



Municipalidad de Dalcahue

Aprueba Reglamento de Acoso laboral y sexual.

Decreto Alcaldicio N° 1219

29 de Julio de 2021

VISTOS Y CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República de Chile; lo contemplado en los artículos 12°, 31° y 65° letra I), todos de la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; la Ley N°18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, en especial, sus normas referentes a la responsabilidad administrativa; la instrucción del Sr. Alcalde en cuanto se materialice en un instrumento jurídico interno, en especial, dentro de un Reglamento de Higiene y Seguridad, las modificaciones legales introducidas tanto por la Ley N° 20.005 del 18 de Marzo del 2005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual, y por la Ley N° 20.607 del 08 de Agosto de 2012 que modificó el Código del Trabajo y en nuestro caso, el Estatuto Administrativo de funcionarios municipales en su artículo 82°, tipificando y sancionando conductas que constituyen Acoso Laboral; y la Sentencia de Proclamación de Alcalde de Dalcahue del Tribunal Electoral Regional de los Lagos, Rol 26-2021-P;

APRUEBESE EL SIGUIENTE REGLAMENTO SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

TÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO.

ARTÍCULO 1° El presente Reglamento será aplicable a todas las personas que tengan cualquier tipo de relación laboral con la Municipalidad de Dalcahue, sea que la fuente u origen de dicha relación sea estatutaria, como en el caso de los funcionarios de planta o contrata regidos por la Ley N° 18.883 o bien, de naturaleza contractual, como en el caso de los prestadores de servicios a





honorarios o los regidos por el Código del Trabajo. Para la aplicación de este Reglamento, y solo excepcionalmente para estos efectos, entiéndase y denominase funcionario, a todas las personas con vínculo laboral aquí mencionadas. De igual manera cuando este Reglamento se refiera de manera genérica, por ejemplo, a "denunciado", "acosado", "denunciante", etc, se está refiriendo al género "hombre", es decir, incluyendo a ambos sexos.

TÍTULO II: DEL TRATAMIENTO FRENTE A UN ACOSO SEXUAL, DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES.

ARTICULO 2º Se define el "Acoso Sexual" como una conducta ilícita entendiéndose por tal aquella en que una persona realiza en forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien las recibe y que amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTICULO 3º Todo funcionario de la Municipalidad de Dalcáhué que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene obligación de denunciarlos por escrito, sea a su Jefatura Directa, al Departamento de Personal, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Dalcáhué, o directamente al Alcalde(sa). De igual forma, la denuncia podrá ser ejercida directamente ante la Inspección del Trabajo o los Juzgados de Letras del Trabajo.

ARTICULO 4º La denuncia deberá cumplir al menos los siguientes requisitos:

1.- Individualización del presunto acosador, esto es, al menos al nombre y apellidos del denunciado, su número de cédula de identidad y la calidad laboral o cargo que ostenta en la Municipalidad de Dalcáhué.

2.- La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosado

3.- Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

ARTÍCULO 5° Recibida la denuncia por parte de las distintas instancias mencionadas en el artículo 3°, éstas a su vez deberán comunicar a más tardar en el plazo de 24 horas al Alcalde, a fin de que éste, adopte todas las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 6° Paralelamente a lo descrito en el artículo anterior, la autoridad alcaldía, y en virtud de la gravedad de los hechos denunciados, deberá instruir sea la investigación sumaria o el sumario administrativo, procedimientos que se ceñirán a las normas y plazos establecidos en la Ley.

ARTÍCULO 7° En los procedimientos administrativos disciplinarios que se incoen, se velará por un estricto apego a la reserva y a la confidencialidad, garantizando de igual modo, los principios básicos de presunción de inocencia, de bilateralidad de la audiencia y a ser oído, y fundamentar las resoluciones u actos administrativos derivados de estos procedimientos.

ARTÍCULO 8° Del informe o Vista Fiscal que se originen de la Investigación sumaria o sumario administrativo, se comunicará al Alcalde con copias al Comité de Higiene y Seguridad, a la Jefa de Recursos Humanos y a las partes denunciante(s) y denunciada(s).

