



REPÚBLICA DE CHILE
I.MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDÍA

APRUEBA PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN PARA EL ACOSO LABORAL,
SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN
EL TRABAJO. -

EXENTO

DECRETO N° 7897/2024.-
ARICA, 01 agosto de 2024.-

VISTOS:

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, 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, la Ilustre Municipalidad de Arica, ha elaborado el siguiente protocolo con las acciones dirigidas a investigar y sancionar el acoso sexual, laboral, la violencia y discriminación en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de 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 N° 2 del Código del Trabajo, estableciendo 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, la violencia y discriminación en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024; Normas del Seguro de la Ley 16.744. Las facultades que me confieren la Ley N°18.695 “Orgánica Constitucional de Municipalidades” y sus modificaciones; Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CONSIDERANDO:

- a) Que, mediante Decreto Alcaldicio 9142, de fecha 26 de julio de 2019, se aprueba el protocolo para la tramitación de denuncias, prevención y sanción al maltrato, acoso laboral sexual y su comité de Acoso Laboral y Sexual.
- b) Que, mediante Reglamento N°04/2019, se regula las funciones y estructura orgánica de la Municipalidad de Arica, donde se señala la obligatoriedad de la Municipalidad de generar la redacción de las Ordenanzas, Reglamentos, Manuales y Protocolos.
- c) Que, mediante Reglamento Municipal N° 2/2023, de fecha 19 de junio de 2023, se regula el procedimiento disciplinario y breve investigación de la Ilustre Municipalidad de Arica, y la normativa vigente.
- d) Que, con fecha 01 de agosto de 2024, entra en vigencia la Ley 21.643, 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, el cual obliga a la Ilustre Municipalidad de Arica a elaborar un nuevo protocolo de actuación de Investigación y Sanción ante a denuncias sobre actos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación en el Trabajo, que contemple los nuevos aspectos en la materia.

DECRETO:

APRUEBESE el siguiente Protocolo de Investigación y Sanción ante a denuncias sobre actos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia y Discriminación en el Trabajo de la Ilustre Municipalidad de Arica.

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA

Título I. Preámbulo

La Ilustre Municipalidad de Arica reconoce y declara que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Este municipio promueve el mutuo respeto entre el personal municipal, tanto entre colegas como hacia sus superiores, en todas sus calidades contractuales y estatutos vigentes. Además, fomenta un trato respetuoso hacia los usuarios y personal externo, evitando toda conducta contraria al principio mencionado, incluyendo el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia y la discriminación en el trabajo. Se deben observar para dicho objetivo, normas que garanticen un ambiente digno, promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, siendo inadmisibles las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación en el trabajo, ejercidas tanto por internos como por terceros ajenos a la relación laboral.

El acoso laboral, el acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria en el trabajo son comportamientos intolerables, contrarios a la dignidad humana y a la convivencia dentro de la organización. En la Ilustre Municipalidad de Arica, se propiciarán entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se fomente el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estos escenarios a menudo surgen por la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y el mantenimiento de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La municipalidad, como entidad empleadora, asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

El presente documento se centra en la investigación y sanción de las conductas consideradas como acoso laboral, sexual, la violencia y la discriminación en el trabajo.

El presente instrumento se aplica a todo el personal de la Municipalidad, ya sea de planta, contrata bajo la ley N°18.883, personal de la Atención Primaria de Salud Municipal por mandato de la ley N°19.378, artículo 4°, prestadores de servicios a honorarios y personal regido por el Código del Trabajo.

Título II: Principios básicos.

Artículo 1: Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación en el trabajo, deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiese afectar el ejercicio pleno de derecho y el acceso a oportunidades de los funcionarios, 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, a que 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, edad, estado civil, sindicación, religión o creencia espiritual, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o capacidad diferente, origen social o cualquier otro motivo, que tenga

por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo u ocupación de manera arbitraria.

Para alcanzar este principio, se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los funcionarios.

- c) **No re victimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncia y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán 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 generar 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 todos los funcionarios participantes en dicho proceso de resguardar la 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 Investigador(a) o Fiscal, el Departamento de Recursos Humanos y el Alcalde (sa) deberán resguardar el acceso, manteniendo a su vez la reserva de toda la información y datos privados de los funcionarios a que tenga acceso con ocasión del procedimiento de investigación. Con todo, la información podrá ser requerida en cualquier momento por los Tribunales de Justicia o la Contraloría Regional de Arica y Parinacota, la cual deberá ser entregada de forma breve y sin trámite.
- 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 perjuicios o intereses personales que puedan comprometer los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso del Investigador(a) o Fiscal designado por el Alcalde, quien deberá investigar 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:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado. El procedimiento de investigación debe garantizar a los funcionarios que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a información, debiendo ser oídas y pudiendo aportar antecedentes. Además, se deberá garantizar que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.
- i) **Colaboración:** Durante la investigación, las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- j) **Presunción de inocencia:** cualquier persona que sea denunciada en calidad de responsable de las conductas que se detallan en el presente protocolo, deberá ser tratado como inocente durante toda la investigación hasta que se determine fehacientemente su culpabilidad en el marco de un procedimiento disciplinario, y no se le deberá culpar o

sancionar públicamente sobre su participación o responsabilidad mientras el procedimiento no se encuentre afinado.

