

VISTOS:

1. Decreto con Fuerza de Ley N° 1 - 3.063 de 1980 que permite la creación de las Corporaciones Municipales;
2. Ley 19.378, que Aprueba Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal
3. Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
4. Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
5. Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
6. Lo dispuesto en el artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo.
7. Estatutos de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social.
8. Acta de sesión de directorio de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social de fecha 25 de junio de 2021, reducida a escritura pública con fecha 06 de julio de 2021 ante Notario Público de Valparaíso.
9. Las facultades que me fueron conferidas.

CONSIDERANDO:

1. Que en diciembre de 2023 se promulgó la ley N° 21.643 que modificó 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, el cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar del funcionario público y personas del sector privado.
2. Que la ley N° 21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
3. La Corporación Municipal de Valparaíso conforme lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, sin perjuicio de incorporar el presente procedimiento a su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, viene en implementar un nuevo procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, el cual se ajusta a los lineamientos y/o directrices entregados por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En uso de las facultades que me corresponden,

RESUELVO:

1. **APRUEBASE** en este acto el texto del Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, cumpliéndose en este acto con la transcripción íntegra del documento que se aprueba y cuyo tenor es el siguiente:

Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social

ANTECEDENTES GENERALES

1. **Introducción.**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social ha elaborado el presente procedimiento de investigación y sanción respecto del 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. **Alcance**

Este Procedimiento se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o terceros que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica que se desempeñen en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social.

Se hace presente en este acto que respecto de aquellos trabajadores/as de la Corporación Municipal de Valparaíso que se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se les aplicará todo lo dispuesto en el presente procedimiento que no sea contrario a lo establecido en el citado Estatuto de Atención Primaria de Salud y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, al cual se remite el citado cuerpo normativo, atendiendo que los procesos de denuncia de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajado en que sean denunciados funcionarios regidos por dicho estatuto, serán investigados mediante la instrucción de un sumario administrativo conforme lo dispuesto en la Ley N° 18.883.

3. Definiciones.

- **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 otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- *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. 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*
- **Acoso laboral:** *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 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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- *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 jefe o por iniciativa de los 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 menospreciar.*
- *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, vestimenta, o características 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.*
- ***Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:*** *Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).*

Algunos ejemplos:

- *Gritos o amenazas*
 - *Uso de garabatos o palabras ofensivas*
 - *Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.*
 - *Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.*
 - *Robo o asaltos en el lugar de trabajo*
- ***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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.*

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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 las personas trabajadoras 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 o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.*
- ***Sexismo:*** *Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.*

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 es:

- *Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.*
- *Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.*

- *Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer 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, 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. Principios que deben guiar los procedimientos de investigación los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

*a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.*

*b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

Para alcanzar este principio se deberá considerar, especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

*c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas efectuadas por la Corporación, quien deberá evitar que en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan originar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.*

- d) *Confidencialidad:* Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- e) *Imparcialidad:* Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) *Celeridad:* El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) *Razonabilidad:* El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) *Debido Proceso:* El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informado de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando que el resguardo de los otros principios regulados en este capítulo.
- i) *Colaboración:* Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

5. Clasificaciones del Acoso Laboral y Acoso Sexual

- a) *Acoso horizontal:* Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) *Acoso vertical descendente:* Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la Corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) *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 Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la Corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras características.
- d) *Acoso mixto o complejo:* Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor 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.

6. Derechos de las personas de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Participantes en el procedimiento: Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada al domicilio que designe.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- i. Que se adopten e implementen por la Corporación Municipal medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- ii. Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en la materia en el presente capítulo.
- iii. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- iv. Que en conformidad al mérito del informe de la investigación, la Corporación Municipal disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda

Obligaciones Generales de la Corporación Municipal: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, la Corporación deberá:

- i. Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la Ley N°16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- ii. Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas del presente capítulo.
- iii. Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- iv. Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- v. Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- vi. Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

- vii. *Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador de la Ley N° 16.744, conforme a las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*
- viii. *Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.*
- ix. *Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.*
- x. *Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.*
- xí. *Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Corporación Municipal.*
- xii. *Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.*
- xiii. *Cualquier otra que imponga la normativa vigente.*

Obligaciones generales de persona a cargo de la investigación: *la persona a cargo de la investigación tendrá a lo menos las siguientes obligaciones:*

- I. *Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente capítulo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.*
- II. *Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos*
- III. *Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.*
- IV. *Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación salvo que sea requerido por los tribunales de justicia.*

Obligaciones generales de las personas trabajadoras: *las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, al menos las siguientes obligaciones:*

- I. *Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.*
- II. *Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.*

Derechos generales de las organizaciones sindicales: *las organizaciones sindicales en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, al menos los siguientes derechos:*

