

DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RRHH  
RIO BUENO, 12 de Diciembre del 2019



DECRETO EXENTO N° <sup>5346</sup> - /  
IDDOC 374104 - /

**VISTOS**

1.- Fallo del tribunal electoral XIV Región de los Ríos, noviembre 30 de 2016, rol 1649/2016, artículo 127, inciso 1°, ley 18.695 y acta sesión de instalación concejo municipal de rio bueno, celebrada el 6 de diciembre 2016.

**TENIENDO PRESENTE.**

1.- Las facultades de la Ley N° 18.695, ley orgánica Constitucional de Municipalidades en su texto refundido en el DFL N° 1 de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, artículo número 63, publicado en el diario oficial del 26 de julio de 2006.

2.- Decreto Supremo N° 54 del 11/03/1969.

3.- Decreto Supremo N° 40 Ley 16.744

4.- Decreto Exento N° 2827 del 18/07/2017

5.- Oficio N° 1.839 del 09/05/2019, Contraloría Regional de Los Ríos.

6.- Carta Comité Paritario de la I. Municipalidad de Río Bueno, fechada el 21/10/2019.

**CONSIDERANDO.**

1.- La necesidad de incorporar anexo al Reglamento de Higiene y Seguridad sobre acoso laboral y estandarizar un formato tipo para acta de denuncia del acoso laboral y sexual.

**DECRETO**

1.- **INCORPORESE** anexo al Reglamento de Higiene y Seguridad de la I. Municipalidad de Río Bueno sobre acoso laboral con Art. 102 al 104, formatos de actas de denuncias y principios formativos de procedimientos para una investigación por acoso laboral y sexual.

**ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

  
LUIS ROBERTO REYES ALVAREZ  
ALCALDE

  
ANA MARLENE LOPEZ MONTECINOS  
SECRETARIA MUNICIPAL



## ANEXO REGLAMENTO HIGIENE Y SEGURIDAD

Ante la necesidad de establecer un protocolo que regule la Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del **Acoso Laboral** en el Reglamento de higiene y Seguridad de la Municipalidad de Río Bueno, como así también estandarizar un formato de Acta de Denuncia, del Acoso en sus dos dimensiones (laboral y sexual), describiéndose el acoso laboral puntualizado en los artículos siguientes que serán parte del Capítulo XXI del Mismo Reglamento.

### DESCRIPCIÓN, INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Art. 102.- Según la definición registrada en el Art. 2º del Código del Trabajo El Acoso Laboral se refiere a toda "conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Cabe señalar además que el Acoso Laboral se encuentra incorporado dentro de las prohibiciones que se le imponen al funcionario municipal, Art. 82, letra m) Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Art. 103.- Todo funcionario (a) o trabajador (a) que incurra en la conducta descrita en el art. precedente, será sujeto de investigación formal interna y eventualmente sancionado, de conformidad lo establecido en el Reglamento y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Art. 104.- La Municipalidad de Río Bueno garantizará a sus funcionarios un ambiente laboral digno, y para ello tomará las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario, para que los funcionarios desarrollen sus labores en condiciones acorde a su dignidad. El municipio promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios y entre éstos y sus jefaturas, y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite.

### SITUACIONES ESPECIFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

**A)) Limitar el contacto social de un (a) funcionario (a) con sus compañeros de trabajo, destacándose entre otras conductas:**

- 1.- Alejar de manera intencionada, a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros de trabajo;
- 2.- Realizar amenazas al entorno del trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias;
- 3.- Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.

**B) Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros de trabajo, destacándose entre otras conductas:**

- 1.- General y /o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias; y
- 2.- Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios (as) de manera ofensiva.

**C) Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios (as) dentro de la organización, destacándose entre otras conductas:**

- 1.- Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del (la) funcionario (a).
- 2.- Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno (a) o más funcionarios (as) dentro del espacio de trabajo;
- 3.- Pregonar una mala imagen de uno (a) o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros de trabajo; y
- 4.- Obligar a uno o más funcionarios (as) a ejecutar tareas contra la moral y las buenas costumbres.