- k) **Derecho a defensa:** Toda persona que sea denunciada como responsable de alguna conducta objeto del presente protocolo tiene derecho a la defensa, a ser oída, y a presentar pruebas que demuestren su inocencia. Podrá designar a un abogado, si lo estima pertinente.
- l) **Reserva del proceso y transparencia.** Debido al especial tratamiento de la materia objeto del presente protocolo. Los intervinientes del proceso deberán mantener la reserva del mismo y de toda la información de la cual se tome conocimiento en función de su cargo. Se exceptuará dicha reserva cuando funcionarios públicos tomen conocimiento de hechos que pueden constituir delitos, sobre los que deberán realizar la denuncia a las autoridades competentes (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Ministerio Público) dentro de las 24 horas siguientes desde el momento en que tomaron conocimiento del hecho delictivo.
Asimismo, cuando se formularen cargos en contra de un/a involucrado/a en un procedimiento sumarial, esto como su defensa podrá tener acceso al expediente.
- m) **Inexcusabilidad por desconocimiento de normas:** no cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculpado alegue sobre las normas reguladoras de su función. De acuerdo al artículo 8° del Código Civil, nadie puede alegar ignorancia de la ley después de que haya entrado en vigencia (se presume conocida por todos).

Título III. Conceptos y Definiciones

Artículo 2: Para identificar los actos que atenten contra la dignidad de las personas sin limitar la ocurrencia de otras acciones que afecten a integrantes de la comunidad universitaria, para efectos del protocolo y según lo establecido en la normativa nacional e internacional, se entenderá por:

- a) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que los funcionarios o trabajadores sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de este se materialice.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los funcionarios o trabajadores.
- c) **Acoso laboral:** Se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por un superior jerárquico o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otro/a trabajador (es), 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.
- d) **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cuando 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.
- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** son aquellas conductas que afecten a las personas, con ocasión de la ejecución de su trabajo o prestación

de servicios, por parte de quien lo recibe, pudiendo ser clientes, proveedores o usuarios, entre otros ajenos a la relación laboral.

- f) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del jefe superior de la entidad edilicia, una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psicológica, así como la re victimización de la víctima, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el jefe del servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral, de violencia o discriminación en el trabajo, o su respectivo manual.
- h) **Discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que careciendo de justificación razonable, le cause la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- i) **Violencia de género:** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- j) **Consentimiento:** es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden presumirse como consentimiento.
- k) **Denunciante:** persona que interpone una denuncia, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- l) **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de los actos que se denuncian en contra de la persona afectada.
- m) **Víctima o persona afectada:** Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por los hechos contenidos en la denuncia, tenga la calidad de denunciante o no.
- n) **Fiscal o Investigador(a):** Funcionario designado quien en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.
- o) **Actuario/a:** funcionario que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado por el Fiscal o Investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

- p) **Sumario administrativo:** consiste en un procedimiento de lato conocimiento y sujeto a formalidades, que tiene por objeto investigar infracciones de mayor gravedad. Su tramitación estará a cargo de un Fiscal de la unidad de Asesoría Jurídica.
- q) **Investigación sumaria:** es un procedimiento breve y simplificado, que tiene por objeto investigar las infracciones de menor gravedad, para ello se designa a un Investigador de la unidad de Asesoría Jurídica.
- r) **Probidad administrativa:** el principio de probidad tiene máxima jerarquía en el sistema jurídico chileno, por cuanto se encuentra consagrando en la Constitución Política, que se señala “El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”.

En el caso de los literales c) y d) precedentes, se considerarán manifestaciones de acoso sexual y/o laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- 1) **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por las personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- 2) **Acoso vertical descendente:** es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 3) **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigidas a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 4) **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del Jefe de la Unidad correspondiente, 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.
- 5) **Acoso en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** son aquellas conductas constitutivas de acoso, que afecten a las personas, con ocasión de la ejecución de su trabajo o prestación de servicios, por parte de quien lo recibe, pudiendo ser clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Párrafo 1°

Directrices generales

Denuncia.

