



MAT.: APRUEBA ACTUALIZACION DEL
REGLAMENTO SOBRE INVESTIGACION Y SANCION
AL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DE LA
MUNICIPALIDAD DE COELEMU.

COELEMU; 30 JUL 2024

HOY LA ALCALDIA DECRETÓ LO QUE SIGUE:

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 001357

VISTOS:

1. El artículo 19 N°1, de la Constitución Política de la República de Chile, sobre Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica.
2. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52, sobre el principio de probidad.
3. La Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
4. La Ley N° 20.607, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.
5. La Ley N° 18.883, artículo 82, sobre prohibiciones de acoso sexual y laboral.
6. La Ley 21.643, de fecha 15 de enero de 2024, 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.
7. El Dictamen E516610N24, de fecha 19 de julio de 2024, 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.
8. El Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2, sobre el acoso sexual y,
9. Las facultades que me confiere la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

- 1) La necesidad de actualizar el Reglamento sobre Investigación y Sanción al Acoso Laboral y/o Sexual de la Municipalidad de Coelemu, sancionado mediante el Decreto Alcaldicio N° 922, de fecha 28 de junio de 2022, por la entrada en vigencia de la Ley 21.643, de fecha 15 de enero de 2024, 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.
- 2) Que, con motivo de dicha actualización, se incorporan al reglamento las nuevas directrices destinadas a mejorar el tratamiento de denuncias, de conductas de acoso laboral o sexual, el cual será aplicable a todos quienes tengan algún tipo de relación contractual con el Municipio, sea en calidad de planta, contrata, honorarios, código de trabajo o preste servicios externos.

DECRETO:

- 1.- **APRUEBESE ACTUALIZACIÓN**, del Reglamento sobre Investigación y Sanción al Acoso Laboral y/o Sexual de la Municipalidad de Coelemu, que se adjunta y que forma parte íntegra del presente decreto alcaldicio.
- 2.- **COMUNÍQUESE**, a las Direcciones Municipales para conocimiento.
- 3.- **DÉJESE SIN EFECTO**, el Decreto Alcaldicio N° 922, de fecha 28 de junio de 2022, sobre Reglamento de Investigación y Sanción al Acoso Laboral y/o Sexual de la Municipalidad de Coelemu, y cualquier otro manual o reglamento sobre la misma materia.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, DÉJESE SIN EFECTO Y ARCHÍVESE.



GISELA HERNANDEZ VILLEGAS
SECRETARIO MUNICIPAL

APU/GHV/100
Distribución

- Todas las Direcciones.
- Archivo.

I/ 9702.



ALEJANDRO PEDREBOS URRUTIA
ALCALDE





REGLAMENTO SOBRE INVESTIGACION Y
SANCION AL ACOSO SEXUAL Y LABORAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE COELEMU

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:

- a) Se presentan actitudes hostiles contra uno o varios funcionarios(as), con efectos negativos para éstos(as).
- b) Pueden identificarse una o varias víctimas, y uno o varios victimarios.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Puede ser ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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.

ARTÍCULO 3. Maltrato Laboral: Se define como 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 psicológica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Existen conductas de maltrato laboral que son posibles de calificar como violencia de género en aquellos casos en que se detecta como denominador común la discriminación y prejuicios en torno al género. Entre las principales características de Maltrato Laboral se encuentran:

1. La conducta violenta es generalizada, no existen distinciones frente a la víctima, sino que la conducta es para todos igual.
2. La acción es evidente, ya que se realiza sin importar contexto o lugar, si están presentes o no otras personas. El agresor no oculta ni encubre su accionar, naturalizando muchas veces su conducta.
3. No existe un objetivo específico detrás de una conducta de maltrato.
4. Afecta la dignidad de las personas que la padecen y de quienes son testigos.
5. La conducta puede estar naturalizada, sin ser cuestionada por quien la ejerce.
6. La agresión normalmente es esporádica en el tiempo, pues depende en muchos casos del estado de ánimo del agresor.

