

**REGLAMENTO SOBRE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCION  
DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

ANCUD, 29 de diciembre de 2020

Nº 38.

**VISTOS :**

El fallo del Tribunal Electoral Regional Décima Región, del 31 de octubre de 2016, recaído en Causa Rol Nº 143-2016-PA; el acta de la Sesión Constitutiva del Honorable Concejo Municipal del 06 de diciembre de 2016, el Decreto Alcaldicio Exento Nº 4.007, de 06 de diciembre de 2016 y los artículos 2, 56, 58 y 83 de la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

**CONSIDERANDO:**

1° Lo dispuesto en el artículo 82 literales l) y m) de la ley Nº18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

2° Lo dispuesto en los artículo 12 y 63 letra d), ambos de la ley Nº18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

3° La necesidad de elaborar un reglamento que regule el procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

**RESUELVO:**

Díctese el siguiente reglamento que regula sobre procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual:

**REGLAMENTO SOBRE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCION DEL  
MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**1. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO**

**1.1. Objetivo general:** El presente instrumento, norma la correcta relación entre la municipalidad de Ancud y sus funcionarios, respecto de las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, en el desempeño de las labores funcionarias.

**1.2. Objetivo específico:** Establecer, en sede administrativa, mecanismos que permitan a todas las personas de la municipalidad de Ancud, identificar conductas que atentan contra dignidad y detectar factores de riesgo con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo



de situaciones, permitiendo así un mayor control social entre aquellas, ya que, al declarar las conductas no permitidas en la organización, modelan el comportamiento de quienes los rodean en función de lo permitido y censuran la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad. Ello, sin perjuicio de las acciones que los eventuales afectados puedan iniciar en sede jurisdiccional o en la Contraloría General de la República.

### 1.3. Marco Normativo:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 82 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 82 letra M).

### 1.4. Ámbito de aplicación:

Este Procedimiento podrá ser utilizado en calidad de denunciante por todas las personas que realicen alguna función en la municipalidad de Ancud. Esto incluye al personal de planta, a contrata, personal sujeto al Código del Trabajo, personas contratadas a honorarios y alumnos en práctica.

### 1.5. Principios:

El Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual se fundamenta en los siguientes principios:

- Confidencialidad:** implica el deber de prudencia y discreción en el actuar general, especialmente en quien sea responsable de llevar a cabo el Procedimiento. Por lo tanto, se debe guardar estricta reserva respecto de la información y antecedentes del caso, garantizando la dignidad e integridad de quienes están involucrados y participan en la investigación.
- Imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso 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, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- Probidad administrativa:** el principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.



d. **Rapidez:** se debe trabajar con la mayor urgencia, respetando los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo y evitando la burocratización de los procesos.

e. **Responsabilidad:** cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia cuya falsedad se acredite, será objeto de medidas disciplinarias.

### 1.6. Definiciones:

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

• **Acoso laboral:** Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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.

• **Acoso sexual:** 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.

## 2. ACTORES Y ROLES:

• **Víctima/s:** persona o personas en quien/es recae la acción de maltrato, acoso laboral o sexual.

• **Denunciante:** persona (sea la víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual.

• **Denunciado/s:** persona o personas cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

• **Receptor de denuncias:** persona o unidad municipal encargada de entregar orientación respecto al presente procedimiento y canalizar la denuncia y sus antecedentes. Le corresponde recibir las denuncias de parte del denunciante o víctima y enviarlas con celeridad y confidencialidad al alcalde, como jefe superior del servicio. La designación de estos Receptores se realizará por el alcalde, mediante la dictación del decreto alcaldicio correspondiente. En caso que los antecedentes de la denuncia ingresen por Oficina de Partes, quien reciba la documentación deberá entregarla al alcalde, dentro del mismo día de la recepción.

• **Alcalde o jefe superior del servicio:** analiza la denuncia y sus antecedentes, definiendo si la denuncia se da por presentada. Además, tiene la facultad de instruir el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo), cuando los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria.

• **Investigador:** funcionario designado por la Autoridad, encargado de llevar a cabo la Investigación Sumaria.