Artículo 3: La persona afectada por acoso sexual, laboral, de violencia o discriminación en el trabajo, o cualquiera que haya tomado conocimiento de forma directa de dicha situación que le afectase a otro, podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el Jefe de Recursos Humanos o el funcionario designado al efecto, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a) Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la o los/las denunciante/s. En caso de formularse de manera verbal se deberá levantar un acta que detalle los hechos, la cual deberá ser firmada por el afectado o denunciante.
- b) La denuncia deberá ser fundada y su contenido debe cumplir los siguientes requisitos:
 - b.1) Identificación y domicilio del/la o los/las denunciantes/s.
 - b.2) Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - b.3) Identificación de la/s víctima/s, de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
 - b.4) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere entre otros documentos: Licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales, correos electrónicos, fotografías o cualquier medio físico que sirva de respaldo a la denuncia.
 - b.5) Tanto denunciante como víctima (si no fueran la misma persona) deberán proporcionar su correo electrónico o medio de comunicación respectivo.

Prescripción de la acción disciplinaria

Artículo 4: Con todo, es importante considerar que, la responsabilidad administrativa se extingue por la prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribe dentro del plazo de 4 años contados desde el día en que se hubiese incurrido en la acción u omisión que vulnera la dignidad de las personas, en torno a lo señalado en la Ley 21.643.

Sin embargo, habiéndose constatado los hechos constitutivos de delitos, como, por ejemplo, el abuso sexual, la acción disciplinaria prescribirá junto a la acción penal, la que para los ejemplos señalados es de 5 años.

Facultad de iniciar de oficio por parte de la autoridad un procedimiento disciplinario

Artículo 5: Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades y causas administrativas, en caso que correspondan.¹

Artículo 6: La opinión de la persona afectada no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y el/la alcalde/sa deberá estimar si procede o no, cuando la persona afectada no consienta en dicha decisión.

Artículo 7: El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el precedente artículo.

Lo anterior, radica en el fin último de este instrumento, que es el cambio de la cultura institucional para el respeto de la igualdad y no discriminación.

¹ Según lo establecido en el último inciso del artículo 88 de la Ley 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales recientemente agregado en atención a la Ley 21.643 (Ley Karin)

Obligación de denunciar

Artículo 8: Si de la denuncia se detectan hechos que pudieran revestir característica de crímenes o simples delitos, estos deberán denunciarse dentro de un plazo de 48 horas, ante el organismo pertinente, pudiendo consultar para tales efectos a la Unidad de Asesoría Jurídica de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa y disciplinaria que pueda corresponder a los/las involucrados/as.

La recepción y derivación de las denuncias.

Artículo 9: El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de recibir las denuncias sobre las materias o causales reguladas en el presente protocolo de actuación y Ley 21.643, concentrando las denuncias para su registro, seguimiento y derivación a las autoridades competentes.

Sera esta unidad la responsable de garantizar el tratamiento reservado de la denuncia apoyando en todo el proceso a cada una de las personas intervinientes, haciendo compatible la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía a los derechos humanos.

Es obligación la protección a la persona afectada, dando un trato e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Registro de las denuncias.

Artículo 10: Si la denuncia es realizada de forma verbal, la persona encargada deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual se entregará una copia a la persona denunciante, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Si la denuncia es realizada de forma telemática o mediante correo electrónico confeccionado al efecto, esta deberá venir firmada, ya sea de forma manual o a través de firma electrónica.

Cuando el denunciante o/y víctima o denunciado es el Alcalde, concejales/as o jefaturas jerárquicamente dependientes directos del alcalde/sa.

Artículo 11: Cuando la persona denunciada o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras m) y l) 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 esta situación a la Contraloría General de la República, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en cuanto sean compatibles.²

Artículo 12: En los casos referidos en el artículo anterior, no es facultad del municipio realizar algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, dado que es solo facultad de la Contraloría General de la República realizar, mediante resolución fundada, no dar o dar inicio al procedimiento disciplinario respectivo.

² Según lo establecido en el artículo 126 inciso segundo de la Ley 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales recientemente agregado en atención a la Ley 21.643 (Ley Karin)

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 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.³

Recepción y facultades del Departamento de Recursos Humanos

Artículo 13: Luego de que el Departamento de Recursos Humanos recepcione la denuncia, tendrá la obligación de derivar a la autoridad con potestades disciplinarias, dentro de las siguientes 24 horas a contar desde su recepción, quien deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, las cuales podrán ser sugeridas por el Departamento de Recursos Humanos, del servicio que corresponda, o impulsadas de oficio.

Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas de resguardo

Artículo 14: Recibida la denuncia, la entidad competente 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.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada y proporcionar a la víctima atención psicológica temprana, a través de programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744⁴ y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 15: Serán medidas de resguardo:

1. La suspensión de funciones según lo previsto en el Estatuto Administrativo y la reglamentación municipal
2. La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as
3. Separación de los espacios físicos entre los involucrados
4. Adecuaciones funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y/o víctima con el denunciado, al interior de la institución evitando el proceso de re victimización en diferentes etapas del proceso.
5. La redistribución del tiempo de jornada de acuerdo a la ley
6. Coordinación entre la Unidad de Prevención, Departamento de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, según corresponda.
7. Prohibición que la persona denunciada se contacte con la presunta víctima, por cualquier medio.
8. Alguna otra que el caso particular amerite, debidamente fundamentada y previa autorización del Alcalde/sa.

Artículo 16: En los casos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la Fiscal tiene la obligación de adoptar medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las cuales se encuentran principalmente las contenidas en los numerales 3, 5 y 6 del artículo anterior.⁵

Artículo 17: El alcalde/sa podrá adoptar medidas preventivas que resulte precedentes y que lo ameriten, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario.

³ Según lo establecido en el nuevo inciso tercero del artículo 126 de la Ley 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales recientemente agregado en atención a la Ley 21.643 (Ley Karin)

⁴ La Ley N° 16.744 es la que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

⁵ Según lo dispuesto en el nuevo inciso segundo del artículo 133 de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, los Fiscales o Investigadores/as podrán adoptar nuevas medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso, informando al/la Alcalde/sa de dicha determinación.

Artículo 18: Con todo, estas deberán adoptarse por escrito, indicando los motivos fundados y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga pronunciamiento expreso de las mismas.

Artículo 19: Asimismo, en el evento de ser dictadas durante el transcurso de la investigación, estas deberán ser informadas a la Alcaldía, Administración Municipal y a la Departamento de Recursos Humanos respectivo, resguardando los principios rectores del procedimiento de investigación y sanción.

La unidad de Prevención junto con el Departamento de Recursos Humanos, serán las encargadas de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

Conductas.

Artículo 20: Acoso sexual, entre otras:

- A) Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales
- B) Proposiciones sexuales, siendo el denunciado/a superior jerárquico de la víctima
- C) Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales
- D) Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- E) Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- F) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- G) En general, cualquier acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución entre otros.

Artículo 21: Acoso laboral, entre otros ejemplos considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- A) Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- B) 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.
- C) El uso de nombres ofensivos para inducir rechazo o condena de la persona.
- D) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- E) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- F) Obligar a un/a funcionario/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.
- G) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- H) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- I) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- J) 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.

Artículo 22: Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, entre otros:

- A) Gritos o amenazas.
- B) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- C) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- D) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- E) Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- F) En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación por parte de terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 23: Discriminación de género, entre otros:

- A) Cualquier forma de comunicación, ya sea verbal, escrita o visual, que tenga como objetivo menospreciar, denigrar o ridiculizar a una persona debido a su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- B) Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia, transfobia y otras diversidades, careciendo de justificación razonable, le cause la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- C) Ser objeto de estereotipos negativos y prejuicios que afecten su vida social y profesional, como la creencia errónea de que son menos capaces en ciertas áreas o que sus relaciones son menos válidas.
- D) Dificultades para asumir posiciones o cargos de liderazgo, posiciones de alto nivel y/o responsabilidad debido a estereotipos de género.

Artículo 24: Discriminación de género, entre otros:

- A) Cualquier forma de comunicación, ya sea verbal, escrita o visual, que tenga como objetivo menospreciar, denigrar o ridiculizar a una persona debido a su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- B) Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia, transfobia y otras diversidades, careciendo de justificación razonable, le cause la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- C) Ser objeto de estereotipos negativos y prejuicios que afecten su vida social y profesional, como la creencia errónea de que son menos capaces en ciertas áreas o que sus relaciones son menos válidas.
- D) Dificultades para asumir posiciones o cargos de liderazgo, posiciones de alto nivel y/o responsabilidad debido a estereotipos de género.

Artículo 25: Discriminación, entre otros:

- A) Comentarios, palabras o chistes humillantes o que motiven exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, edad, estado civil, sindicación, religión o creencia espiritual, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, neurodivergencias, enfermedad o persona en situación de discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo u ocupación de manera arbitraria, por cualquier medio al efecto.
- B) Cualquier acto que promueva o incite la violencia, en cualquiera de sus formas, hacia un grupo de personas por las razones anteriormente señaladas.

Derivación al alcalde/sa.

Artículo 26: Recibida la denuncia, el/la Alcalde/sa, podrá:

1. Desestimar la denuncia por no cumplir con los requisitos exigidos o por ser evidente que lo planteado no resulta pertinente al ámbito de aplicación del presente protocolo de actuación. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, y debidamente fundada.
2. Disponer la instrucción de un sumario o investigación sumaria según sea el caso.
3. Solicitar mayor información. Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá remitir los antecedentes al Departamento de Recursos Humanos, para que se desplieguen las medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, esta solicitud no puede exceder el plazo de 10 días hábiles.

