denuncia, se establecen los siguientes principios básicos que guiarán todo el proceso a desarrollar:

a. **Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia e investigación debe basarse fundamentalmente en la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los Involucrados como con la información de la que tome conocimiento, de manera que los(as) funcionarios(as) tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso en su totalidad tendrá un carácter reservado.

b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el procedimiento, se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas

estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, origen étnico u otras de similar naturaleza.

c. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esto involucra. En este sentido, la acusación debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una acusación falsa (basada en argumentos o evidencia que sean comprobadamente falsos) podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

d. **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) de la institución, cualquiera sea su jerarquía, estamento o calidad jurídica, colaborar con la investigación cuando maneje antecedentes o información fidedigna que aporte al proceso.

e. **Debido proceso:** Es importante tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

ARTICULO 11°. Etapas del procedimiento. El tratamiento que se realizará frente a las denuncias presentadas se someterá a un procedimiento reglado que regulará los mecanismos de presentación de denuncias, forma de desarrollar la investigación y aplicación de la sanción para quien resulte culpable.

ARTICULO 12°. Denuncia. La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de Acoso Laboral y/o Sexual.

ARTICULO 13°. Personas facultadas para realizar denuncias. La denuncia puede ser presentada:

a. Directamente por la persona afectada.
b. Por la Asociación a la que pertenezca el funcionario y/o Comité Paritario.
c. Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia.

ARTICULO 14°. Requisitos de la denuncia. Para que una denuncia sea efectiva, debe cumplir con las siguientes condiciones:

a. Deberá formularse por escrito o vía correo electrónico y ser firmada por el(la) denunciante, pudiendo utilizarse formato de denuncia. **(Anexo 1).**
b. Debe contener la individualización y domicilio del (la) denunciante.
c. Debe contener una Narración circunstanciada de los hechos, describiendo de manera detallada y cronológica las acciones que se denuncian.
d. Identificación de quién(es) comete(n) los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estas situaciones.
e. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de evidencia, cuando ello sea posible.

ARTICULO 15°. Canalización de la Denuncia. La denuncia será recepcionada directamente por el Jefe(a) de Personal, quién deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante **(Anexo 2).**

El indicado funcionario, no tendrá facultades para decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, siendo su deber acoger cualquier acusación que se realice y someterse al proceso establecido en el presente reglamento.

El(la) Jefe(a) de Personal entregará personalmente la denuncia y los antecedentes a la Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual durante el mismo día o al día hábil siguiente.

Si la víctima de acoso, voluntariamente opta por que se entregue una copia de la denuncia a su jefatura para que tome conocimiento de la situación vivida, deberá manifestarlo a través de un consentimiento escrito en el mismo formulario.

ARTÍCULO 16°. La Comisión de Acoso Laboral/Sexual. La Comisión de Acoso Laboral/Sexual estará conformada por:

a. El(la) Jefe(a) de Personal
b. Un(a) Representante de la Asociación de Funcionarios Municipales.
c. Un(a) representante de Comité Paritario.
d. El (la) Asesor(a) Jurídico.

ARTÍCULO 17°. Compromiso de confidencialidad. Cada uno de los integrantes de la Comisión de acoso laboral y/o sexual deberá firmar un **compromiso de confidencialidad (Anexo 3),** con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada.

En caso que uno de los miembros divulgue información reservada o de alguna forma rompa el principio de confidencialidad, podrá ser sometido a sanciones o medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 18°. Inhabilidades. Los miembros de la comisión deberán **declararse inhabilitados (Anexo 4)** de participar del proceso, al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

a. Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
b. Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
c. Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
d. Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión consideren justificado para declarar su inhabilidad.

ARTÍCULO 19°. Reemplazos. Si uno o más integrantes de la Comisión se declaran inhabilitados para conocer de un caso, el reemplazo de éstos será determinado de la siguiente forma:

a. Jefe(a) de Personal de acuerdo a orden de subrogancia de la Unidad.
b. Representante de Asociación de Funcionarios Municipales, definido por la Asociación.
c. Representante de Comité Paritario, definido por Comité.
d. Asesor Jurídico, por el Secretario Comunal de Planificación.

ARTÍCULO 20°. Investigación de la denuncia. Presentada la denuncia a la Comisión de acoso laboral y/o sexual, ésta tendrá un plazo de 5 días hábiles para revisar los antecedentes presentados y realizar las investigaciones pertinentes con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si existe o no culpabilidad en el(la) acusado(a).

La investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicadas.