ARTÍCULO 4. Acoso laboral. Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

ARTÍCULO 6. Manifestaciones de acoso laboral, como, por ejemplo:

I. Ataque a la víctima con medios organizacionales (Psicológico):

- a) Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- b) Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- c) Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.





- d) Excluir de reuniones.
- e) No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- f) Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- g) Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- h) Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- i) Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- j) Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- k) No asignarle tareas, asignarle tareas sin sentido, o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- l) Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- m) Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- n) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- o) Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- p) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- q) Esconder o dañar elementos de trabajo.

II. Ataques a la víctima a través de aislamiento social (Psicológico):

- a) Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- b) Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- c) Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

III. Ataques a la vida privada de la víctima (Físico):

- a) Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- b) Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- c) Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- d) Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- e) Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- f) Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros).





- g) Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas, nacionalidad u origen étnico, y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- h) Mofas relativas a las actitudes, aspecto físico, género, y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- i) Causar daños a las pertenencias del trabajador.

IV. Ataques a la salud física de la víctima (Físico):

- a) Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- b) Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

V. Agresiones verbales (Físico):

- a) Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- b) Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- c) Insultar una trabajadora o trabajador.
- d) Realizar amenazas en contra de una trabajadora o trabajador.
- e) Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- f) Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- g) Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

VI. Rumores (Físico):

- a) Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- b) Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

VII. Ciber Acoso:

Es el acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

ARTÍCULO 7. 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, como, por ejemplo:

I. Manifestaciones no verbales presenciales:

- a) Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- b) Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- c) Gestos o movimientos de carácter sexual.





II. Manifestaciones verbales presenciales:

- a) Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- b) Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- c) Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

III. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- a) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- b) Propositiones sexuales.
- c) Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- d) Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- e) Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

IV. Manifestaciones por medios digitales:

- a) Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- b) Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

V. Manifestaciones físicas:

Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

ARTÍCULO 8. 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) Traslado de puesto de trabajo.
- b) Modificación de las funciones u horarios de trabajo previo acuerdo de las partes o unilateralmente en los casos que permite la ley.
- c) Discrepancias o diferencias de opiniones.
- d) Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.





- e) Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- f) Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- g) Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- h) Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- i) Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- j) Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

TITULO II

PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

ARTÍCULO 9. 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. Celeridad: procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor premura, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

e. Perspectiva de Género: que se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las partes, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.





ARTÍCULO 10. 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.

ARTÍCULO 11. 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.

ARTÍCULO 12. Personas facultadas para realizar denuncias. La denuncia puede ser presentada:

- a. Directamente por la persona afectada.
- b. Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada, si no pudiere firmar, a su ruego.

ARTÍCULO 13. 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.

ARTÍCULO 14. Canalización de la Denuncia. La denuncia será recepcionada directamente en la Oficina de Personal, con el encargado (a) de esa oficina quién deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante (**Anexo 2**).

En el caso de que él o la encargada de la oficina de personal o cualquiera de sus subrogantes sea denunciante o denunciada, deberá conocer la denuncia la Dirección de Control por intermedio de su Director o quien le subrogue.

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 o la encargada de la Oficina de Personal o quien se subrogue, o el Director de Control o quien le subrogue, entregará personalmente la denuncia y los antecedentes de Acoso Laboral y/o Sexual de forma inmediata al Alcalde, quien tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles, de presentada la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada. Si habiendo transcurrido el término establecido y existiendo pronunciamiento de la autoridad, se tendrá por presentada.

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 15. El Alcalde ordenará la Investigación o Sumario Administrativo, tratándose de hechos que eventualmente vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), de la ley 18.883, sobre prohibiciones funcionarias referentes a acoso sexual y laboral, deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

ARTÍCULO 16. De la Separación de funciones y atención Psicológica Temprana. En caso de que el sumario o investigación se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), de la ley 18.883, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

ARTICULO 17. De la Sanción por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letras l) o m), de la ley 18.883, sobre Prohibiciones Funcionarias relativas a Acoso Sexual y Laboral.