A su vez, deberá entregar al/la denunciante una copia de la denuncia, haciendo constar su fecha de su recepción, y remitir a la autoridad competente conforme a lo señalado en el inciso precedente.

El Departamento de Recursos Humanos, respectivo, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir las denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web institucional y procurarán, en todo caso asegurar la debida protección de la confidencialidad.

Los recursos procedentes en contra la resolución que ordena desestimar o instruir un procedimiento disciplinario

Artículo 27: Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde que esta haya sido remitida al Alcalde/sa, el denunciante podrá requerir a la autoridad respectiva, una revisión de la decisión o una determinación específica respecto a esta. Para estos efectos, podrá solicitar orientación al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 28: Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley 18.883 ⁶, Estatuto Administrativo Municipal, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante y/o víctima, la que podrá ejercer el derecho a revisión por parte de la Contraloría General, mediante el recurso de ilegalidad establecido en el artículo 156 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo Municipal.

Para dichos efectos, los funcionarios tendrán un plazo de diez hábiles, contados desde que tuvieron conocimiento de la resolución que desestima la denuncia en los términos señalados en el artículo anterior.

En dicho caso, la Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe respectivo, el cual deberá ser emitido dentro de cinco días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido ese plazo, con o sin informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

Artículo 29: En contra las decisiones adoptadas respecto a las denuncias que se interpongan en el marco del presente protocolo, procederán los eventuales recursos o acciones administrativas o judiciales, en especial los establecidos en la Ley N° 19.880 y aquellos que procedan de

⁶ Artículo 82 de la Ley 18.883, letra l): "l) 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

Artículo 82 de la Ley 18.883, letra m): Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

conformidad a la Constitución Política de la República y la Ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

Ante denuncias falsas y obstrucción al procedimiento.

Artículo 30: Sera constitutivo de responsabilidad disciplinaria y/o administrativa, el comprobar la ocurrencia de denuncias falsas o el dificultar el desarrollo de la investigación.

Una vez acreditado lo anterior cumpliendo con las normas del debido proceso, la única medida disciplinaria atribuible es la destitución, la cual procederá en los casos de interposición de denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.⁷

Prohibición de represalias.

Artículo 31: La Ilustre Municipalidad de Arica establece la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las y los denunciantes y/o víctimas en el ámbito laboral, garantizando el legítimo derecho a la igualdad y equidad de oportunidades y permanecer en espacios libres de violencia. Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por la aplicación de este protocolo serán aquellas que establezca el Estatuto Administrativo Municipal, las leyes y normativa vigente.

Del registro, estadísticas e informes periódicos

Artículo 32: El Departamento de Recursos Humanos deberá llevar registro de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias formuladas en el contexto del presente instrumento, y deberá generar estadísticas e informes periódicos respecto de los actos administrativos referidos en el presente protocolo.

Etapas previas al proceso investigativo

Artículo 33: Etapas para la correcta sustanciación del procedimiento correspondiente a la denuncia, las cuales se detallan:

ETAPA	DESCRIPCIÓN	PLAZO
PRIMERA ETAPA Formalización de la Denuncia	La Denuncia deberá ser presentada ante el Departamento de Recursos Humanos.	No aplica.
SEGUNDA ETAPA Recepción de Denuncia	El Departamento de Recursos Humanos deberá entregar el Formulario de Denuncia y los antecedentes del caso, con las sugerencias respectivas al alcalde.	Dentro de 1 día hábil a contar desde la recepción de la denuncia.
TERCERA ETAPA Resolución	El/la Alcalde/sa podrá desestimar la denuncia, instruir un procedimiento disciplinario o solicitar más información, lo que será notificado al denunciante y denunciado/a. La notificación al denunciante y/o víctima deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes contados desde la total tramitación del acto administrativo que instruye, desestima o solicita más información.	Dentro de 5 días hábiles, contados desde la recepción de los antecedentes.

⁷ Según lo establecido en el e) del artículo 123 de la ley 18.883, Estatuto Administrativo.

Párrafo 2°

De la instrucción del procedimiento

Artículo 34: Tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de un hecho o conducta que configure o pueda configurar conductas de acoso sexual, acoso laboral, violencia o discriminación en el trabajo, el alcalde/sa dispondrá la instrucción de un procedimiento disciplinario.

Artículo 35: La autoridad competente para instruir los procedimientos por denuncias de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, será el alcalde/sa de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Artículo 36: Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el alcalde/sa designara como Fiscal o Investigador/a, mediante Decreto Alcaldicio, a un funcionario o funcionaria de la Ilustre Municipalidad de Arica.

El/la Fiscal o Investigador/a deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación señaladas en los artículos siguientes, o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad, lo que deberá ser comunicado al Alcalde/sa a la brevedad, para que este/a resuelva, debiendo reasignar a otra persona en el cargo, si así lo estimara conveniente, o bien, mantener su designación previa.

Junto con la aceptación del cargo, el/la Fiscal o Investigador/a podrá designar a un funcionario/a como actuario/a, el/la cual podrá hacer presentes causales de implicación o recusación u otras circunstancias que le resten imparcialidad en los mismos términos que el/la Fiscal.

Artículo 37: Instruido el procedimiento disciplinario, el/la Alcalde/sa deberá remitir copia del acto administrativo de inicio al Departamento de Recursos Humanos.

Dicho acto deberá notificarse al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que solicite más información, disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria según corresponda, dentro del plazo de 5 días hábiles, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, los cuales deberán comunicarse al Departamento de Recursos Humanos.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de 5 días hábiles, desde la fecha de la total tramitación del acto administrativo correspondiente e informar al menos, la fecha de la aceptación del cargo de la Fiscal/el Fiscal o Investigador/a, nombre de este/a, y el plazo estimado del procedimiento, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados.

Estas notificaciones serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

Esta resolución deberá ser notificada por escrito a la persona denunciante y/o víctima, otorgándose traslado.

De la investigación

Artículo 38: Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas integrantes de la Ilustre Municipalidad de Arica, incluido el acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, sustanciados por un/a Fiscal o Investigador/a, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este protocolo y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

Artículo 39: En cumplimiento de sus funciones, los/las Fiscales o Investigadores/as, deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante/victima a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y se realizarán preferentemente entrevistas video grabadas, con expresa autorización.

Artículo 40: Asimismo, dichos funcionarios deberán recibir de forma permanente formación en acoso sexual, laboral, violencia y discriminación en el trabajo, la cual será proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Arica, según corresponda.

Artículo 41: La investigación deberá ceñirse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, como máxima prioridad.

Si se instruye una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Artículo 42: Los Fiscales o Investigadores/as que lleven a cabo investigaciones basadas en denuncias referidas a infracciones contenidas en el artículo 82 letras l) o m) de la Ley 18.883, se deberá designar a personas preferentemente que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Artículo 43: 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 ser notificados e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 de la ley 18.883.

Artículo 44: Vencidos los plazos de instrucción de investigaciones sumarias o sumarios administrativos, en los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), el alcalde/sa que lo ordenó, deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del Fiscal, donde tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Artículo 45: Las implicancias o recusaciones que se planteen en contra del Investigador/a deberán ser fundadas y serán resueltas, sin ulterior recurso, por el/la Alcalde/sa fundadamente, dentro de las 24 horas siguientes. En caso de ser acogidas, se deberá designar de inmediato un nuevo Investigador. Tratándose de inhabilidades planteadas en contra del actuario, resolverá en los mismos términos el Investigador.

Alcances de la potestad de investigar y sancionar

Artículo 46: Ámbito personal.

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de la Ilustre Municipalidad de Arica, incluyendo a quienes se rigen por la Ley N°18.883 en sus modalidades de Planta y Contrata, así como al personal sujeto al Código del Trabajo y al Código Civil (Honorarios), abarcando jefaturas, directivos y superiores. Además, se extenderá a prestadores de servicios, proveedores y, cuando corresponda, a visitantes, usuarios, miembros de la comunidad que accedan a nuestras instalaciones, y a alumnos en práctica. Este protocolo también será aplicable al personal de la Atención Primaria de Salud, conforme a la Ley N°19.378 y el personal de la Dirección de Cementerios Municipales.

Artículo 47: Ámbito espacial

La potestad de investigar y sancionar de conformidad con este protocolo se extenderá a los hechos o situaciones de acoso sexual, laboral, violencia y/o discriminación, que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Ilustre Municipalidad de Arica, o por personas vinculadas a ella, de conformidad con el párrafo anterior, ocurran o no en espacios referidos a la institución, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Ilustre Municipalidad de Arica, y/o que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, de capacitación, artísticas o de otra índole, que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos antes mencionados.

Dicha atribución se extiende a los hechos o situación de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudio, si los hubiese, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, centros de entretenimiento, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes, áreas verdes, los estacionamientos, entre otros, e incluso comprendiendo los espacios ajenos a las dependencias institucionales como los campos clínicos, los lugares donde se desarrollan las salidas a terreno, las residencias y otros ambientes en los que las personas mencionadas anteriormente puedan organizar otro tipo de actividades, tales como, fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras, especialmente:

- 1) Dentro de los recintos institucionales: siempre que intervenga como responsable o víctima algún/a funcionario/a o trabajador/a que desarrollen funciones relacionadas con la Ilustre Municipalidad de Arica.
- 2) Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
 - a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Ilustre Municipalidad de Arica e intervenga como responsable o víctima alguna trabajador/a o funcionario/a que desarrolle funciones relacionadas con la Municipalidad.
 - b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por algún funcionario/a o trabajador/a, e intervengan como responsables o como víctimas algún funcionario/a o trabajador/a.
 - c) Se trate de actividades no vinculadas por la Ilustre Municipalidad de Arica, pero que intervenga como víctima o responsable trabajadores/as o funcionarios/os de la Ilustre Municipalidad de Arica, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desempeño de los fines y propósitos de la Institución.

Artículo 48: Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieren ser procedentes.

Artículo 49: El expediente se llevará foliado correlativamente en número y letras, y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias y documentos que se acompañen, en orden cronológico.

Artículo 50: En la primera comparecencia el/la citado/a deberá fijar su domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad de Arica e indicar un correo electrónico para que se le efectúen las notificaciones, de lo contrario, en lo sucesivo, será utilizada para estos efectos su casilla de correo electrónico institucional entregada por la Ilustre Municipalidad de Arica o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la institución.

Posteriormente, todas las notificaciones que se le realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

Las/os citados/as deberán informar a la Ilustre Municipalidad de Arica cuál es su domicilio y todo cambio o actualización acerca del mismo.

Diligencias mínimas

Artículo 51: Durante el trascurso de la investigación, el/la Fiscal o Investigador/a deberán realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad o descartar la ocurrencia de los hechos o acciones que sean reguladas por este protocolo y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

Las certificaciones otorgadas por el Fiscal o Investigador/a, a quienes concurran a participar en una diligencia sumarial, constituirán excusa suficiente para justificar inasistencia a obligaciones laborales.

Artículo 52: Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación y ante las denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral, violencia o discriminación en el trabajo, quien proporcionara a la persona denunciante un plazo razonable de 5 días hábiles a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Artículo 53: 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 instrumentos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

Artículo 54: Agotada la investigación, el Fiscal o Investigador/a, la declarará cerrada y podrá, proponer el sobreseimiento o formular el o los cargo(s), en contra de quienes resulten responsables.

El o los cargo(s) serán notificados con expresa mención del derecho de formular descargos. Al formular los descargos, el responsable podrá solicitar la apertura de un periodo probatorio ofreciendo las pruebas que estime pertinentes, atendido el tipo de procedimiento, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia establecidas en la Ley N° 18.883.

Informe o Vista Fiscal

Artículo 55: Vencidos los plazos señalados, el Fiscal o Investigador, según sea el tipo de procedimiento, emitirá un informe o Vista Fiscal, dirigido al Alcalde/sa, el que deberá contener los antecedentes que originaron la investigación y el marco legal de la misma, y constará de una relación sucinta de los hechos, los fundamentos y las conclusiones que haya llegado, proponiendo la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria.

En la exposición se hará una breve síntesis del objeto de la etapa indagatoria, de los hechos establecidos y de la participación que se imputa a los inculpados.

En los fundamentos se analizarán los cargos y descargos, en el caso de haberse formulado, se consignarán los antecedentes de hecho y de derecho que sirvieron de base para determinar las irregularidades y las responsabilidades consistentes y sus circunstancias modificatorias.

Las ponderaciones de los elementos de convicción destinados a fijar un juicio de valor acerca de la responsabilidad disciplinaria del inculpadado estarán contenidos en la vista Fiscal o informe final, según el caso. Dichos elementos deben ser analizados en conciencia por el/la Fiscal o Investigador/a.

Artículo 56: En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso laboral y sexual, la autoridad deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, de acuerdo a los plazos establecidos sobre la materia, en la Ley N° 18.883.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

De las sanciones

Artículo 57: Las sanciones administrativas o disciplinarias, dependiendo de la calidad contractual, podrán ser:

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Censura.
- c. Multa.
- d. Suspensión del empleo.
- e. Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- f. La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios.
- g. Término de contrato de trabajo.
- h. Destitución.

El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de llevar un registro actualizado de cada una de las medidas aplicadas.

