



21/4/2021

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO

Alcaldía

DECRETO ALCALDICIO Nº 1194./

**MAT: APRUEBA MANUAL DE DENUNCIAS POR CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

CABILDO, 20 ABR. 2021

**VISTOS:**

La Constitución Política de la República. La ley N° 18.575 Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado. D.F.L 1 de 2006, del Ministerio del Interior, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones. Ley 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos. Código del Trabajo. Ley 10.336 Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República. Ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo. Ley 18.883 que "Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales". Ley N° 20.005 que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual". Ley 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral". Ley 21.280 Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. La sentencia de proclamación del Tribunal Electoral Regional de Valparaíso, de fecha 01.12.16, que proclama al Sr. ALBERTO PATRICIO ALIAGA DIAZ, como Alcalde de la Comuna de Cabildo. Decreto Alcaldicio 294/2021 que fija subrogancia. Decreto Alcaldicio 1152/2021 Deja constancia de subrogancia del cargo de alcalde por motivo que indica. Decreto Alcaldicio 1187/2021, reconoce licencia médica a funcionaria Teresa Montero.

**CONSIDERANDO:**

- Que la ley N° 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", lo define como 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.
- Que, por otra parte, la ley N° 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las practicas de Acoso Laboral", define este ultimo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o mas trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Es menester hacer presente que las referidas definiciones han sido incorporadas en el articulo 2 del Código del Trabajo y que, en materia de acoso laboral o sexual en el trabajo, tiene plena aplicación en el ámbito laboral de los Organismos Públicos. Lo anterior, en virtud de la publicación reciente de la ley 21.280, la cual establece la "Aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral para trabajadores/as públicos/as. Asimismo, también existe la instancia administrativa para realizar denuncias por conductas que sean constitutivas de alguno de los abusos aludidos, la cual se sigue ante Contraloría de conformidad a lo señalado en la ley 10.336.
- Así las cosas, se han visto alterada la normativa que establece el Estatuto Administrativo, en el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios se encuentren afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y acoso laboral.
- Continuando con lo anterior, bien es dable apreciar que las conductas previamente descritas como constitutivas de abuso y/o acoso son contrarias a la dignidad de la persona





**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO****Alcaldía**

humana, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario colaborar a propiciar un ambiente laboral que evite y erradique absolutamente el desarrollo de tales conductas y, además, establecer mecanismos que permitan realizar en forma expedita denuncias cuando tales conductas se produzcan.

- Que en virtud de las facultades que me confiere el artículo 12 y 63 del D.F.L 1 de 2006, del Ministerio del Interior, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y su artículo 53, en relación con la Resolución N° 7 de 2019, de Contraloría general de la República, la Ilustre Municipalidad de Cabildo viene en impulsar un proceso participativo destinado a establecer un manual de denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual, participando los involucrados libre y voluntariamente de un procedimiento previo de instancia de mediación, el cual será llevado a través del Jefe de Recursos Humanos, o en su defecto quien lo subroga, quien finalmente levantará acta y propondrá al Edil, en mérito de los resultados de esta instancia de mediación, la realización de un procedimiento disciplinario acorde a la gravedad de los hechos o informará el cierre del asunto, en el caso de que ambas partes solucionen los problemas de forma colaborativa y totalmente voluntaria.

**DECRETO:**

**PRIMERO: APRUEBESE** el siguiente manual de denuncias por conductas de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual para la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

**I.- INTRODUCCION:**

La Ilustre Municipalidad de Cabildo busca generar al interior de la Institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta que sea constitutiva de maltrato, acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la Organización.

En este sentido ,la municipalidad presenta como valores institucionales:

**Calidad de Vida Laboral:** Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.

**Género:** Dicho valor propende al a equidad en la participación de hombres y mujeres como eje fundamental de la convivencia democrática.

**La Inclusión:** Pensando en el desarrollo de la municipalidad con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su condición social, sexual, etnia u otros, entendiendo que diversidad es oportunidad.

**Sustentabilidad:** Dicho valor dice relación con la cualidad de poder mantenerse por sí mismo, sin ayuda exterior y sin agotarlos recursos disponibles.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.





**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO**  
**Alcaldía**

Así las cosas y para estos efectos, en el presente documento se establece un manual destinado al tratamiento de denuncias de las conductas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, generando y estableciendo principalmente un procedimiento previo o instancia de mediación como directriz orientadora de solución colaborativa de conflictos, en beneficio de las personas involucradas dentro de las actuaciones denunciadas, tanto denunciante como denunciado.