**D) Atacar la vida privada de uno (a) o más funcionarios (as), destacándose entre otras conductas:**

- 1.- Criticar permanentemente la vida privada de uno (a) o más funcionarios (as).
- 2.- Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno (a) o más funcionarios (as) .
- 3.- Burlarse de las discapacidades de uno (a) o más funcionarios (as)
- 4.- Atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas de uno (a) o más funcionarios (as)
- 5.- Burlarse de la nacionalidad de uno (a) o más funcionarios (as)
- 6.- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de un (a) o más funcionarios (as)
- 7.- Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios (as)
- 8.- Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los (las) funcionarios (as), de su origen racial o étnico.

**E) Violencia psicológica y verbal a uno (a) o más funcionarios (as) del servicio, destacándose entre otras conductas:**

- 1.- Gritar y/o insultar a uno (a) o más funcionarios (as)
- 2.- Amenazar verbalmente a uno (a) o más funcionarios (as)
- 3.- Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno (a) o más funcionarios (as).
- 4.- Propinar golpes menores y empujones a uno (a) o más funcionarios (as)
- 5.- Propinar maltrato físico (golpes) a uno (a) o más funcionarios (as)

No será considerado acoso laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo, ni la exigencia severa por parte de la jefatura del cumplimiento oportuno y eficiente de sus cometidos laborales.

#### PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

**Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad e integridad de las partes.

**Celeridad:** Las investigaciones de acoso Laboral y/o sexual deberá ser llevada con prontitud, evitando la burocratización del proceso.

**Idoneidad:** El (la) encargado de recibir denuncia de Acoso y a quien le compete iniciar investigación, deberá tener las habilidades y capacidades pertinentes que le permitan generar un trabajo de calidad.

**Colaboración:** Es deber de cada funcionario (a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la denuncia frente a cualquier tipo de acoso.

**Responsabilidad:** La persona que hace la denuncia debe actuar con responsabilidad, es decir, denunciar hechos efectivamente acaecidos, situación contraria, podría revertirse respecto de el (la) denunciante.

**Debido Proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal; esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

#### PRODECIMIENTOS DE DENUNCIAS ACOSO LABORAL

El procedimiento, investigación y sanciones para el Acoso laboral es similar al de Acoso sexual tipificado en Art. 85 al 96 del Reglamento de higiene y Seguridad de la Municipalidad de Río Bueno.

Para hacer efectiva una denuncia sobre acoso laboral y/o sexual la (el) funcionario deberá completar acta de denuncia adjunta, según sea el caso, y derivarla al correo electrónico [acoso@muniriobueno.cl](mailto:acoso@muniriobueno.cl) correo adscrito al Jefe (a) de Personal; pudiendo también, de acuerdo al Art. 84 del Reglamento de Higiene y Seguridad, hacer la denuncia al Alcalde o a la respectiva Inspección del Trabajo.



### ACTA DENUNCIA ACOSO LABORAL/SEXUAL

En Río Bueno a \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ el (la) funcionario (a) Receptor de la Municipalidad de Río Bueno, ha recepcionado de parte de don (ña)

\_\_\_\_\_

C.I. N° \_\_\_\_\_, la siguiente denuncia de acoso: laboral \_\_\_\_ sexual \_\_\_\_

Para su tramitación dispone de los siguientes antecedentes:

1.- Nombre del (la) denunciado (a) \_\_\_\_\_

2.- Cargo o función en la Municipalidad de Río Bueno \_\_\_\_\_

3.- Lugar de desempeño laboral, unidad, sección u oficina \_\_\_\_\_

4.- Relación jerárquica respecto al (la) denunciante

Inferior nivel jerárquico \_\_\_\_ Igual nivel jerárquico \_\_\_\_ Superior Nivel Jerarquico \_\_\_\_

5.- El (la) denunciante trabaja directamente con el (la) denunciado (a)

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

6.- El (la) denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación de acoso que le aflige.

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_



9.- Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ningún antecedente específico

Antecedentes documentales de respaldo

Testigos

Otros

Detallar \_\_\_\_\_ nómina \_\_\_\_\_ de

testigos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Todo lo cual ratifica con su firma.

\_\_\_\_\_

Firma denunciante

\_\_\_\_\_

Firma Funcionario Receptor.