- I. *Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que la Corporación elabore se ajuste a las directrices del Reglamento de la Ley 21.643.*
- II. *Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente procedimiento.*

- III. *Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.*

7. *Procedimiento de investigación interna de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.*

A. *Denuncia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo*

A1. *Formas de efectuar la denuncia:*

- *La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.*
- *Para la realización de la denuncia por escrito cada Dirección y/o Jefe de Unidad contará con formularios dispuestos para el ingreso de denuncias acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. con el objeto de facilitar la presentación de las denuncias, debiendo las jefaturas facilitar el proceso de entrega y digitalización de las denuncias para conducir las posteriormente a través de los canales electrónicos fijados.*
- *La Corporación Municipal cuenta con un correo electrónico especial diseñado como medio idóneo de recepción de denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo (denunciascmv@cmvalparaiso.cl), el cual es constantemente monitoreado para la correspondiente recepción y tramitación de las denuncias.*
- *Tanto en los formularios como en la respuesta automática que entregue el correo electrónico para la recepción de las denuncias, la Corporación Municipal informará al denunciante lo siguiente:*
 - a) *El derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.*
 - b) *La facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.*
 - c) *Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.*
- *Junto con lo anterior las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo podrán ser ingresadas en el banner fijado de manera permanente en la página web de la Corporación Municipal de Valparaíso. (www.cmvalparaiso.cl)*

A2. *Contenido de la denuncia:*

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

- a) *Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa.
*En caso de ser distinta del denunciante se debe señalar y la representación que invoca.**
- b) *Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.*

- c) *Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
En caso de que la persona denunciada sea externa a la Corporación se deberá indicar la relación que los vincula.*
- d) *Relación de los hechos que se denuncian.*
- e) *Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o en su defecto, identificar al representante conforme lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.*

A3. Recepción de la denuncia:

Al momento de recibir la denuncia, por cualquiera de los canales 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.

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

En caso que la denuncia sea presentada directamente ante la Corporación Municipal, se le deberá informar a la persona denunciante que la Corporación podrá iniciar una investigación interna (o sumario administrativo) o derivarlo a la Dirección del Trabajo.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la jefatura que la reciba deberá conjuntamente con el denunciante completar el formulario de denuncia con los contenidos señalados, entregando un acta a la persona denunciante timbrada indicando la fecha y hora de presentación, a continuación procederá a escanear la denuncia remitiéndola dentro del mismo día al correo electrónico especialmente fijado para la recepción de las denuncias.

En caso que la denuncia sea presentada materialmente mediante formulario, la jefatura respectiva, deberá escanear el formulario de denuncia remitiéndolo dentro del mismo día al correo electrónico especialmente fijado para la recepción de las denuncias.

El incumplimiento de esta obligación de remisión dentro del mismo día de recepcionada la denuncia, podrá hacerse efectiva mediante los procedimientos sancionatorios establecidos en el Reglamento Interno y/o Ley N° 18.883 según corresponda.

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

Recepcionada la denuncia en el correo electrónico dispuesto para tal efecto, el Secretario General de la Corporación Municipal de Valparaíso deberá adoptar las siguientes acciones:

- a) *En caso que la denuncia sea presentada directamente ante la Corporación Municipal, se le deberá informar a la persona denunciante que la Corporación podrá iniciar una investigación interna (o sumario administrativo) o derivarlo a la Dirección del Trabajo.*
- b) *En el caso de la primera opción, la Corporación Municipal deberá informar a la Inspección del Trabajo el inicio de la investigación con las medidas de resguardo adoptadas en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia.*
- c) *Si la Corporación Municipal optare por la derivación a la Inspección del Trabajo o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo de tres días se deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes a la Inspección del Trabajo.*

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º del Código del Trabajo (persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la Corporación Municipal), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

En lo que dice relación a la tramitación de la denuncia, conforme lo señalado en los artículos anteriores, cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

B. Adopción de medidas de resguardo

Una vez recibida la denuncia, la Corporación en su rol de 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 a 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 mecanismos 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 ello, 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 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.

C. Designación de la persona a cargo de la investigación

Dentro de un plazo de tres días hábiles desde la presentación de la denuncia se 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 resolverá el Secretario General fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo quedar registro de dicha situación en el informe de investigación.

D. Diligencias mínimas en la investigación

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices y principios establecidos en el presente capítulo, debiendo al menos citar a prestar declaración a la persona del denunciante, denunciado y todos aquellos eventuales testigos que sean citados en sus respectivas declaraciones.

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.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel, debiendo dejar constancia de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, constando en papel con firma de quienes comparecen.