• **Fiscal:** funcionario designado por la Autoridad, encargado de llevar a cabo el Sumario Administrativo.



- **Actuario:** funcionario designado por el Fiscal, quien actúa en calidad de ministro de fe y certifica todas las actuaciones realizadas en el Sumario Administrativo.

### 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA:

**3.1. Presentación y Recepción de la denuncia:** La persona que se sienta afectada por alguna o más actuaciones que constituyan conductas de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual, en que haya incurrido algún servidor de la Institución, podrá presentar la denuncia correspondiente.

3.1.1. Dicha denuncia deberá dirigirse al Alcalde la Comuna de Ancud, formularse por escrito y ser firmada por el denunciante, o por un tercero a solicitud de éste.

3.1.2. De acuerdo a lo prescrito en el artículo 88 B, de la Ley N° 18.883, la denuncia deberá ser fundada y deberá cumplir los siguientes requisitos, los que de no cumplirse, se tendrá por no presentada:

- a. Identificación y domicilio del denunciante.
- b. La narración circunstanciada de los hechos.
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

3.1.3. Para efectos de presentación de la denuncia, se recomienda la utilización del Anexo 1: "Formulario de Denuncia".

3.1.4. Las denuncias podrán ser entregadas a los Receptores de denuncias designados por el alcalde o directamente en Oficina de Partes. En ambos casos, deberán ser entregadas en un sobre cerrado dirigido al Jefe Superior del Servicio (alcalde) registrando las palabras "Confidencial" y "Denuncia". La Oficina de Partes o el Receptor, una vez recibida la denuncia, la derivará dentro del mismo día de la recepción a la primera autoridad comunal.

3.1.5. Quien reciba la denuncia, Receptor designado o personal de Oficina de Partes, deberá entregar al denunciante un comprobante de recepción de la denuncia, recomendándose la utilización del Anexo 2, "Comprobante Recepción Denuncia" con la fecha correspondiente.

**3.2. Canalización de la denuncia:** El Receptor de denuncias cumple una función canalizadora, por lo que no le corresponde decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, ni emitir juicios de valor.

**3.3. Derechos del denunciante:** Los derechos mencionados a continuación se encuentran definidos en el Artículo 88A del Estatuto Administrativo Municipal, por lo que son aplicables exclusivamente a funcionarios de planta o a contrata. En el caso de personas afectas a otras modalidades de contratación (contratados por Código del Trabajo, honorarios y alumnos en práctica), aplicarán los derechos establecidos en la legislación que se les aplique o en el respectivo contrato, según corresponda, lo que deberá evaluarse caso a caso. En consecuencia, los funcionarios de planta o a contrata que realizan una denuncia ante el Jefe Superior del Servicio (alcalde) tienen los siguientes derechos:



- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Asimismo, los funcionarios de planta o contrata, cuya denuncia haya sido acogida, podrán solicitar reserva de la información, quedando prohibida su divulgación cualquiera sea la forma de ella.

**3.4. Evaluación de la denuncia:** Una vez recepcionada o recibida la denuncia por el alcalde, éste tendrá un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá o no por presentada. En caso que la denuncia no cumpla con los requisitos indicados en el numeral 3.1.2., del presente procedimiento, la autoridad dejará constancia de que la denuncia se tiene por no presentada en razón de aquello, lo que será comunicado al denunciante

En caso que la autoridad estime que la denuncia no resulta procedente por otras razones, deberá comunicar tal situación al denunciante, indicando fundadamente los motivos de su desestimación. Si transcurrido el plazo de tres días desde la recepción de la denuncia, la autoridad no se ha pronunciado sobre su procedencia, la denuncia se tendrá por presentada. En este caso, la autoridad deberá analizarla y adoptar las medidas que correspondan conforme a los hechos denunciados. En tal situación, se informará al denunciante sólo el curso a seguir con la denuncia, por ejemplo, si se instruirá o no un procedimiento disciplinario. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

**3.5. Investigación de la denuncia:** Si la denuncia se tiene por presentada y el alcalde estima que los hechos denunciados fueren susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, instruirá, mediante la dictación de una resolución, la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Este, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Si los hechos denunciados pudieren importar la perpetración de un delito o falta, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento de la justicia ordinaria y demás autoridades que pudiesen ser competentes.