ARTÍCULO 9° No obstante los plazos de notificaciones y recursos establecidos en el título V del Estatuto Administrativo, el Informe o Vista Fiscal no podrán exceder el plazo de 20 días contados desde el inicio de la Investigación. Las partes serán notificadas de este Informe o Vista Fiscal al día 21.

ARTÍCULO 10° Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 24 de iniciada la Investigación, mediante un escrito dirigido al Instructor o Investigador, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será



remitido al Alcalde (sa) y a la Inspección del Trabajo a más tardar al día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTÍCULO 11° La autoridad edilicia, antes de dictar la resolución final, considerará las observaciones que le haga la Inspección del Trabajo, las que serán evaluadas por un representante del Comité Paritario, un representante de la Asociación de Funcionario Municipales, Departamento de Personal y la Dirección de Control, quien propondrá finalmente las medidas que estime pertinentes, todo lo cual será notificado a las partes a más tardar dentro de tercero día de recibidas estas conclusiones. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder 15 días.

ARTÍCULO 12° Si la denuncia fue interpuesta directamente ante la Inspección del Trabajo, las conclusiones a que ésta llegue en sus procedimientos de investigación, serán puestas en conocimiento de la Municipalidad de Dalcahue, del denunciante y del denunciado, terminando el procedimiento de la forma a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 13° La o el afectado por alguna medida o sanción, podrá utilizar el Recurso de Reposición ante la misma autoridad que dicta esta Resolución final, el que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes.

ARTÍCULO 14° Si del resultado de la Instrucción o Investigación se determinare que la denuncia se basó en antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al presunto victimario, ésta o al Departamento de Personal, solicitarán a la autoridad edilicia, que se inicie una Investigación o sumario administrativo al denunciante.

TITULO III: DEL PROCEDIMIENTO ANTE CONDUCTAS QUE SEAN ATENTATORIAS CONTRA LA LEY ANTIDISCRIMINACIÓN Y AQUELLAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 15° Se define a la discriminación arbitraria a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por



agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado de Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

ARTÍCULO 16° Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, definiéndose al Acoso Laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, 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.

ARTÍCULO 17° A modo de ejemplo, y sin que la enumeración sea taxativa, serán considerados conductas de Acoso Laboral, las siguientes:

- a) Cuando se le critique a un funcionario en público reiteradamente, ya sea un superior o entre colegas.
- b) Cuando se ridiculice por creencias religiosas, origen étnica, supuesta reputación, condición sexual, etc.
- c) Acciones de ridiculización, burlas, humillaciones, agresiones psicológicas, agresiones verbales y/o agresiones físicas.
- d) Hostigación de índole verbal y físico.

ARTÍCULO 18° El conducto regular para denunciar el Acoso Laboral será un escrito dirigido a la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, denunciando con nombres y apellidos al o los acosadores, describiendo las circunstancias y hechos constitutivos de la agresión, todo ello con una copia al Alcalde, quien en conformidad a la recomendación que haga el Departamento de Personal, Comité Paritario, Asemuch y la dirección de control, instruirá la respectiva investigación



o sumario administrativo. Lo anterior, es sin perjuicio de la denuncia que la víctima pueda realizar ante los Tribunales de Justicia correspondientes.

ARTÍCULO 19° Para la determinación de las responsabilidades, sanciones y medidas que se deriven de estas conductas de acoso laboral, aplíquese de manera íntegra todo el procedimiento establecido desde el artículo 5° en delante de este Reglamento.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, INSÉRTESE EL PRESENTE TEXTO DE REGLAMENTO DENTRO DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE, Y PUBLÍQUESE EN TRANSPARENCIA ACTIVA DE LA MUNICIPALIDAD.



CLARA INÉS VERA GONZÁLEZ

SECRETARIA MUNICIPAL



MARCOS VELASQUEZ MACIAS

ALCALDE (S)

MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE