



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

Alto Hospicio, 03 de octubre de 2025.-
DECRETO ALCALDICIO N°6.341/2025.-

VISTOS Y CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República de Chile; la Ley N°19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; Ley N°18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en los términos que indica; las facultades que confiere el DFL N°1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20 de Julio de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Artículo 12 de la citada Ley, que indica que los Reglamentos son normas generales, obligatorias y permanentes relativas al orden interno de la Municipalidad; Ley N°19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Decreto N°357, Reglamento General de Cementerios; DFL N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; 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; Decreto N°21, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo; Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; Dictamen N°362/19 de la Contraloría del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo; y de acuerdo a las disposiciones legales antes citadas y demás pertinentes, toda entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los funcionarios (as), prestadores (as), trabajadores (as) y en general a toda persona que preste sus servicios en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), así como el procedimiento al que deben someterse, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo; lo instruido a la Dirección de Asesoría Jurídica; la necesidad de establecer un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, buscando generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos y todas quienes presten servicios o trabajan en ella; Oficio N°E115911/2025 emitido por la Contraloría Regional de Tarapacá, en atención al imperativo de ajustar el presente reglamento; Decreto Alcaldicio N°9878/24 de fecha 06 de diciembre de 2024, por el cual el Sr. Alcalde Asume como Titular;

DECRETO:

PFR/NCC/604/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

- 1.- **Deróguese**, todo cuerpo normativo decretado sobre Acoso Laboral y/o Acoso Sexual o atingente al presente instrumento, especialmente el Decreto Alcaldicio N°6.585/2024.
- 2.- **Apruébese**, y en consecuencia fíjese el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento N°01/2025, denominado **“Reglamento Interno sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o de Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Alto Hospicio”**, en los términos que a continuación se indican:

REGLAMENTO MUNICIPAL N°01/2025

“REGLAMENTO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO”

(TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO)

I.- Antecedentes Preliminares y Marco Normativo.

10. Que, la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 2015, acordó que el Trabajo Decente y sus cuatro pilares —a saber, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social— se convirtieran en elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
11. Que, el Objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el Trabajo Decente, siendo una guía en la ruta de la labor a desarrollar por la Organización Internacional del Trabajo.
12. Que, el Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significando la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.
13. Que, en el contexto antes expuesto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N°122 de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo, que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
14. Que, ante la necesaria adecuación de la normativa nacional a los parámetros internacionales establecidos, el Ejecutivo patrocinó la moción parlamentaria que disponía de las modificaciones legales necesarias, a fin de promover al interior de los lugares de trabajo una cultura de sano trato entre las personas trabajadoras, y de los empleadores para con ellas, siguiendo modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que los

PFR/NCC/ue/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.

15. Que, en diciembre de 2023 se promulgó la Ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo, la Ley N°18,695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, la Ley N°18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

16. Que, la Ley N°21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

17. Que, mediante oficio ordinario N°2000-14015/2024, de fecha 25 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo remitió su informe, conforme a lo instruido por la Ley.

18. Que, conforme al principio de coordinación y cooperación que debe regular los actos de la Administración del Estado, para la elaboración de las leyes y sus reglamentos, se han considerado las opiniones entregadas en jornadas de análisis y discusión de ley N°21.643, emanadas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Dirección del Trabajo, entre otros.

II.- Disposiciones Generales.

Artículo 1°: El presente Reglamento normará la correcta relación entre la Municipalidad y los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), respecto de conductas constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y de Violencia en el Trabajo, en el desempeño de las funciones y labores propias del servicio.

Artículo 2°: La Municipalidad de Alto Hospicio, como corporación de Derecho Público, tiene el deber de velar y resguardar a los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), que prestan servicios en esta entidad, y que se encuentren expuestos (as) ante situaciones que eventualmente constituyan "Acoso Laboral y/o Acoso Sexual" y "Prevenir la Violencia en el Trabajo". Para ello se establece el presente procedimiento de investigación reglado, de aplicación general, a seguir por todos (as) aquellos (as) funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as), que pudiesen verse sometidos a este tipo de conducta constitutiva, ya sea de carácter laboral, sexual y/o violencia.

Artículo 3°: Este procedimiento, será aplicable a todo el personal que cumpla funciones o preste servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, esto es; funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as), tanto en el área denominada Municipal, como también sus Servicios Traspasados, por lo que no se podrá invocar, a pretexto alguno, su desconocimiento o la ignorancia de sus disposiciones.



Sin perjuicio de lo anterior, el presente instrumento, deberá publicarse permanentemente en el Sitio Web de la Municipalidad de Alto Hospicio (banner), Redes Sociales de la Municipalidad de Alto Hospicio, Oficina de Partes - OIRS, las Oficinas de Personal Municipal y de Salud Municipal, y todos y cada uno de los demás establecimientos independientes del edificio consistorial, debiendo los (las) profesionales receptores de denuncia que el señor (a) Alcalde (sa) destine a ello, verificar a cabalidad el cumplimiento del presente precepto.

III.- Definiciones.

Artículo 4º: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- i) **Municipalidad de Alto Hospicio:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador (a), funcionario (a) o prestador (a).
- j) **Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a):** Toda persona que desempeña funciones o presta servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada a ésta en calidad de Código de Trabajo, a base de Honorarios, o Estatutaria; y que a cambio recibe una remuneración, sueldo o renta.
- k) **Jefe Superior del Servicio:** El Sr. Alcalde (sa).
- l) **Jefe Inmediato o Directo:** Funcionario (a) designado (a) o nombrado (a) para ejercer funciones de jefatura o coordinación de alguna Dirección Municipal, Unidad Municipal, del Departamento de Salud, o alguna de sus unidades, o del Departamento de Cementerio, o alguna de sus unidades, éstos dos últimos, dependientes de la Dirección de Servicios Traspasados, quien debe velar por el buen funcionamiento del componente y el mantenimiento del buen clima laboral entre sus dependientes.
- m) **Denuncia:** Relación detallada, tanto verbal como escrita, de hechos que eventualmente constituyen acoso laboral y/o sexual, debidamente formalizada.
- n) **Denunciante:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que pone en conocimiento de la Municipalidad de Alto Hospicio, a saber, ante el señor (a) Alcalde (sa) o ante el (la) profesional que el Alcalde (sa) designe, mediante Decreto Alcaldicio, específicamente para estos efectos, un hecho presuntivamente constitutivo de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, por sí o por tercero.
- o) **Denunciado:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a), que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, hacia otro funcionario(a), trabajador (a) o prestador (a) del municipio y que ha sido señalado por el (la) denunciante como responsable de los hechos relatados.
- p) **Víctima:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) respecto del cual se ejercen acciones o conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, pudiendo ser o no la persona denunciante, e incluso testigos o terceros afectados por los comportamientos anteriormente individualizados.



IV.- Principios Formativos del Procedimiento.

Artículo 5°: El procedimiento de investigación ante una denuncia por Acoso Laboral y/o Acoso Sexual tendrá como fundamento los siguientes principios formativos:

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

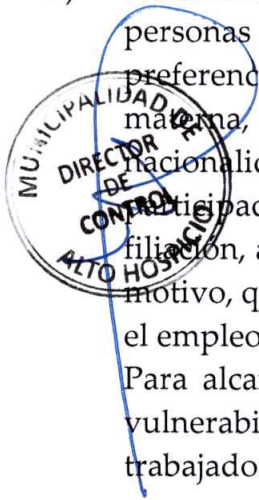
b) **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado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

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

c) **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas 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 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, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo.

Que, en caso de ser vulnerado el principio de confidencialidad, por cualquiera de las personas que sean parte o tomen conocimiento en el proceso de denuncia e investigación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, estos serán objeto de un procedimiento





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

- e) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser 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.
- i) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- j) **Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. Cualquier motivación que no se ajuste a los principios, garantías y derechos que este instrumento pretende resguardar, conllevará el inicio de los procedimientos respectivos, a objeto de determinar una eventual responsabilidad administrativa por parte del denunciante.

V.- Conductas a Investigar.

Artículo 6°: Las conductas constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo; constituyen una falta grave a los derechos de las personas y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, prestación de servicios a honorarios o vínculo estatutario que ligue al trabajador (a), prestador (a) o funcionario (a) con esta Corporación de Derecho Público.

Artículo 7°: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:



- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad desempeñada, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- 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 corporación, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), en contra de otro funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), 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.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral, las siguientes conductas, entre otras:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.



- Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no va a participar.

Se debe tener en consideración los siguientes ejemplos de acciones y conductas no constitutivas de Acoso Laboral:

- Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- Conflictos ocasionales que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- Observaciones al desempeño laboral.
- Anotaciones en la hoja de vida del funcionario, cuando estén apegadas y fundadas en el estatuto administrativo y demás normas legales atinentes.
- Los informes de desempeño y precalificaciones.
- Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- Denegar con fundamento un permiso administrativo.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Municipalidad.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Las instrucciones impartidas y orientadas al adecuado desarrollo de las funciones propias e inherentes a sus labores.

- d) **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.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f) **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan, por parte del empleador o del fiscal sumarial, 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 funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- g) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas previas que se implementan por el empleador, a través de las jefaturas directas, para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que podrán establecerse de forma preventiva o en el caso de no ser sancionadas, en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que correspondan, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- h) **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales y sin directrices claras, por lo que el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia, necesarias de erradicar de los espacios de trabajo, por lo que abordar las conductas incívicas de manera proactiva, por ejemplo, a través de medidas correctivas, puede mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para evitar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales, se podrán implementar medidas, como, por ejemplo:

- viii. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ix. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- x. El respeto a los espacios personales del resto de las personas propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- xi. Prevenir la emisión de bromas de carácter sexual en situaciones de índole laboral.
- xii. Evitar las conductas de carácter adultocentristas en un contexto de una relación laboral asimétrica, generando un ambiente de supremacía por la experiencia laboral de una de las partes.
- xiii. Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.



xiv. Proponer medidas correctivas, tales como charlas, capacitaciones u otras acciones de características similares, en los informes fiscales de los procedimientos disciplinarios que se generen en el contexto de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

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

a) **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Municipalidad.

b) **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Artículo 8°: Todo funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que incurra en algunas de las conductas descritas en el artículo precedente, de acuerdo a lo decidido por la máxima autoridad comunal, podrá estar sujeto a una investigación formal interna, ajustado a los procedimientos establecidos, de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 9°: El Municipio de Alto Hospicio, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios (as), trabajadores (as) y prestadores (as); y entre éstos y sus Jefaturas, ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite, que se ajuste a los parámetros y principios contenidos en los instrumentos decretados al efecto.

VI.- Derechos y Obligaciones de los Participantes en los Procedimientos de Investigación.

Artículo 10°: Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Artículo 11°: Derechos generales de los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as). Sin perjuicio de otros derechos que consagre la Ley, los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as), en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:



- c) Que, las víctimas y personas afectadas por eventuales infracciones en relación al acoso laboral y/o acoso sexual, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.
- d) Que se adopten e implementen medidas, por parte del empleador, destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- c) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Que se establezcan e informen al denunciante o víctima, según corresponda, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo implementadas en el procedimiento de investigación.

e) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la municipalidad disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 12º: Obligaciones generales de la Municipalidad de Alto Hospicio. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la Ley u otra normativa reglamentaria, la Municipalidad deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de los (as) funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as) 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 los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as) 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 los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as) los canales digitales u otros, que se mantienen para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, debiendo también identificar los canales de comunicación para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- 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 ante la Municipalidad o la Dirección del Trabajo, 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 Dirección del Trabajo.
- 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 los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as).



- i) Derivar a la persona denunciante, luego de, si así lo expresa el (la) denunciante, la primera atención que se presta por parte de los (las) profesionales receptores de denuncia que el señor (a) Alcalde (sa) destine para ello, a los programas de atención psicológica temprana que le corresponda de acuerdo a la calidad jurídica de contratación que posea el (la) denunciante o víctima y que disponga su organismo administrador bajo los términos establecidos por 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) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Municipalidad.
- n) Dar respuesta, en términos generales y cumpliendo el principio de confidencialidad, a los planteamientos y peticiones de las organizaciones de funcionarios o asociaciones, en conformidad a lo dispuesto en las leyes pertinentes.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 13°: Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, 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, y en el caso de que la declaración se grabe en un formato digital para su posterior transcripción, el declarante deberá consentir de ello.
- 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 de la Municipalidad, 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 14°: Obligaciones generales de los funcionarios (as), prestadores (as) y trabajadores (as). Las personas, 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 la Municipalidad.
- 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 15°: Derechos generales de las organizaciones de funcionarios y asociaciones.
Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, que la Municipalidad elabore y ponga a disposición de las personas, se ajuste a lo dispuesto por la Ley.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento explícito de ella y cumpliendo los parámetros establecidos por la Ley, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en investigaciones de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, cuando sea pertinente, autorizado por escrito por el socio (a) y cumpliendo a cabalidad el principio de confidencialidad instaurado por Ley.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

VII- Del Procedimiento.

Artículo 16°: El presente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias del proceso de denuncia, investigación y eventuales medidas que se deban adoptar, frente a una conducta tipificada como Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo.

i.- De la Denuncia.

Artículo 17°: Todo hecho que revista las características precedentemente señaladas deberá ponerse en conocimiento de la Municipalidad de Alto Hospicio, por lo que la denuncia, verbal o escrita, podrá ser presentada a saber, ante el señor (a) Alcalde (sa) o ante el (la) profesional que el Alcalde (sa) designe, mediante Decreto Alcaldicio, específicamente para estos efectos, información que debe ser comunicado a todos los funcionarios (as), trabajadores (as) y/o prestadores (as) de servicios de la Municipalidad de Alto Hospicio, a través de las plataformas virtuales que se generen al efecto y la página web del municipio.

En caso que la denuncia se efectúe en forma escrita, ésta podrá, además de las opciones anteriormente señaladas, ser remitida vía correo electrónico, a las siguientes direcciones: denuncias@maho.cl, en el caso de funcionarios (as), trabajadores (as) y/o prestadores (as) de servicios del área municipal y denuncias@mahosalud.cl, en caso de funcionarios (as) y/o prestadores (as) de servicios del área de salud primaria municipal, según corresponda, correo que deberá ser devuelto al (la) denunciante con la debida recepción conforme, misma correspondencia que servirá como comprobante de recibo, a la misma deberán adjuntarse en dicha oportunidad todos los medios de prueba de que piensa valerse el denunciante, en ese momento, sin perjuicio de lo cual, el investigador o fiscal a cargo del proceso podrá solicitar



todos los medios probatorios que estime pertinentes y sean conducentes al esclarecimiento de los hechos denunciados.

Artículo 18°: En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Artículo 19°: La persona que recepcione la denuncia deberá inicialmente brindar la información sobre el proceso que se debe instruir, mediante la formalización de la denuncia, y a su vez, asegurar una orientación adecuada que ayude a la presunta víctima a identificar su situación. Se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Para la formalización de la denuncia, el o la denunciante podrá consignar el "Acta de Denuncias" que se encuentra incorporado en la presente normativa, o realizarlo en formato individual, el cual deberá contemplar todos los antecedentes establecidos en el artículo 21° del presente reglamento, de lo que se deberá entregar un comprobante de la gestión realizada.

Artículo 20°: La denuncia podrá ser interpuesta por:

• La persona directamente afectada.

• Por un tercero (indirectamente), ya sea, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia, en virtud del deber de probidad administrativa que afecta a los funcionarios públicos, de conformidad al artículo 58, letra l), de la Ley N° 18.883, que establece como una obligación funcionaria el denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa.

Artículo 21°: La denuncia podrá ser realizada de forma verbal o escrita, y deberá contemplar los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad, calidad jurídica de su contratación, correo electrónico personal y contacto telefónico.
- b) En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- c) Identificación de la o las personas denunciadas, sus cargos y la calidad jurídica de su contratación, cuando sea posible.
- d) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Municipalidad, indicar la relación que los vincula.
- e) Relación de los hechos que se denuncian.
- f) Señalar y acompañar antecedentes y/o documentos que sirvan para respaldar los hechos denunciados, cuando ello sea posible.



Artículo 22°: Una vez recibida la denuncia, ante el señor (a) Alcalde (sa) o ante el (la) profesional que el Alcalde (sa) designe específicamente para estos efectos, deberá registrar la recepción y entregar copia de registro al denunciante, según corresponda.

Artículo 23°: Es importante destacar que no le es competente, a la persona que recepciona la denuncia, determinar la admisibilidad de esta, ni realizar o instruir diligencias, ni aun bajo pretexto, de investigar la veracidad de los hechos denunciados.

Artículo 24°: Que, la persona que recepcione la denuncia, será responsable de entregar personalmente, durante el mismo día o al día hábil siguiente, en un sobre cerrado, la denuncia y los antecedentes acompañados, al señor (a) Alcalde (sa) para su determinación.

Artículo 25°: La persona que recepcione las denuncias de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, deberán declararse inhabilitados de participar del proceso, en las siguientes circunstancias:

- e. Presenten calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- f. Presenten relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado(a).
- g. Presenten algún grado de parentesco con el denunciante o denunciado(a).
- h. Presenten algún grado de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado (a).

En caso de que alguno de los receptores de denuncias, ya sea del área municipal o de la dirección de Servicios Traspasados (Salud o Cementerio), se declare inhabilitado, la denuncia deberá ser remitida a quien no presente inhabilidad, quien deberá suscribir el acta de confidencialidad correspondiente.

Artículo 26°: Cada una de las personas que tome conocimiento por ser parte del presente procedimiento deberá firmar un Compromiso de confidencialidad (Anexo 3), con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada.

Artículo 27°: En caso que cualquier persona divulgue información reservada o de alguna forma vulnere el principio de confidencialidad, será objeto de un Proceso Disciplinario, tendiente a establecer su responsabilidad frente a esta vulneración.

Los compromisos y responsabilidades, precedentemente indicados también se harán extensivo a todos quienes sean llamados a colaborar dentro del proceso, ya sea en calidad de denunciantes, víctimas, denunciados, testigos, asesores expertos, etc.

Artículo 28°: En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante, por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 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 la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Artículo 29°: Una vez recepcionada la denuncia y presentada ante el señor (a) Alcalde (sa), este tendrá un plazo máximo de tres días hábiles para revisar los antecedentes presentados y resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para



resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Artículo 30°: Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en la Ley N°21.643, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156, a saber, presentar reclamo ante la Contraloría General de la República en un plazo de 10 días.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el artículo anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Artículo 31°: Si en virtud de la revisión de los antecedentes e indagaciones realizadas, el señor Alcalde determinará una presunción grave de que las conductas denunciadas revistieran características de Acoso ya sea Sexual y/o Laboral al interior del organismo, al tenor de lo establecido en los artículos séptimo y siguientes del presente reglamento; dará instrucción de un Proceso Disciplinario tendiente a investigar y determinar la eventual responsabilidad del investigado (a), de conformidad a lo establecido en los artículos 124, 125 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

Artículo 32°: Cualquiera sea la decisión que se adopte por parte de la Municipalidad, esta se deberá informar por escrito a la parte denunciante, notificándose vía correo electrónico, específicamente a la casilla individualizada en el acta de denuncia.

Artículo 33°: En el caso, de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia, en virtud de los antecedentes y conclusiones arribadas en un Procedimiento Disciplinario y representadas a través de la vista fiscal, se podrá sancionar al denunciante en los casos que se compruebe fehacientemente que la falsedad fue realizada con ánimos de producir daño al denunciado (da) o bien se podrá proponer la instrucción de un nuevo Proceso Disciplinario, a objeto de investigar eventuales responsabilidades administrativas en que hubiese incurrido el denunciante.

Que, ante la presentación de una denuncia inconsistente, la que solo dice relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, esta podrá ser subsanada dentro de tercero día de notificado al denunciante, por lo que en caso de que no opere la rectificación necesaria, se deberá tener por desestimada a través de resolución fundada de la máxima autoridad comunal.

Artículo 34°: El funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que efectuó una denuncia ya sea en calidad de tercero o presunta víctima, no se encontrará impedido, de recurrir ante las instancias judiciales y administrativas pertinentes, establecidas por ley.

ii.- De las Medidas de Resguardo.

Artículo 35°: Que, una vez recibida la denuncia, la Municipalidad podrá adoptar de manera inmediata, una o más medidas de resguardo, ya sea a través del señor (a) Alcalde (sa) en el caso que el denunciante ostente la calidad jurídica de trabajador (ra) o por instrucción del Fiscal Sumarial cuando sea un funcionario (a) municipal, ello en atención a la gravedad de los hechos



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas que se podrán adoptar, serán:

- e) La separación de los espacios físicos, llegando incluso a la facultad de destinación y/o suspensión del denunciado.
- f) La redistribución del tiempo de la jornada.
- g) 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, independiente de la primera atención que se presta por parte de los (las) profesionales receptores de denuncia que el señor (a) Alcalde (sa) destine para ello.
- h) Otras que se estimen pertinentes para el cumplimiento de los fines.

Artículo 36°: Que, en relación a los casos que deriven en Procedimientos Disciplinarios, los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) que formulen una denuncia ante la autoridad competente, los hechos que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revista el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa, como el acoso laboral o acoso sexual, gozaran de los derechos consignados en el Artículo 88 A de la Ley N°18.883.

Artículo 37°: Lo anterior, sin perjuicio de la facultad contemplada en el inciso primero del artículo 134 de la Ley N°18.883, esto es, la suspensión y destinación provisoria del denunciado.

Artículo 38°: Que, durante toda la sustanciación de la investigación interna el Fiscal o el Investigador, podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso, y en caso de que la medida de resguardo haya sido instaurada por el señor (a) alcalde (sa), el Fiscal o Investigador deberá elevar los antecedentes ante la máxima autoridad comunal para la aprobación o desistimiento de ella.

Artículo 39°: Cuando corresponda, la Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

iii. De las Actuaciones y sus Plazos.

Artículo 40°: Que, el presente procedimiento de investigación estará sujeto a lo establecido en la Ley N°18.883, con la excepción de que la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia.

Artículo 41°: En caso que se proceda mediante una investigación interna, la Municipalidad de Alto Hospicio, deberá designar a un funcionario que ejerza el cargo de Fiscal o Investigador para estos efectos, a cuyo respecto no exista una relación de dependencia directa tanto con el denunciante como del denunciado, y que preferentemente cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, preferencia que

PFR/NCC/w/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



no inhibe a la máxima autoridad comunal de designar a algún funcionario que sea de su dotación para sustanciar el procedimiento disciplinario, sin que este pueda eximirse por algún motivo que no sean los establecidos por la Ley, lo que deberá ser informado a la persona denunciante.

Artículo 42°: La persona denunciante o denunciada, tanto al momento de prestar declaración en la investigación o incluso en cualquier momento que ella tome conocimiento de nuevos hechos o circunstancias, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del Fiscal o Investigador a cargo del procedimiento disciplinario, pudiendo solicitar su reasignación, circunstancia que el señor (a) Alcalde (sa) decidirá mediante resolución fundada, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior, deberá quedar registro en el expediente y en el Informe de la Investigación.

Artículo 43°: Las sanciones que se establezcan en contra el (los/las) culpable (s) de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, una vez finalizado el procedimiento disciplinario incoado para estos efectos, serán las indicadas en la normativa que regula los procedimientos disciplinarios, responsabilidades funcionarias, e infracciones de falta a la probidad administrativa y otros cuerpos legales pertinentes.

Artículo 44°: La Dirección del Trabajo realizará la investigación, cuando proceda, ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el reglamento de la Ley N°21.643. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la Municipalidad de Alto Hospicio dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, las que en ningún caso podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

iv. Medidas correctivas.