**II.- OBJETIVO:**

La Ilustre Municipalidad de Cabildo establecerá un mecanismo para recepción de denuncias que permita a todo servidor municipal – en cualquiera de sus calidades, esto es, planta, a contrata, honorarios y/o código del trabajo- informar de conductas que se hayan realizado en detrimento de su dignidad y que sean constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y que libre y voluntariamente deseen someterse a un procedimiento de mediación previo, en el cual puedan lograr una solución colaborativa o si, en definitiva no logren llevar a cabo algún remedio en común, informar al Alcalde quien en definitiva dictará la correspondiente resolución que ordene seguir un procedimiento disciplinario acorde a la gravedad de los hechos denunciados.

Es menester tener presente que a la fecha y de conformidad a las modificaciones legales publicadas en el último tiempo, el objetivo que por a través de este manual se pretende no obsta o impida a que el funcionario afectado siga la vía jurisdiccional existente al día de hoy ante los Juzgados Laborales, o presentar la denuncia a través de los mecanismos que al efecto tiene dispuesto la Contraloría General de la Republica.

Para efectos de las denuncias, entiéndase por:

- 1.- Acoso Laboral: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as trabajadores y trabajadoras, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas(altercados y ofensas esporádicas).
- 2.- Acoso Sexual: "Entendiéndose 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"
- 3.- Maltrato Laboral: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".

**III.- PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

- 1.- La denuncia deberá presentarse en forma escrita y digital a través de la casilla electrónica del Alcalde ([alcalde@municipiocabildo.cl](mailto:alcalde@municipiocabildo.cl)), en cualquier tipo o formato de archivo. Una vez puesto en conocimiento, el Alcalde, deberá derivar la denuncia al Jefe de Recursos Humanos, a la casilla electrónica [jherrer@municiociabildo.cl](mailto:jherrer@municiociabildo.cl) para su conocimiento y ulterior tramitación, dentro del plazo de 48 horas.





**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO**  
Alcaldía

2.- Confidencialidad. En todo momento, se deberá guardar total y absoluta reserva, respetando el principio de confidencialidad respecto a la denuncia, identidad del denunciante, denunciado, entre otros, hasta el término de la instancia de mediación previa y se comunique al Alcalde del acta que se levante informando los resultados, ya sean positivos tanto como negativos.

3.- Una vez haya sido notificado el Jefe de Recursos humanos – o quien le subrogue- de la denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual, deberá dentro de un plazo máximo de 5 días reunir la mayor cantidad de antecedentes y citar a mediación a las partes a fin de que puedan arribar a una solución colaborativa, la cual no podrá ser llevada a cabo después de 10 días de notificado el Jefe de Recursos Humanos de la denuncia por maltrato, acoso y/o abuso laboral.

**En este punto es importante señalar que las partes son libres de concurrir voluntariamente a esta instancia de mediación, así como al acuerdo de que puedan llegar, puesto que siempre tendrán disponible la posibilidad de concurrir directamente al Órgano Contralor o a los Tribunales de Justicia, indistintamente la vía que deseen emplear.**

En el evento de que no concurra alguna de las partes o no lleguen a acuerdo, el procedimiento de mediación fracasará, de lo cual se levantará acta e informará al Alcalde de que, al no poder haber llegado a un acuerdo, debe definir el procedimiento disciplinario sancionatorio que se aplicará de conformidad a la gravedad de la conducta realizada.

4.- En el evento de que las partes involucradas arriben libre y voluntariamente a un acuerdo respecto a las conductas realizadas y queden satisfechas con los resultados, se levantará acta que registrará todo lo obrado y será firmado por todos los participantes (Denunciante, Denunciado y Jefe de Recursos Humanos). Una vez concluido esta instancia, se cerrará el procedimiento sin más trámite, informando de los resultados al Alcalde, quien tomará los resguardos para un debido cumplimiento de lo acordado en la instancia de mediación.

**SEGUNDO: PUBLÍQUESE** el presente Decreto Alcaldicio que aprueba manual de denuncias por conductas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, en la página web oficial del Municipio, [www.municipiocabildo.cl](http://www.municipiocabildo.cl).

Anótese, comuníquese, publíquese y archívese. -



**CAROLINA ANDRADE AGUILERA**  
**SECRETARIA MUNICIPAL (S)**



**DAVID DONOSO ROJAS**  
**ALCALDE (S)**

**DISTRIBUCIÓN:**

- Oficina de Decretos y Transcripciones
- Control
- Asesoría Jurídica
- Secretaría Municipal
- DTCR
- Informática

**TOTALMENTE TRAMITADO**  
Fecha... **21 ABR. 2021**



**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO**  
**Alcaldía**

- Administración
- Departamento de Operaciones
- DAF
- Medio Ambiente, Aseo y Ornato
- DOM
- SECPLAN
- Transito
- Inspectoría Municipal
- Remuneraciones
- Rentas y Patentes
- Adquisiciones
- Personal
- Tesorería
- Bienestar
- Juzgado de Policía Local
- DDR/CAA/hsp. -



