

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Ilustre Municipalidad de Los Muermos

RUT 69.220.800-5

Fecha elaboración versión 1:

23 / julio /2024

ÍNDICE

PARTE I: OBLIGATORIEDAD.....	3
Artículo 1. Disposiciones legales	3
PARTE II: DEFINICIONES LEGALES Y PRINCIPIOS APLICADOS AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO... 4	4
Artículo 2. Definiciones Legales.....	4
Artículo 3. Principios	6
PARTE III: DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	8
Artículo 4. Derechos de los Participantes en los Procedimientos	8
Artículo 5. Derechos generales de las personas trabajadoras.	8
Artículo 6. Obligaciones del Empleador	8
Artículo 7. Obligaciones de la Persona a Cargo de la Investigación.....	10
Artículo 8. Obligaciones de las personas trabajadoras.....	10
Artículo 9. Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo Elementos, los siguientes derechos: [aquí puede agregarse a la ASEMUCH]	11
Artículo 10. Obligaciones de los Organismos Administradores de la Ley 16.744	11
PARTE IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	12
Artículo 11. Denuncia	12
Artículo 12. Recepción de la Denuncia.....	13
Artículo 13. Adopción de Medidas de Resguardo por el Empleador	14
Artículo 14. Designación de Fiscal y Actuario	14
Artículo 15. Diligencias Mínimas del Fiscal y/o Actuario.....	14
Artículo 16. Contenido del Informe de Investigación.....	15
Artículo 17. Plazos de la Investigación	16
Artículo 18. Adopción de medidas o sanciones por parte del Jefe Superior del Servicio	17
PARTE V : PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	17
Artículo 19. Procedimiento	17
Artículo 20. Régimen de subcontratación.....	18
PARTE VI: MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES	18
Artículo 21. Medidas correctivas	18
Artículo 22. Sanciones y su impugnación.....	19

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS MUERMOS**

Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución y en específico las leyes N°18.883 y D.F.L N°1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y en conformidad a las obligaciones y compromisos adquiridos con la entrada en vigencia de la Ley 21.643 el 01 de agosto del 2024 y los demás textos normativos involucrados e internos del municipio, se establece el presente Decreto N° xxx que aprueba el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral o la Violencia en el Trabajo para la Ilustre Municipalidad de Los Muermos.

**Aclaración: en adelante el término “empleador” será entendido como el municipio y su respectivo (a) representante legal.*

PARTE I: OBLIGATORIEDAD

Artículo 1. Disposiciones legales

El presente reglamento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Contraloría General de la República.

Salvo que se disponga lo contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

PARTE II: DEFINICIONES LEGALES Y PRINCIPIOS APLICADOS AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 2. Definiciones Legales

Considerando los ejemplos establecidos para cada concepto en el respectivo Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo de la I. Municipalidad de Los Muermos, se presentan las siguientes definiciones legales:

Acoso Laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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. Puede presentarse de las siguientes formas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro la empresa.

- **Acoso vertical descendiente:** 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.

- **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 empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- **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.

Acoso Sexual: Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el Trabajo por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras 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 éste.

Factores de riesgo 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 trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, 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.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, 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 y de violencia en el trabajo.

Artículo 3. Principios

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.

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 deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias 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.

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. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

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.

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.

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.

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 informadas 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 el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

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.

PARTE III: DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 4. Derechos de los Participantes en los Procedimientos

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, conforme a este reglamento, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora que las notificaciones del proceso se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Artículo 5. Derechos generales de las personas trabajadoras.

En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 6. Obligaciones del Empleador

En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, el empleador deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.

- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, sean internos o externos, 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.
- d) 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 establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia por las vías que disponga el municipio en este reglamento o a la Contraloría General de la República, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Contraloría General de la República.
- g) 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 necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) 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.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme 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.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

- l) 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.
- m) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 7. Obligaciones de la Persona a Cargo de la Investigación

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, el fiscal y/o actuario a cargo de la investigación tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) 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.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación del municipio, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 8. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la municipalidad, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 9. Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo Elementos, los siguientes derechos: [aquí puede agregarse a la ASEMUCH]

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) 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 reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Artículo 10. Obligaciones de los Organismos Administradores de la Ley 16.744

Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar al empleador la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciadas en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- c) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

PARTE IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Artículo 11. Denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, de manera presencial o electrónica, ante el Departamento de Recursos Humanos o Encargado (a) de Ética del municipio, según lo establece el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada, o ante la Contraloría General de la República, cuando corresponda, a través del Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en: www.contraloria.cl/upd.

Tratándose de denuncias internas, se dispondrá de un Formulario de Denuncias estandarizado para la recepción de las mismas, que recogerá las informaciones mínimas exigidas en este protocolo, en concordancia con los contenidos solicitados en las normativas internas. Este deberá estar siempre disponible para todos (as) las personas trabajadoras cuando lo soliciten, en formato físico y/o electrónico.

La denuncia formulada deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información 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 al municipio (trabajador externo), indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

Cuando la persona denunciada sea Alcalde/sa, Concejal/a o Jefaturas dependientes jerárquicamente de manera directa del Alcalde/sa, se deberá poner en conocimiento directo de Contraloría General de la República, dentro del plazo establecido, entidad que sustanciará el sumario respectivo.

Igualmente, Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al municipio, cuando estos involucren a más de un servicio; y, en

general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio municipio.

Artículo 12. Recepción de la Denuncia dentro del Municipio

Al momento de recibir una denuncia se debe dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial.

Las denuncias efectuadas directamente mediante formulario serán recibidas por la persona que se indique en el mismo, la cual deberá notificar a la persona denunciante sobre su recepción y agendar una entrevista con la persona afectada y su representante si lo tuviese, con motivo de entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá hacer registro de esta a través del formulario dispuesto para esto, del cual entregará copia a la persona denunciante y/o su representante si lo tuviese, entregando a su vez toda la información pertinente sobre el procedimiento de investigación.

De todas las denuncias, sus respaldos, notificaciones y entrevistas se deberá dejar registro físico o electrónico, debiendo ser timbradas y firmadas por quien recibe la denuncia, la persona denunciante y/o su representante si lo tuviese.

De ser necesario, y atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la persona a cargo de recibir la denuncia podrá coordinar una entrevista con la persona denunciante y/o su representante si lo tuviese, fuera de las instalaciones del municipio. Lo cual deberá ser notificado como se dispone en los párrafos anteriores.

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

La persona encargada de recibir la denuncia deberá poner en conocimiento de esta al Alcalde/sa en un plazo máximo de 5 días hábiles, informando mediante notificación a la persona denunciante y/o su representante si lo tuviese, que este podrá iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumario o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que corresponda.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá notificar por escrito a la parte denunciante.

Artículo 13. Adopción de Medidas de Resguardo por el Empleador

Una vez recibida la denuncia, el empleador y la jefatura directa de la persona denunciante, deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, 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 la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas 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 lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación el fiscal a cargo de la investigación podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

Artículo 14. Designación de Fiscal y Actuario

El empleador deberá designar como fiscal y/o actuario preferentemente a funcionarios/as que cuenten con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

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 el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Artículo 15. Diligencias Mínimas del Fiscal y/o Actuario.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de

violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, 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. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Artículo 16. Contenido del Informe de Investigación

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

- a) Nombre, correo electrónico y RUT del empleador.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

Artículo 17. Plazos de la Investigación

Se presentan a continuación resumen de las disposiciones sobre procedimiento sumarial dispuestos en la Ley N°18.883, respecto de los actos regulados por la Ley N°21.643.

TIPO	CONTENIDO	DIRIGIDO A	PLAZO
Notificación	Sobreseimiento de la denuncia aprobado por Alcalde/sa	Persona denunciante	5 días
Reclamación	Sobreseimiento de la denuncia aprobado por Alcalde/sa	CGR	20 días
Denuncia	Hacia Alcalde/sa, Concejal/la o funcionarios/as que jerárquicamente dependa de forma directa del Alcalde/sa	CGR	3 días
Notificación	Cuando Alcalde/sa apruebe absolución o aplique cualquier medida disciplinaria	Persona denunciante	5 días
Reclamación	Resolución cuando Alcalde/sa apruebe absolución o aplique cualquier medida disciplinaria	CGR	20 días
Plazos de instrucción	Vencido este plazo, el Alcalde/sa deberá tomar las medidas para agilizar y determinar la responsabilidad fiscal	Empleador	20 días
Reclamación	Por vicios de legalidad que afecten los derechos consagrados en la Ley 18.883	CGR	10 días
Reclamación	Represalias por denuncia a CGR o por haber sido testigo en procedimiento penal o administrativo	CGR	30 días

Con todo, la investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días hábiles desde la presentación de la denuncia.

Artículo 18. Adopción de medidas o sanciones por parte del Jefe Superior del Servicio

Notificado el pronunciamiento del Alcalde/sa o de Contraloría General de la República, se deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que se hayan instruido, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que el Alcalde/sa no se pronuncie respecto a la investigación interna se entenderá como silencio administrativo.

PARTE V : PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 19. Procedimiento

En los casos que la conducta de violencia provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada, podrá elevar una solicitud escrita sobre lo acontecido ante el empleador, quien deberá iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario respectivo, si corresponde, o realizar la denuncia ante el respectivo tribunal en conformidad con lo establecido en el Artículo 88 de la Ley N°18.883.

Asimismo, se deberá informar, 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 el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento, el informe de la investigación, si corresponde, incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la solicitud o denuncia.

Artículo 20. Régimen de subcontratación

Cuando estos hechos involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la entidad laboral reguladora incumbente.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante el municipio, éste deberá informar a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por la normativa vigente, según corresponda.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan.

PARTE VI: MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Artículo 21. Medidas correctivas

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar al procedimiento de investigación, 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 funcionarios/as del municipio involucradas en la investigación, como del resto de la dotación existente, 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 involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en la ley.

Artículo 22. Sanciones y su impugnación

El empleador aplicará las sanciones de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°18.883. La persona trabajadora sancionada podrá impugnar dicha decisión ante Contraloría General de la República según lo indica el procedimiento de la ley mencionada.

Cabe destacar que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

En el caso de verificarse, previo sumario efectuado por Contraloría General de la República, denuncias de acoso laboral y/o sexual por parte del alcalde/sa o concejales/las, se entenderá que se ha incurrido en falta grave a las normas de probidad administrativa, por lo que procederá la correspondiente cesación en el cargo, lo que será declarado por el Tribunal Electoral Regional respectivo.