Artículo 45°: Las medidas correctivas que adopte la Municipalidad de Alto Hospicio tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando la garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo.

Artículo 46°: Las medidas correctivas podrán establecerse por el señor (a) Alcalde (sa) como también por los Directores de cada uno de las direcciones, tanto respecto de los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) involucradas en la investigación, como de los demás miembros de la Corporación, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, informar sobre las Instituciones autorizadas por Ley que puedan prestar apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran, luego de la



primera atención que se presta por parte de los (las) profesionales receptores de denuncia que el señor (a) Alcalde (sa) destine para ello, 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.

v. Sanciones.

Artículo 47°: Las sanciones que se establezcan contra quien se sindique como culpable de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, una vez finalizado el procedimiento disciplinario incoado para estos efectos, serán las indicadas en la Ley N°19.880; Ley N°18.834; Ley N°18.883; Ley N°19.378; Código del Trabajo, y otros cuerpos legales pertinentes.

En atención a lo anterior, de acuerdo a la gravedad de los hechos investigados y a las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes y de la investigación, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- d) Cuando se trate de Funcionarios (as), serán las contenidas en el artículo 120 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, esto es, Censura (reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida), Multa (la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de la remuneración mensual), Suspensión (desde treinta días a tres meses) y Destitución, según corresponda.
- e) Cuando se trate de Trabajadores (as) contratados de conformidad a las normas del Código del Trabajo, previo procedimiento disciplinario, se les sancionará de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, N°1, letra b) y f) del cuerpo legal citado, con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra b) del N°1, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe del procedimiento y se graduará la sanción, siendo estas la amonestación verbal, amonestación escrita y/o multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, referidas en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo.
- f) Cuando se trate de Prestadores (as) de Servicios a Honorarios, se estará a lo establecido en los convenios que regulan su vínculo contractual, debiendo incorporarse en estos una cláusula que establecerá las responsabilidades y sanciones a que estarán afectos en caso de incurrir en la inobservancia tanto del principio de probidad administrativa que opera de forma transversal a las personas contratadas, bajo todas las calidades contractuales, por la municipalidad, como también a lo dispuesto en del presente reglamento como en el protocolo preventivo de la materia.

vi. Violencia en el trabajo.

Artículo 48°: En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación contractual, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los funcionarios (as), trabajadores (as), prestadores (as), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona afectada podrá presentar la denuncia ante la Municipalidad de Alto Hospicio o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las reglas establecidas respecto a la investigación y sanción de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

Artículo 49°: 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 la Municipalidad de Alto Hospicio proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Artículo 50°: Con todo, sin perjuicio del contenido del Informe de Investigación, este deberá incluir las medidas correctivas que deberán implementarse por la Municipalidad de Alto Hospicio en relación con la causa que generó la denuncia.



PFR/NCC/eng dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO



IX.- Anexos.

PFR/NCC/eyg/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



| | |
|----------------|--|
| N° de registro | |
|----------------|--|

ACTA DE DENUNCIA

ANEXO I

En Alto Hospicio, a _____ del mes de _____ del _____. -

➤ **IDENTIFIQUE EL TIPO DE SITUACIÓN QUE LE AFECTÓ Y DA ORIGEN A SU DENUNCIA (marque con una X la alternativa que corresponda):**

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Violencia en el Trabajo

➤ **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (marque con una X la alternativa que corresponda):**

PERSONA AFECTADA (Persona en quien recae la acción de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencia en el Trabajo)

DENUNCIANTE (Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición de la persona afectada)

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

DATOS DENUNCIANTE O PERSONA AFECTADA

| | | | | |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|-----------|--|
| Nombre completo | | | | |
| RUT | | | | |
| Calidad jurídica del trabajador | Planta/Contrata | Código del trabajo | Honorario | |
| Unidad a la que pertenece | | | | |
| Cargo | | | | |
| Teléfono personal | | N° telefónico | | |
| Correo electrónico | | | | |
| Nombre jefatura directa | | | | |
| Cargo jefatura directa | | | | |

DATOS DENUNCIADO

| | | | | |
|------------------------------------|-----------------|--------------------|-----------|--|
| Nombre completo | | | | |
| Calidad jurídica del trabajador | Planta/Contrata | Código del trabajo | Honorario | |
| Unidad a la que pertenece | | | | |
| Cargo | | | | |
| Nombre jefatura directa denunciado | | | | |
| Cargo jefatura directa denunciado | | | | |

PFR/NCC/ly/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



A continuación, le pedimos que escriba con claridad, marcando la o las alternativas correspondientes a su caso y respondiendo las preguntas a continuación.

18. Relación jerárquica respecto al denunciante:

- Inferior nivel jerárquico Igual nivel jerárquico Superior nivel jerárquico

19. ¿Usted trabaja directamente con el/la denunciado/a?