Se establece la sanción de **DESTITUCION E INHABILIDAD PARA EJERCER CARGOS PÚBLICOS POR UN LAPSO DE 5 AÑOS**, contados desde la notificación del decreto Alcaldicio que aplica la medida disciplinaria.





El Alcalde podrá, eximir al funcionario o funcionaria de cumplir el plazo establecido anteriormente, decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.

ARTICULO 18. Si el Alcalde ordene el sobreseimiento u otra medida disciplinaria, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129, 130, 140 y 156 de la ley 18.883.

A su vez el sancionado podrá ejercer los derechos contemplados en los artículos 130 y siguientes de la ley 18.883 y así como también todos los recursos legales que procedan en conformidad a la normativa vigente.

ARTICULO 19. Situación especial de Alcaldes, Concejales y Jefes de Dependencia directa del Alcalde.

En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley 18.883, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades."

ARTÍCULO 20. De la Denuncia Infundada o Falsa. Si a raíz de la investigación se comprobare que un funcionario efectuó una denuncia que carece de fundamentos solo con el ánimo de perjudicar, el afectado podrá accionar el presente procedimiento, lo cual constituiría falta la probidad.

ARTÍCULO 21. Compromiso de confidencialidad. Cada funcionario o prestador de servicio que forme parte de la investigación deberá firmar un compromiso de confidencialidad (**Anexo 3**), con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada.

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





ARTÍCULO 22. Situación de los Prestadores de Servicio a Honorarios y Personal Sujeto al Código del Trabajo. Tratándose de prestadores de servicio a honorarios y personal sujeto al código del trabajo, se les aplicará el procedimiento descrito en el presente reglamento, y en la eventualidad de que producto de la investigación, se determine haber incurrido en actos de acoso sexual o laboral, la municipalidad podrá unilateralmente poner término al contrato.

ARTÍCULO 23. Medidas Adicionales. Independiente del resultado del procedimiento administrativo, la oficina de Personal en conjunto con el Director(a), jefatura(s) correspondientes deberán efectuar las acciones necesarias para mantener 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. Denuncia al Tribunal Competente (Art. 88 ley 18.883). Si por aplicación del presente reglamento se determina que existieron actos constitutivos de acoso sexual, le asiste el derecho a la víctima a ser defendidos y a exigir que la municipalidad a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo tribunal por el alcalde de la municipalidad, tanto si el afectado es él, como si lo fuere cualquier funcionario. En este último caso se requerirá siempre una solicitud escrita del afectado.

ARTICULO 25. Sobre el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios. Para los efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo, Contraloría General de la República ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

ARTICULO 26. Vigencia. El presente reglamento comenzará a regir a contar del primero de agosto de 2024.


ALEJANDRO PEDREROS URRUTIA
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE COELEMU





FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL
Anexo 1

El _____ del mes _____ del año _____, la oficina de Personal de la Municipalidad de Coelemu ha recepcionado de parte de Don(ña) _____ cédula de identidad N° _____ la siguiente denuncia.

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	☐
Acoso Sexual	☐

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 el 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	
Dirección o 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 solicitan en la sección anterior.

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO/A

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Dirección o Unidad	



NARRACIÓN 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 respaldo	

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



AUTORIZACIÓN:

YO _____ en mi calidad de denunciante:

(Marque con una "X" la opción a elegir)

____ 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

ENCARGADA DE PERSONAL



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

Anexo 2

Nombre: _____

Firma denunciante: _____

Fecha: _____

Firma: ENCARGADA DE PERSONAL



**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARCIENTES A PROCESO SOBRE DE ACOSO
LABORAL Y/O SEXUAL.**

ANEXO 3

YO _____ C.I. _____

quien comparece en calidad de _____, ante el fiscal en procedimiento sobre acoso

Laboral y/o sexual, en relación a la denuncia presentada por

Don(ña) _____, registrada con el N° _____/_____.

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 al proceso, 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 Coelemu, a _____ días del mes de _____ del año 20_____.