**3.6. Medidas preventivas tomadas por el Fiscal en caso que se instruya Sumario Administrativo:** En el curso de un Sumario Administrativo, el Fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculcados como medida preventiva, según lo dispuesto en el artículo 134° del Estatuto Administrativo Municipal.



**3.7. Sanciones en el marco de un proceso disciplinario:** Si el alcalde estima que los hechos denunciados fueren susceptibles de la aplicación de una medida disciplinaria, ordenará instruir un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Si a raíz de un procedimiento disciplinario se acredita que el denunciado tiene responsabilidad administrativa, podrá ser objeto de alguna de las medidas disciplinarias contenidas en el artículo 120° del Estatuto Administrativo Municipal (Censura, Multa, Suspensión del empleo o Destitución).

**3.8. Información del proceso al denunciante:** Si en razón de la denuncia, se instruyó una Investigación Sumaria o un Sumario Administrativo, el denunciante sólo podrá requerir información del respectivo proceso disciplinario una vez que éste se encuentre afinado (concluido) y mediante el procedimiento contemplado en la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

**3.9. Catastro de la información de denuncias:** La información de las denuncias será administrada por el Departamento de Gestión de Personas, dependiente de la Dirección de Contabilidad, Presupuesto y Personal, y estará compuesta por lo siguiente:

- Base de datos con información general de las denuncias. La información general de la denuncia se refiere la información genérica de una denuncia particular (presentada/ no presentada; no iniciado procedimiento disciplinario/ iniciado procedimiento disciplinario; en proceso procedimiento disciplinario/ finalizado procedimiento disciplinario, según corresponda). No se guardará copia del detalle de las denuncias ni de cualquier documentación o antecedente relativo a ésta.

#### **4. GUIA COMPLEMENTARIA:**

A modo de facilitar la labor que conlleva el desarrollo del procedimiento antes descrito, se define a continuación una guía complementaria a éste, que busca apoyar las medidas y/o decisiones que ante un acontecimiento por maltrato, acoso laboral o sexual, deban adoptar los actores involucrados en el proceso.

##### **Introducción:**

La Constitución Política del Estado, asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, por lo que constituye un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

##### **4.1. Conductas que vulneran la dignidad de las personas:**

Entre las conductas que vulneran la dignidad de las personas, se encuentran específicamente las relacionadas con la violencia laboral, donde pueden apreciarse distintas manifestaciones: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros. Todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía.



- Pueden darse desde dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo: entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

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

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

#### 4.2. Qué no es violencia laboral:

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, a modo de ejemplo podemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral:

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

**4.3. Maltrato laboral:** Como se señaló, es *“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”*.

El maltrato laboral constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que el acoso laboral es una conducta que constituye agresión, que puede ser ejercido por una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

##### 4.3.1. Características del maltrato laboral:

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

**4.4. Acoso laboral:** El Código del Trabajo lo define como un *“acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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”.*

Una conducta del tipo acoso, comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos”

#### 4.4.1. Características del acoso laboral:

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

#### 4.4.2. Ejemplos de acoso laboral:

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo. Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

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

Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, encontramos, por ejemplo:

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- No asignar ningún trabajo.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Finalmente, el abusador puede:

- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.





- Desarrollar la gestión preventiva del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, procurando generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, cordialidad y la protección de los derechos de las personas.
- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Institución.
- Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas, promoviendo sanos ambientes laborales.

Además, deberá difundirse regularmente entre el personal, el contenido de este documento y se efectuarán acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en el mismo. Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

**Anótese, comuníquese, cúmplase, transcríbese a todas las Unidades y archívese.**



**RICARDO WAGNER BASILI  
SECRETARIO MUNICIPAL**



**CARLOS H. GÓMEZ MIRANDA  
ALCALDE COMUNA ANCUD**