E. Plazo de la investigación

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días hábiles (lunes a viernes) contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

Para los efectos del cómputo del plazo en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

F. Contenido del Informe de Investigación

Una vez finalizada la investigación interna, el informe contendrá a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y Rut de la Corporación Municipal de Valparaíso*
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad.*
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad.*
- d) Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.*
- e) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.*
- f) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.*
- g) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.*
- h) 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.*
- i) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.*
- j) La propuesta de sanciones cuando correspondan, con todo en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (Conductas de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el presente reglamento interno.*

G. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

La Corporación Municipal a través de su Secretario General dentro del plazo de dos días hábiles de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, debiendo la Dirección del Trabajo emitir un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días hábiles para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Corporación Municipal, la persona afectada, denunciante y denunciada.

En caso de no pronunciarse la Dirección del Trabajo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Corporación Municipal, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

H. Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador

Notificada la Corporación Municipal del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante y denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie no se pronuncie sobre la investigación interna, la Corporación Municipal deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurridos treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

I. Investigación de la Dirección del Trabajo

Recibida la denuncia directamente en la Dirección del Trabajo, dicho servicio deberá notificar a la Corporación Municipal dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de reguardo, debiendo adoptarlas inmediatamente la Corporación una vez notificada, entendiéndose notificada 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 que sea notificado por carta certificada.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

J. Directrices para las medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral

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.*

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como el resto de los trabajadores, 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.*

Sanciones: El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

- K. Particularidades en la instrucción de un sumario administrativo en aquellos casos que la persona denunciada sea un funcionario de la atención primaria de salud regida por las normas de la Ley N° 19.378*
- I. En estos casos si la denuncia es presentada en la Corporación Municipal, el empleador dispondrá la realización de un sumario administrativo, debiendo ordenar el inicio de la del sumario administrativo conforme lo dispuesto en los artículos 118 y siguientes de la Ley N° 18.883 que "Aprueba Estatuto Administrativo para funcionarios municipales", en un plazo de tres días hábiles de recibida la denuncia o en el plazo de tres días hábiles se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que se haga cargo de la investigación.*
 - II. Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, el Secretario General de la Corporación Municipal de Valparaíso deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en casos de que correspondan.*
 - III. Se hace presente en este acto que los sumarios administrativos instruidos por la Corporación Municipal deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.*
 - IV. Ante una denuncia en contra de un funcionarios regido por las normas del Estatuto de Atención Primaria que diga relación sobre hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letra l) o m) de la Ley N° 18.883, esto es: "Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo., la Corporación sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro de plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante, la que podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días hábiles contados desde que tomó conocimiento de ello.*
 - V. En el caso de que el sumario administrativo se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 82 letra l) o m) de la Ley N° 18.883, la Corporación deberá designar preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.*
 - VI. En los sumarios administrativos 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 mismo términos que el funcionario inculpado.*

VII. *En el caso de sumarios administrativos en que se investiguen hechos relacionados con las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley Nº 16.744.*

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre totalmente afinado.

VIII. *En el caso de sumarios administrativos en que se investiguen hechos relacionados con las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) y el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Secretario General de la Corporación Municipal de Valparaíso, o se apruebe la absolución o la aplicación de cualquier medida disciplinaria, deberá notificarse dicha resolución a la persona denunciante de los hechos, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contados desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 129 de la Ley Nº 18.883*

2. **ESTABLÉCESE** en este acto que el presente Procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o terceros que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica que se desempeñen en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social.

3. **ESTABLÉCESE** en este acto que respecto de aquellos trabajadores/as de la Corporación Municipal de Valparaíso que se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se les aplicará todo lo dispuesto en el presente procedimiento que no sea contrario a lo establecido en el citado Estatuto de Atención Primaria de Salud y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, al cual se remite el citado cuerpo normativo, atendiendo que los procesos de denuncia de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo en que sean denunciados funcionarios regidos por dicho estatuto, serán investigados mediante la instrucción de un sumario administrativo conforme lo dispuesto en la Ley Nº 18.883.

4. **DÉJESE SIN EFECTO** en este acto las Resoluciones Nº 87 y Nº 88 ambas de fecha 13 de octubre de 2022 a través de las cuales se aprobó el "Protocolo de acción, investigación y sanción ante denuncias de maltrato y acoso laboral en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social" y el "Protocolo de acción, investigación y sanción ante denuncias de acoso sexual en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social" respectivamente.

5. ESTABLECESE que el Procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo entrará en vigencia el 01 de agosto de 2024.
6. CÚMPLASE por la Dirección de Comunicaciones con la difusión del Procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo aprobado en este acto.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



EDUARDO RIQUELME FUENTEALBA
Secretario General
Corporación Municipal de Valparaíso
Para el Desarrollo Social

DISTRIBUCIÓN:

- Todas las Direcciones y Unidades
- Archivo