Quienes comparezcan ante la comisión de acoso laboral y/o sexual deberán firmar un **compromiso de confidencialidad. (Anexo 5)**

Cada vez que se reúna la Comisión de acoso laboral y sexual, ésta deberá firmar un acta, indicando los acuerdos que se tomaron en cada sesión. En este sentido, el Jefe(a) de

Personal deberá encargarse de que todos los antecedentes recopilados, así como los informes que resulten del proceso sean resguardados con la finalidad de asegurar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.

ARTÍCULO 21°. Informe. En virtud de la investigación realizada, la Comisión de acoso laboral y sexual, determinará la existencia o no de conductas que revisten características de acoso elaborando un informe, que se comunicará a la víctima y que contendrá la propuesta de alguna de las siguientes acciones:

- En los casos donde la investigación de la comisión compruebe que los hechos revisten gravedad, se solicitará al Alcalde decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, de conformidad a los artículos 123, 124 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Dichos procedimientos disciplinarios podrán disponerse, aun cuando figuren involucrados trabajadores regidos por el código del trabajo o contratados a honorarios.

  La investigación sumaría o sumario administrativo, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

- En el caso que la investigación acredite una falsa denuncia se solicitará al Alcalde decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo para el o los que realizaron la falsa denuncia.

En ambos casos la comisión podrá proponer se adopten medidas a fin de otorgar protección a los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, redestinar a una o ambas partes u otras que estimaren permitentes.

El fiscal a cargo de la investigación dentro de sus primeras gestiones, deberá pronunciarse sobre la adopción de alguna de las medidas de protección propuestas.

ARTICULO 23°. Medidas Adicionales. Independiente del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Personal en conjunto con el Director(a), jefatura(s) correspondientes deberán efectuar las acciones necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en la unidad afectada, con la finalidad de tratar estas

temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al ambiente laboral.

ARTICULO 24°. Vigencia. El presente reglamento comenzará a regir una vez terminada su total tramitación.

ANÓTESE, TRANSCRÍBASE a todas las Direcciones Municipales, **PUBLÍQUESE** en página web del municipio, **ARCHIVESE.**

VICTOR HUGO FIGUEROA REBOLLEDO
ALCALDE

P. BEATRIZ GALLEGOS GONZALEZ
SECRETARIA MUNICIPAL

DISTRIBUCION:

- Direcciones Municipales
- Asociación de Funcionarios
- Compite Paritario
- Sindicato de honorarios
- Oficina de Partes

VHFR//PSO/pso

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Anexo 1

El _____del mes _____ del año _____ , el Departamento de Personal de la Ilustre Municipalidad de Penco ha recepcionado de parte de Don(ña) _____ _____RUT_____la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	
Acose- Sexual	

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima; persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual			
Denunciante; Persona (un tercero) que pone en conocimiento e| hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual y que IMO es víctima de tales acciones			

Datos personales del **DENUNCIANTE** (Sólo en el caso que el Denunciante no sea víctima)

Nombre completo	
Rut	
Teléfono de contacto	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad	

Datos personales de la **VÍCTIMA**

Nombre completo	
RUT	
Teléfono de contacto	
Cargo que desempeña	

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

Datos personales del **DENUNCIADO/A**

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad	

ARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas (en orden cronológico) por el(la) presunto(a) acosador(a) que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles relevantes.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respedo	

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", señale cuál/es:

_____

_____

AUTORIZACIÓN:

Yo _____ en mi calidad de
denunciante:

SI, autorizo la entrega de copia de esta denuncia a mi jefe directo.

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

_____ _____

Denunciante Jefe de Personal

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Anexo 2

Nombre:_____

Firma denunciante:_____

Fecha:_____

_____

Jefe de Personal

- Copia persona **ENTREGA** documento
- Copia persona **RECIBE** documento

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Anexo3

Los abajo firmantes, en calidad de Integrantes de la Comisión de acoso laboral y/o sexual constituida el día ____ de _____ de _____ y conformada de acuerdo con el Protocolo establecido en materia de acoso, en relación a la denuncia presentada por Don(a)_____, registrada con el № / 20

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

• Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extra laboral.

• No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

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

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

En _____ a _____ de _____ de 20 _____ .

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

Anexo 4

Yo,_____,en calidad de _____ me declaro inhabilitado(a) para conformar la Comisión de acoso laboral y/o sexual en relación a la denuncia presentada por Don(a)_____, registrada con el № / 20, por la(s) siguiente(s) causal (es):

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

En Penco, a_____días del mes de_____ año

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Anexo 5

Yo, _____ C.I _____ ,

quien comparecen calidad de _____ ante la Comisión de acoso laboral y/o sexual, en relación a la denuncia presentada por Don(a). _____ , registrada con el № _____/ 20 _____ .

ASUMO LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

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

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

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

En Penco, _____de_____ del_____.