- Si No Otro. Especificar: _____

20. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez Varias veces Hasta la presente fecha

En caso de haber sido una sola vez, precise:

| Fecha | Hora | Lugar |
|-------|------|-------|
| | | |

En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo de tiempo aproximado:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

21. La actitud de la persona que (EJERCE O EJERCIÓ ACOSO O VIOLENCIA) acosó fue:

- Abierta y clara Amenazante Discreta y sutil Todas las anteriores

Otra, describir _____

22. La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

- Lo confronté Lo ignoré Otro, describir _____





23. Cuando acontecieron los hechos, motivo de la presente denuncia, señale si:

- Nadie lo presencié
- Lo presencié una persona
- Lo presenciaron dos o más personas

24. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:

| NOMBRE COMPLETO | UNIDAD | CARGO |
|-----------------|--------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

25. ¿Qué cambios en la situación laboral se dieron a partir de los hechos?

- Sigue igual
- Es tensa e incómoda
- Realizaron cambios de área
- Otra, describir: _____

26. ¿De qué forma afectaron los hechos denunciados?

- Emocionalmente (ansiedad, estrés, miedo, desagrado, entre otras)
- En sus relaciones sociales dentro del trabajo
- Reacciones fisiológicas (malestar estomacal, dolores, problemas para dormir, entre otras)
- En el normal funcionamiento laboral
- Otras, describir: _____



27. ¿Le afectaron los hechos en su rendimiento laboral durante el tiempo que se presentaron?

Four horizontal lines for text entry.

28. ¿Usted identifica alguna situación en particular que pueda haber iniciado este proceso? Puede que no identifique nada y puede saltarse esta pregunta

Three horizontal lines for text entry.



29. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

Sí Fecha aproximada

No, explique _____

Otra ¿Quién? _____

30. ¿Le afectaron los hechos en su vida personal? Especifique

Four horizontal lines for text entry.

31. Para acreditar lo descrito anteriormente, cuenta con:

- Ningún antecedente específico
- Documentos (cartas, pantallazos, mails, etc.)
- Testigos
- Otros, especificar _____



32. Marque con una X la(s) conducta(s) de Acoso laboral presente(s) en la denuncia

- Gritos, insultos a solas o en presencia de otras personas.
- Asignación de objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecarga laboral selectiva.
- Amenazas de manera continuada.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligente o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolos o parodiando.
- Animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no va a participar.

33. Marque con una X la(s) conducta(s) de Acoso sexual presente(s) en la denuncia:

- Envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Otro requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

34. Acta de denuncia de Acoso laboral, Acoso sexual y/o Violencia en el trabajo

Detalle de forma coherente/resumida, relacionando las fechas consecutivas y los hechos marcados en el punto 15 y 16.

[Empty box for detailing the complaint]



Como denunciante me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en la legislación vigente en la materia.
Todo lo cual ratifica con su firma:

Firma Denunciante

PFR/NCC/sg/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

ANEXO II

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA LEY N°21.643 "LEY KARIN"

Número de Registro _____ De fecha: _____



Nombre - Firma
Denunciante

Nombre – Firma
Receptor de denuncia

- DESEA PRIMERA CONTENCIÓN PSICOLÓGICA (MARQUE CON UNA X)

 SI NO

PFR/NCC/ey/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

ANEXO II – COPIA RECEPTOR DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCION DE DENUNCIA LEY N°21.643 “LEY KARIN”

Número de Registro _____ De fecha: _____



**Nombre - Firma
Denunciante**

**Nombre – Firma
Receptor de denuncia**

- DESEA PRIMERA CONTENCIÓN PSICOLÓGICA (MARQUE CON UNA X)

SI

NO

PER/NCC/4/14 dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

ANEXO III

COMPROBANTE DE PRIMERA CONTENCIÓN PSICOLÓGICA

LEY N°21.643 "LEY KARIN"

Número de Registro _____ DE FECHA: _____

Se confirma la realización de la Primera contención psicológica al _____
(funcionario(a), trabajador(a) o prestador de servicios).



**Nombre - Firma
Denunciante**

**Nombre – Firma
Receptor de denuncia**

PFR/NCC/Ag/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



ANEXO IV

SECUENCIA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Que, en relación con el caso N° _____ / _____ del área _____, las personas que tomen conocimiento de la siguiente denuncia, **ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD:**

- Guardar reserva de toda la información que reciban en mérito de la presente denuncia, brindando a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de terceras personas, tanto en ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de estos.

| N° | FECHA | NOMBRE | FIRMA |
|----|-------|--------|-------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |
| 8 | | | |
| 9 | | | |
| 10 | | | |

El NO cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al **Artículo 58 letra h) del Estatuto Administrativo para Funcionarios (as) Municipales**, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, las y/o los firmantes, declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso, comprenden el alcance y obligaciones que del mismo se derivan.



ANEXO V

MEDIDAS DE RESGUARDO

En Alto Hospicio, a _____ de _____ de 20 ____.