La destitución como única sanción para el acoso laboral

Artículo 58: En los casos que se llegue a la convicción por parte del Fiscal, de la configuración de hechos constitutivos de infracciones contenidas en el artículo 82 letra l) y m) de la Ley 18.883, procederá la sanción disciplinaria de destitución.⁸

Artículo 59: En el caso de que se sugiera aplicar la medida disciplinaria de destitución por hechos constitutivos de infracción de la letra m) del artículo 82 de la Ley 18.883, el/la Fiscal podrá sugerir además que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir con el plazo establecido en el artículo 10 letra e) de la Ley 18.883, decisión que no será aplicable respecto de la Ilustre Municipalidad de Arica.⁹ En todo caso, será el Alcalde/sa quien resolverá.

Párrafo 3°

Medidas de reparación

Artículo 60: Son aquellas dirigidas a minimizar los impactos de acoso sexual, laboral, violencia o discriminaciones en el trabajo, o alguna de las otras materias tratadas en el presente protocolo, conducentes a reparar a las víctimas. Serán consideradas como medidas de reparación entre otras, las siguientes:

- a. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c. Acciones de seguimiento del ejercicio de las actividades laborales del afectado/a.
- d. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la afectación.
- e. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular o modo preventivo general.

Dichas medidas podrán ser acordadas con el responsable y la víctima, y deberán ser aplicadas por el Alcalde.

Párrafo 4°

Eximentes, atenuantes y agravantes

Artículo 61: Podrá considerarse como eximente o atenuante de responsabilidad, la circunstancia de tener el/la denunciado/a algún tipo de capacidad intelectual distinta, declarada por el órgano competente y otras consideradas por la ley.

⁸ Según lo establecido en el nuevo artículo 123 letra c) de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo., el cual contempla tanto la letra l) como la m) del artículo 82 de la Ley 18.883.

⁹ Nuevo inciso final del artículo 120 Ley 18.883.

Artículo 62: Podrán considerarse como circunstancias agravantes:

- a) Si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica,
- b) El haber sido denunciado y sancionado por conductas de la misma naturaleza
- c) El haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.
- d) El haber incitado a más personas a cometer las conductas investigadas.

Párrafo 5°

De las notificaciones

Artículo 63: La notificación de la formulación de cargos y la aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser realizada mediante la notificación personal al afectado, trámite esencial del procedimiento disciplinario, pues tiene por objeto permitir al inculpado ejercer oportunamente las acciones que el ordenamiento jurídico le ha conferido.

En subsidio procederá carta certificada, en el caso de haber sido buscado el inculpado en dos ocasiones diferentes, en horarios distintos, en la dirección aportada por el o la que conste en su ficha personal registrada ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 64: Cuando él o la Fiscal proponga el sobreseimiento y este sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, o este apruebe mediante acto administrativo correspondiente la absolución o la aplicación de cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) y m), 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 contado desde que tomó conocimiento de ello, de la forma establecida en el artículo 129 de la Ley 18.883.

Párrafo 6°

Recursos procedentes al acto administrativo que contenga la resolución final

Artículo 65: Adicionalmente, la autoridad estará obligada a entregar información a la víctima y/o denunciante respecto de los canales de denuncia de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral, violencia o discriminación en el trabajo.

Artículo 66: En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición ante la misma autoridad que emitió el decreto o acto administrativo que resuelve sancionar.

Artículo 67: El acto administrativo que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto de los hechos mencionados en el artículo 82 letras l) o m) de la Ley 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales está sujeto a toma de razón de la Contraloría General de la República.¹⁰

Artículo 68: En los casos referidos a los incumplimientos de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) y m), tales medidas decretadas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contados desde el vencimiento de los plazos.¹¹

¹⁰ Nuevo inciso final del artículo 140 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

¹¹ Artículo 143 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Párrafo 7°

De la interpretación del protocolo

Artículo 69: Las situaciones no contempladas en el presente protocolo y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el Alcalde/sa de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 01 de agosto de 2024 –fecha de entrada en vigor de la Ley 21.643– se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia que se trate.

Todo lo que no esté expresamente regulado, se ceñirá a lo contenido en el Reglamento Municipal N° 2/2023, de fecha 19 de junio de 2023, que regula el procedimiento disciplinario y breve investigación de la Ilustre Municipalidad de Arica, y la normativa vigente.

2.- Tendrán el presente Decreto Alcaldicio la Dirección de Administración y Finanzas, Contraloría Municipal, Asesoría Jurídica, SECPLAN, Departamento de Recursos Humanos y Secretaria Municipal.

3.- Publíquese el presente acto administrativo, luego de su total tramitación, en el sitio electrónico de la Ilustre Municipalidad de Arica, a objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

ANOTESE, COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y ARCHIVESE



**CARLOS CASTILLO GALLEGUILLO
SECRETARIO MUNICIPAL**



**GERARDO ESPÍNDOLA ROJAS
ALCALDE DE ARICA**

GER/CDR/MLM/ccg.
c.c. Direcciones Municipales, Servicios Traspasados y Archivo.