En mérito de lo señalado en el artículo 35 del Reglamento Municipal N°03/2024, sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Alto Hospicio, y según denuncia registrada bajo el Caso N° _____ / 20_____ del Sector _____.

SE SUGIERE AL SEÑOR ALCALDE O FISCAL APLICAR LA(S) SIGUIENTE(S) MEDIDA(S) DE RESGUARDO: (marca con X y rellenar)

La separación inmediata de los espacios físicos, de don (ña) _____, RUT N° _____, en calidad de _____ (denunciante o denunciado). -

Destinación inmediata de don (ña) _____ RUT N° _____, en calidad de _____ (denunciante o denunciado) a la Dirección o Unidad de _____.

Suspensión del denunciado(a), don (ña) _____ RUT N° _____, mientras se sustancie el correspondiente proceso disciplinario. -

Prohibición de ingreso al área, departamento, edificio consistorial u otro, a don (ña) _____ RUT N° _____, por el tiempo que se determine.

Otras:

Confidencialidad: El NO cumplimiento del compromiso de confidencialidad, respecto de las presentes medidas de resguardo, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al **Artículo 58 letra h) del Estatuto Administrativo para Funcionarios (as) Municipales**, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, los firmantes, declaran conocer en su totalidad el contenido del presente documento, y comprenden el alcance y obligaciones que del mismo se derivan.

Nombre - Firma
Receptor(a) de denuncia

PFR/NCC/eg/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



ANEXO VI

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Alto Hospicio, a _____ días del mes _____ del año _____.

Yo, _____ en mi calidad de **funcionario que recepciona la presente denuncia**, me declaro inhabilitado(a) para recibir la acusación fundada en la Ley N°21.643, denominada Ley Karin, en relación con la presentación de don (ña) _____, por la(s) siguiente(s) causal (es):

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado(a).
- Presentar algún grado de parentesco con el denunciante o denunciado(a).
- Presentar algún grado de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado (a)
- Otro motivo, especificar:

Nombre / Firma

PFR/NCC/eg/dgr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO



DIRECCIÓN ASESORÍA JURÍDICA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

ANEXO VII

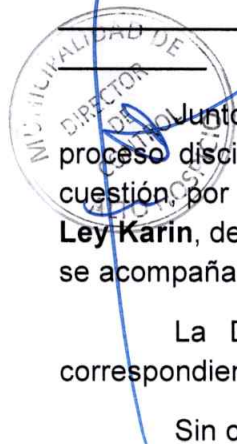
MEMORANDUM N° __/25.-

Ref.: Solicita V° B° Inicio Proceso Disciplinario sobre Ley N°21.643. -

Alto Hospicio, __ de _____ del 20__.-

**A : PATRICIO ELÍAS FERREIRA RIVERA
ALCALDE
COMUNA DE ALTO HOSPICIO**

**DE : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO**



Junto con saludar, y por intermedio del presente, solicito a usted, visto bueno para iniciar proceso disciplinario, según denuncia del _____ (agregar calidad jurídica del denunciante) en cuestión, por presunto acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, Ley N°21.643 denominada **Ley Karin**, de fecha __ de _____ del 202__, bajo el registro N° __/__ del área _____, la cual se acompaña en sobre cerrado.

La Dirección de Asesoría Jurídica será la responsable de la designación del fiscal correspondiente al caso.

Sin otro particular, se despide atentamente de Usted,

**XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXX
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO**

Tomé conocimiento de la denuncia y:

SE AUTORIZA PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
SE DESESTIMA LA DENUNCIA (con Resolución Fundada)

**PATRICIO FERRERIRA RIVERA
ALCALDE**

Importante: Sólo el Sr. Alcalde podrá abrir el sobre cerrado que se acompaña al presente memorándum, ya que su contenido es de carácter estrictamente confidencial.

PFR/NCC/evb/4gr
Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



DIRECCIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

3.- Entréguese copia del presente Decreto Alcaldicio a la Oficina de Personal Municipal, a la Unidad de Prevención de Riesgos y a la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud, para darlo a conocer a todos los funcionarios (as), trabajadores(as), prestadores(as) de la Municipalidad de Alto Hospicio, y conjuntamente a la Dirección de Servicios Traspasados.

4.- Encárguese a la Dirección de Asesoría Jurídica la actualización del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad, en atención a la incorporación del presente reglamento en su estructura normativa.

5.- Encárguese a la Secretaria Municipal la publicación del presente texto del Reglamento en la página web de la Municipalidad de Alto Hospicio y a la Dirección de Asesoría Jurídica su registro.

Fdo. Patricio Ferreira Rivera, Alcalde de la comuna de Alto Hospicio; Autoriza don José Jesús Valenzuela Díaz, Secretario Municipal. Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y demás fines a que haya lugar.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD, ARCHÍVESE.-



**JOSÉ JESÚS VALENZUELA DÍAZ
SECRETARIO MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO**