



APRUEBA "PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA.

DECRETO N° 11612 /2024.-

ARICA, 13 DE NOVIEMBRE DE 2024.-

VISTOS:

1. Lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
2. Lo dispuesto en el artículo 114, de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. La Ley N° 21.643, que *"Modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo"*;
4. El Decreto Alcaldicio N° 7.897, del 01 de agosto del 2024, el cual aprueba *"Protocolo de investigación y sanción para el Acoso Laboral, Sexual, Violencia y Discriminación en el Trabajo"* de la Ilustre Municipalidad de Arica;
5. Decreto Alcaldicio N° 12769, de fecha 22 de diciembre de 2023, que delega atribuciones al Administrador Municipal, bajo la fórmula "Por orden del Alcalde";

CONSIDERANDO:

- a) Que, mediante Decreto Alcaldicio N° 9.142, de fecha 26/07/2019, se aprobó el *"Protocolo para la Tramitación de Denuncias, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual de la Ilustre Municipalidad de Arica"*, el cual creó el *"Comité de Acoso Laboral y Sexual"*, con el objetivo de establecer lineamientos claros para la investigación y sanción de conductas indebidas.
- b) Que, mediante Reglamento N° 04/2019, de fecha 13/11/2019, se aprobó el *"Reglamento de Funciones y Estructura de la Ilustre Municipalidad de Arica"*, estableciendo la obligatoriedad de la entidad para redactar Ordenanzas, Reglamentos, Manuales y Protocolos, lo que permitió sentar las bases para una gestión administrativa más ordenada y coherente con la normativa vigente.
- c) Que, a través del Reglamento Municipal N° 02/2023, de fecha 19/06/2023, se aprobó el *"Reglamento de Procedimientos Disciplinarios y Breve Investigación de la Ilustre Municipalidad de Arica"*, consolidando un marco jurídico que diera mayor claridad y certeza en la aplicación de las normas disciplinarias.
- d) Que, con fecha 01/08/2024, entró en vigencia la Ley N° 21.643, que *"Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo"*, la cual obligó a esta Corporación Edilicia a elaborar un nuevo protocolo de actuación destinado a la investigación y sanción de denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, incorporando los nuevos aspectos normativos introducidos por dicha Ley.
- e) Que, mediante Decreto Alcaldicio N° 7.897, del 01/08/2024, se aprobó el *"Protocolo de investigación y sanción para el Acoso Laboral, Sexual, Violencia y Discriminación en el Trabajo"* de la Ilustre Municipalidad de Arica.
- f) Que, habiéndose identificado diversas deficiencias en la codificación y regulación de los procedimientos disciplinarios ocasionadas por situaciones contempladas en la Ley N° 21.643, las cuales comprometían la eficiencia y la legalidad de su tramitación, resultó imperativo proceder a la corrección de tales errores con el objeto de actualizar y perfeccionar el instrumento normativo vigente. Dichas medidas fueron adoptadas con la finalidad de prevenir la reiteración de errores procedimentales futuros y garantizar la plena observancia de los principios legales aplicables, asegurando la correcta y efectiva aplicación de la normativa en cuestión.
- g) Que, ante dicha situación, la Oficina de Procedimientos Disciplinarios de la Dirección de Asesoría Jurídica, en conjunto con el Departamento Jurídico de la Dirección de Salud Municipal (DISAM), llevaron a cabo un trabajo colaborativo para abordar los errores detectados, habiendo participado previamente en el curso *"Implementación de la Ley N° 21.643 'Karin' en los Municipios"*, lo que permitió unificar criterios y mejorar las deficiencias encontradas, dando como resultado el presente Protocolo.
- h) Que, en consecuencia, se buscó proporcionar una comprensión práctica respecto de la tramitación de los procedimientos disciplinarios vinculados a la Ley N° 21.643. El presente Protocolo detalla, de manera general, los antecedentes y principios orientadores, el marco normativo, los objetivos, el alcance y ámbito de aplicación, las definiciones, la denuncia, la investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, los procedimientos conforme a su naturaleza jurídica, los medios de impugnación y las actuaciones posteriores a la etapa recursiva, con el fin de evitar los errores de forma y procedimiento previamente identificados.

DECRETO:

1. **DÉJESE SIN EFECTO**, los siguientes protocolos:
 - a) **Decreto Alcaldicio N° 9.142**, de 26/07/2019, el cual aprueba "*Protocolo para la tramitación de denuncias, prevención y sanción al maltrato, Acoso Laboral, Sexual y su comité de Acoso Laboral y Sexual*" de la I. Municipalidad de Arica;
 - b) **Decreto Alcaldicio N° 7.897**, del 01/08/2024, el cual aprueba "*Protocolo de investigación y sanción para el Acoso Laboral, Sexual, Violencia y Discriminación en el Trabajo*" de la Ilustre Municipalidad de Arica.
2. **APRUÉBESE**, el siguiente "*Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo*" de la I. Municipalidad de Arica.
3. **DESÍGNESE**, como Receptor(a) de Denuncias del presente Protocolo a él (la) Jefe (a) del Departamento de Recursos Humanos y/o a quien cumpla las funciones de éste(a). Si la denuncia es contra dicho(a) receptor(a) o alguien del equipo de Recursos Humanos, deberá ser entregado al(la) Director (a) de Administración y Finanzas, de la I. Municipalidad de Arica. En el caso de la DISAM, será encargado de la recepción de denuncias la Directora de Salud Municipal, o quien le subrogue.
4. **ESTABLÉZCASE**, que el presente Protocolo se comunicará a todos(as) servidores públicos a través de informativos impresos en los relojes control de las dependencias municipales, vía correo electrónico masivo, intranet municipal, en el portal de Transparencia Activa de la página web del municipio y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de para ser entregado a todos(as) los(as) funcionarios(as) que ingresen a cumplir funciones en esta Municipalidad.
5. **PUBLÍQUESE**, el presente Decreto Alcaldicio en el sitio web del Intranet de la Ilustre Municipalidad de Arica, por el Departamento de Recursos Humanos.

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

TÍTULO I. INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES GENERALES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

Artículo 1º. Misión de la Ilustre Municipalidad de Arica. La Ilustre Municipalidad de Arica, tiene como eje fundamental brindar servicios de calidad a los(as) vecinos(as) de la comuna de Arica, requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios respetados(as), reconocidos(as) y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Asimismo, los ambientes laborales más saludables permiten desarrollar el trabajo de manera más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y entregar mejores servicios a la comunidad de Arica.

Artículo 2º. Compromiso de la Ilustre Municipalidad de Arica. Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la Ilustre Municipalidad de Arica ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2º, del Código del Trabajo, el cual señala que "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*", siendo contrarias a ello las conductas de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, ejercida por terceros. En este mismo orden de ideas, el inciso final del artículo 13, de la Ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que la función pública se ejerce propendiendo al respeto de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Agrega este precepto que los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Es por esta razón que, el presente Protocolo, permitirá a todos(as) los(as) funcionarios (as) municipales, a los(as) prestadores de servicios contratados a honorarios y aquellos(as) trabajadores(as) contratados bajo las normas del Código del Trabajo, denunciar y que se investigue este tipo de situaciones.

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Artículo 3º. Principios orientadores del presente Protocolo. El Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, de la Ilustre Municipalidad de Arica, tiene como fundamento los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, debe incorporar como base fundamental la confidencialidad de todas las personas que se hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quien asume la responsabilidad de constituirse como él(la) Receptor(a) de Denuncias y quien sea designado como Investigador(a) o él(la) Fiscal de éstas. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con las personas involucradas en la denuncia y/o con las etapas que contempla el procedimiento. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en el proceso.
2. **Celeridad:** Considerando la relevancia de esta temática, es que la investigación deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, privilegiando la calidad de la investigación y evitando toda burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad del(la) denunciado(a), menoscabando, muchas veces, los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
3. **Imparcialidad:** El(la) Receptor(a) de Denuncia, como asimismo quien asuma la función de Investigador(a) o él(la) Fiscal de ésta, y todo quien participe del proceso de investigación y sancionatorio, deberán mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara, deberá inhabilitarse del proceso, debiendo asumir las funciones del (la) inhabilitado(a) un nuevo funcionario designado por la autoridad edilicia para tal efecto.
4. **Colaboración:** Es deber de todo el personal que se desempeña en la Ilustre Municipalidad de Arica -cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o ley de contratación y Unidad de desempeño- colaborar con la investigación, cuando se manejan antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
5. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando el formulario de denuncias elaborado para estos fines. Además, es necesario que conozca que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, previa Instrucción de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
6. **Probidad Administrativa:** En el proceso de denuncia e investigación de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral, deberá respetarse siempre el principio de probidad administrativa, el cual consiste en observar, una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general sobre una conducta particular.
7. **Perspectiva de género:** En el proceso de investigación del presente Protocolo se debe establecer una perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de individuos como de sociedades.
8. **Principio de la no discriminación arbitraria:** Los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable.
9. **Presunción de inocencia:** En ningún caso mientras dure el proceso disciplinario, algún servidor público será considerado culpable ni tratado como tal, en tanto no fuere concluido el procedimiento disciplinario.
10. **Debido proceso:** La tramitación de un procedimiento disciplinario, debe garantizar a los funcionarios, que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a la información, debiendo ser oídas y pudiendo aportar antecedentes. Además, se deberá garantizar que las decisiones que en este se adopten, sean debidamente fundadas.
11. **Principio de proporcionalidad:** Establece que cualquier medida o decisión tomada por la autoridad debe ser adecuada, necesaria y equilibrada en relación con el objetivo que se pretende alcanzar. Este principio busca evitar excesos y asegura que la intervención de la autoridad no sea más restrictiva o gravosa de lo necesario.
12. **Principio de legalidad:** En los procedimientos disciplinarios el investigador o fiscal se encuentra obligado a actuar conforme a las normas legales establecidas en el Estatuto de Funcionarios Municipales, así como conforme a todo el ordenamiento jurídico aplicable a este tipo de actuaciones. Las medidas disciplinarias que se encuentran contempladas en el artículo 120, son las únicas que pueden aplicarse, toda vez que se trata de una enumeración de carácter taxativo. Por tanto, no procede aplicar sanciones tales como disculpas públicas, amonestación verbal o escrita.

Desde ahora en adelante, mencionaremos como "servidores públicos" a los funcionarios, funcionarias, prestadores de servicios contratos internos, prestadores de servicios con programas externos, suma alzada, trabajadores y trabajadoras que cumplan funciones dentro de la Ilustre Municipalidad de Arica.

CAPÍTULO 2. MARCO NORMATIVO

Artículo 4º. Marco normativo. Todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige y los que resulten como fundamento para la instalación de ambientes de trabajo dignos y de irrestricto respecto, considerando al menos los siguientes cuerpos normativos:

1. La Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto Nº 100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
2. La Ley Nº 18.575, *"Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado"*, artículos 13, 15, 46 y 62, entre otros.
3. La Ley Nº 18.883, que *"Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales"*, especialmente los artículos 82, 88 y 123.
4. La Ley Nº 19.378, que establece *"Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal"*.
5. La Ley Nº 21.188, que *"Modifica cuerpos legales que indica para proteger a los profesionales y funcionarios de los establecimientos de salud"*.
6. Ley Nº 20.005, que *"Tipifica y sanciona el acoso sexual"*, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
7. El Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
8. Ley Nº 20.607, que *"Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral"*, modificando el referido cuerpo legal, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
9. Ley Nº 20.609, que *"Establece medidas contra la discriminación"*.
10. Ley Nº 21.120, que *"Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género"*.
11. Ley Nº 21.153, que *"Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos"*.
12. Ley Nº 21.545, que *"Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación"*.
13. Ley Nº 21.643, que *"Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo"*.
14. Ley Nº 21.675, que *"Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género"*.
15. Ley Nº 21.592, que *"Establece un Estatuto de Protección en favor del denunciante"*.
16. Ley Nº 16.744, *"Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales"*.
17. *"Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará)"*, promulgada a través del Decreto Nº 1.640, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
18. *"Promulga el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo"*, promulgado a través del Decreto Nº 122/2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores.
19. Instructivo Nº E516610/2024, de fecha 19/07/2024, de la Contraloría General de la República, que *"Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley Nº 21.643 (Ley Karin), introdujo en las Leyes Nºs. 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo"*.

CAPÍTULO 3. OBJETIVOS, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1. DE LOS OBJETIVOS, COMPROMISO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 5º. Objetivo del Protocolo. Éste consiste en servir de herramienta técnica a los funcionarios y funcionarias que deben sustanciar un procedimiento disciplinario, instruido por la Ilustre Municipalidad de Arica, en el contexto de la Ley N° 21.643, para determinar las sanciones disciplinarias que resulten aplicables a sus servidores, detallando las etapas involucradas, las diligencias probatorias pertinentes y la eventual responsabilidad administrativa que pudiere comprometer a los servidores involucrados los hechos.

Artículo 6º. Compromiso. La Ilustre Municipalidad de Arica declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Artículo 7º. Alcance. Este Protocolo se aplicará a todos(as) los(as) que componen la Ilustre Municipalidad de Arica, incluidas jefaturas, Directivos, Concejales(as) y el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Arica (independiente de su relación contractual en el municipio). Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o contribuyentes que acudan a nuestras dependencias, a los(as) alumnos(as) en práctica, y aquellos que se encuentren vinculados en el quehacer de las unidades municipales.

Artículo 8º. Ámbito de aplicación. El presente Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, se aplica a todas las personas que trabajan en y para la Ilustre Municipalidad de Arica, independiente de su calidad contractual y unidad de desempeño, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios (contrato interno o externo) que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del Principio de Probidad Administrativa. Además, el presente cuerpo normativo protege a los(as) alumnos(as) que están realizando su práctica, y otros relacionados con las labores de las unidades municipales.

Artículo 9º. Denuncias respecto de Alcalde(sa) y Concejales(as). De acuerdo al artículo 126, inciso segundo, de la Ley N° 18.883, en caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el Alcalde(sa), Concej(a) 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 de la Ley N° 18.883, en cuanto sean compatibles.

Artículo 10º. Implementación. Será responsabilidad de las autoridades del Municipio la implementación de este Protocolo. Por su parte, todos los miembros de la comunidad municipal tienen la obligación de informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste derivan.

Artículo 11º. Lugares físicos de aplicación. El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste. Por lo tanto, se aplica en:

1. El lugar de trabajo, entendiéndose por tales, todos los recintos municipales, inclusive en los espacios públicos y privados en donde cumpla funciones un servidor municipal.
2. Los lugares destinados al descanso del servidor, áreas para comidas, instalaciones sanitarias y de aseo, así como los vestuarios.
3. Los desplazamientos, referidos al movimiento o traslado de un servidor desde un lugar de trabajo hacia otro, viajes nacionales e internacionales, eventos, actividades sociales y de formación laboral.
4. El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
5. El alojamiento proporcionado por la institución.
6. Autocuidados y celebración de días estamentales.

CAPÍTULO 4. DEFINICIONES

Artículo 12º. Para efectos de una interpretación clara y precisa, el presente Protocolo considera las siguientes definiciones:

1. **Acoso Sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual, es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

2. **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más servidores públicos, en contra de otro u otros servidores públicos, 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, violencia o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.
3. **Violencia en el trabajo:** Es ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los funcionarios, trabajadores y prestadores de servicio con ocasión de la ejecución de su trabajo o prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo).
4. **Denuncia:** Acto formal que puede presentarse por escrito o verbalmente ante el(la) Receptor(a) de Denuncias. Su propósito es informar a la máxima autoridad del Municipio sobre un hecho que se considera acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. Si la denuncia se presenta por escrito, debe completarse el formulario correspondiente. En caso de realizarse de manera verbal, el(la) Receptor(a) de la denuncia debe redactar un acta que contenga los detalles del hecho.
5. **Denunciante:** Persona, ya sea la víctima o un tercero en su nombre, que presenta una denuncia por una presunta situación de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. Esta persona decide formalizar la situación acercándose al Receptor(a) de Denuncias del Municipio.
6. **Denunciado(a):** Persona o servidor público a la que se le atribuyen conductas supuestamente constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
7. **Víctima:** Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por hechos contenidos en la denuncia, tenga calidad de denunciante o no.
8. **Testigo(s):** Personas que tienen conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral, y que ofrecen su testimonio durante un procedimiento disciplinario.
9. **Receptor(a) de Denuncias:** Profesional Encargado(a) de recibir y canalizar las denuncias de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral dentro del Municipio o sus servicios traspasados.
10. **Procedimiento Disciplinario:** Procedimiento administrativo que se inicia con una denuncia y busca, a través de la Instrucción de una Investigación Sumaria o de un Sumario Administrativo, determinar la responsabilidad administrativa del servidor público.
11. **Investigación Sumaria:** Procedimiento que tiene como objetivo verificar la existencia de los hechos denunciados, identificar a los responsables y determinar su participación, si los hubiera. Se caracteriza por ser fundamentalmente verbal, y se requiere levantar un acta general de lo actuado, que debe ser firmada por quienes declaren. La investigación no puede exceder un plazo de cinco días hábiles y se aplica para indagar infracciones menores. El(la) Investigador(a) no puede aplicar la medida disciplinaria de destitución, salvo excepciones expresamente contempladas en la Ley Nº 18.883.
12. **Sumario Administrativo:** Procedimiento destinado a verificar la existencia de hechos denunciados de mayor gravedad, identificar a los responsables y determinar su participación, si los hubiera. Se caracteriza por ser un proceso escrito, que puede extenderse hasta veinte días hábiles, y permite la aplicación de la medida disciplinaria de destitución.
13. **Investigador(a):** Persona designada por el Alcalde(sa) para llevar a cabo la Investigación Sumaria. Esta persona debe realizar las diligencias investigativas necesarias para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral.
14. **Fiscal:** Persona designada por el Alcalde(sa) para llevar a cabo el Sumario Administrativo. Debe realizar las diligencias investigativas correspondientes para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. El Fiscal designado debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario involucrado en los hechos.
15. **Actuario(a):** Funcionario(a) municipal designado(a) por él(la) Fiscal, que actúa como ministro(a) de fe, debiendo certificar todas las actuaciones de la investigación o sumario.
16. **Medidas de Resguardo:** Medidas dictadas por el(la) Fiscal Investigador(a), orientadas a proteger la integridad física y psicológica de las partes involucradas durante el tiempo que dure el procedimiento disciplinario.
17. **Consentimiento:** Es la manifestación de la voluntad libre, consciente e informada de una persona, el cual debe ser otorgado sin coacción.
18. **Servidor(a):** Término utilizado para referirse indistintamente a los funcionarios, municipales, prestadores de servicios especializados a honorarios o trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Arica, cualquiera sea su calidad contractual o estatutaria.

TÍTULO II.
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO 1.
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Artículo 13º. Alcance. De acuerdo a lo establecido en el artículo 118, de la Ley N°18.883, el servidor que cometa actos constitutivos de acoso laboral y/o sexual podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Artículo 14º. Concepto. Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de legalidad, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

CAPÍTULO 2.
INICIO DEL PROCEDIMIENTO

1. DE LA DENUNCIA.

Artículo 15º. Derecho a denunciar. En la Ilustre Municipalidad de Arica, cualquier persona, sin importar su calidad contractual, sexo, género, edad, jerarquía o función, que se sienta víctima de acoso laboral y/o sexual, violencia y discriminación, puede realizar una denuncia ante el(la) Receptor(a) de Denuncias o su subrogante, según corresponda.

Artículo 16º. Situaciones particulares establecidas en el artículo 88 A, de la Ley N°18.883. La norma citada indica que, los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l), del artículo 58, tales como, denunciar hechos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan carácter de delito, así como denunciar los hechos que revistan en carácter de faltas administrativa o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa, tendrán los siguientes derechos:

1. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el Inciso final, del artículo 4, de la Ley 18.883; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación (artículo 88 A, letra a), de la Ley N° 18.883).

2. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subroga (artículo 88 A, letra b), de la Ley N° 18.883).
3. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales (artículo 88 A, letra c), de la Ley N° 18.883). En el caso de la Dirección de Salud Municipal (en adelante, DISAM), corresponde a la precalificación semestral de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.378.

2. DE LOS REQUISITOS DE LA DENUNCIA.

Artículo 17º. Requisitos materiales de presentación. La denuncia deberá estar fundamentada y cumplir con los siguientes requisitos, según el artículo 88 B de la Ley N° 18.883:

1. **Identificación del denunciante:** Nombre completo del(la) denunciante, cargo y área de desempeño, junto con su teléfono de contacto, correo electrónico y firma.
2. **Individualización de la(s) acusados(as):** Nombre y, de ser posible, cargo y área de trabajo de la/s persona/s acusada/s de acoso laboral, sexual y/o violencia.
3. **Relación laboral:** Indicar la relación laboral existente entre el(la) denunciante y el(la) denunciado(a), si la hubiera.
4. **Relato detallado de los hechos:** Proporcionar una descripción completa y detallada de los hechos que constituyen la denuncia.
5. **Testigos:** Individualización de cualquier testigo que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos denunciados y medio de contacto.

6. **Evidencias y documentación de apoyo:** Mencionar y adjuntar cualquier evidencia relevante, como correos electrónicos, mensajes de WhatsApp u otras redes sociales, audios, videos, fotografías, licencias médicas, etc.

3. DEL PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

Artículo 18º. Forma de presentación. La denuncia deberá formularse por escrito o verbal, y en ambos casos debe ser firmada por el(la) denunciante. En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos especificados previamente, se considerará como no presentada. Específicamente, tratándose de una denuncia verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta (que contenga toda la información señalada en la letra anterior), la que deberá ser firmada por la persona denunciante, a la cual se le entregará copia de la misma.

Artículo 19º. Lugar de presentación. Las denuncias deben presentarse en el Departamento de Recursos Humanos, a la casilla leykarin.ima@municipalidadarica.cl; DISAM, casilla leykarin.disam@municipalidadarica.cl y el Departamento Municipal de Cementerios (en adelante, DEMUCE), casilla leykarin.demuca@municipalidadarica.cl, ante el(la) Receptor(a) de denuncias o su subrogante, según corresponda. La persona encargada de esta función orientará al denunciante para completar toda la información requerida en el formulario de denuncia y activará el Protocolo.

Artículo 20º. Denuncias contra el(la) Receptor(a) titular: Si la denuncia es contra el(la) Receptor(a) titular, esta deberá presentarse ante el(la) Director(a) de Administración y Finanzas, de la Ilustre Municipalidad de Arica.

Artículo 21º. Denuncias efectuadas por terceros. Si la denuncia es presentada por un alumno en práctica, contribuyente, proveedor, usuario de la DISAM, DEMUCE o cualquier persona que no mantenga contrato con el Municipio, dará lugar a la investigación correspondiente, siempre y cuando el denunciado sea un funcionario municipal.

Artículo 22º. Denuncias en contra del(la) Alcalde(sa), un(a) Concejal o funcionarios(as) que se desempeñen como jefatura que jerárquicamente dependan de manera directa del Alcalde(sa). En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante de acoso laboral y/o sexual sea el(la) Alcalde(sa), un Concejal(a) o funcionarios(as) que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del Alcalde(sa), 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 de la Ley N° 18.883, en cuanto sean compatibles (artículo 126, inciso segundo, de la Ley N° 18.883).

Artículo 23º. Responsabilidad del(la) Alcalde(sa). Si se determina la responsabilidad del(la) Alcalde(sa) en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la Ley N° 18.695, el cual establece que el(la) Alcalde(sa) cesará en su cargo en caso de contravención grave a las normas sobre probidad administrativa. Esta causal de remoción será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo, a requerimiento de un Concejal(a) en ejercicio.

4. DEL(LA) RECEPTOR(A) DE DENUNCIAS.

Artículo 24º. Receptor(a) de denuncias de acoso laboral y/o sexual. Éste(a) desempeña un rol esencial en la gestión efectiva y respetuosa de las denuncias. A continuación, se detallan las principales funciones y obligaciones de este cargo:

1. **Designación oficial:** El(la) Receptor(a) de denuncias será designado(a) por el(la) Alcalde(sa) mediante un acto administrativo formal que apruebe el presente Protocolo.
2. **Función canalizadora:** El(la) Receptor(a) de denuncias cumple una función exclusivamente canalizadora, es decir, no le corresponde tomar mayor conocimiento de las denuncias ni pronunciarse sobre ellas, ya que la máxima autoridad edilicia es el único actor facultado para instruir la investigación correspondiente, toda vez que es el titular de la potestad administrativa. Su papel es asegurar que la denuncia se maneje de manera adecuada y confidencial.
3. **Atención y apoyo al denunciante:** El(la) Receptor(a) de denuncias debe brindar una acogida respetuosa y, si corresponde, ofrecer contención emocional a la persona denunciante, especialmente en situaciones de crisis.
4. **Derivación a servicios de apoyo:** Si el estado de salud de la persona denunciante lo requiere y es solicitado por él(ella), el Receptor(a) debe derivarlo(a) al Organismo Administrador del Seguro al que se encuentra afiliada la Ilustre Municipalidad de Arica, para recibir atención psicológica temprana. Se debe coordinar un trato reservado y evitar la revictimización.
5. **Registro de denuncias:** El(la) Receptor(a) de la denuncia debe registrar la denuncia de manera oficial y proporcionar una copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
6. **Manejo de la información:** El(la) Receptor(a) de denuncias debe entregar al denunciante información clara sobre el proceso de denuncia y asegurar que la denuncia se transmita con celeridad y confidencialidad al(la) Alcalde(sa).
7. **Derivación de denuncias:** Derivar la denuncia y los antecedentes proporcionados por el(la) denunciante al(la) Alcalde(sa) a través de un oficio conductor. Esta derivación debe realizarse dentro de un plazo de veinticuatro horas, contados desde que se recibe la denuncia.

8. **Sugerencias de medidas de resguardo:** El(la) Receptor(a) de denuncias debe indicar en el formulario de derivación si se considera pertinente la adopción de medidas de resguardo para proteger a las partes involucradas; no obstante, el(la) Receptor(a) podrá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 25º. Medidas de resguardo. Estas medidas, serán las siguientes (artículo 133, inciso segundo, de la Ley Nº 18.883):

1. **Suspensión de funciones y destinación transitoria:** Se puede suspender temporalmente al denunciado de sus funciones o reasignarlo a otras dentro de la misma institución y ciudad, mientras se lleva a cabo la investigación. Siendo la suspensión una medida exclusiva a tomar por parte del(la) Investigador(a) o (la) Fiscal que aborde el caso.
2. **Separación y control de espacios:** Se implementan medidas para modificar la ubicación física de las personas involucradas, estableciendo barreras de protección y filtros de seguridad para controlar el acceso a las instalaciones. Esto incluye la eliminación de elementos contundentes que puedan ser utilizados para agresiones.
3. **Limitación del contacto y redistribución de jornada:** Se ajustan los horarios de trabajo y se toman las medidas para minimizar o eliminar el contacto entre el denunciante y el denunciado, protegiendo la privacidad y seguridad del denunciante.
4. **Coordinación de asistencia especializada:** Se provee apoyo integral a las personas afectadas mediante servicios psicológicos, médicos, sociales y jurídicos especializados.
5. **Control de acceso y seguridad:** Se implementan controles en las entradas de las dependencias municipales para distanciar a los usuarios potencialmente agresivos. Se podrán instalar alarmas, timbres o botones de pánico en puntos estratégicos para responder rápidamente ante situaciones de violencia.
6. **Mejoramiento del entorno de espera:** Se tiende a la mejora de la comodidad de los usuarios en salas de espera o lugares de atención al público, especialmente cuando los tiempos de espera son prolongados, para así reducir posibles conflictos futuros.
7. **Señalización y capacitación:** Las vías de evacuaciones mantienen correctamente señalizadas para facilitar las salidas rápidas.

Artículo 26º. Facultad para iniciar de oficio un procedimiento disciplinario. Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan (artículo 88, inciso final, la Ley Nº 18.883).

5. DE LA EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Artículo 27º. Causales de extinción de responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa del funcionario inculcado, se extinguirá, en los siguientes casos (artículo 153, de la Ley Nº 19.883):

1. Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto.
2. Por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 145.
3. Por el cumplimiento de la sanción.
4. Por la prescripción de la acción disciplinaria.

6. DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

Artículo 28º. Plazo de prescripción de la acción disciplinaria. La municipalidad podrá perseguir la responsabilidad disciplinaria de un funcionario dentro del plazo de 4 años, contados desde el día en que hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen, salvo que este plazo haya sido interrumpido o suspendido. Si hubieren hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria, en cambio, prescribirá en el mismo plazo que prescriba la acción penal respectiva (artículo 154, de la Ley Nº 18.883).

Artículo 29º. Prescripción respecto de servidores regidos por el Código del Trabajo. En este caso, el plazo para verificar la concurrencia de alguna de las casuales de término de contrato de trabajo, prescribirá en el plazo de cinco años, establecido para las acciones ordinarias, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.515, del Código Civil.

Artículo 30º. Suspensión de la prescripción. Se suspenderá el plazo de prescripción de la acción disciplinaria, desde el momento en que se formulen cargos en la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo respectivo. En este caso, no se perderá el tiempo transcurrido, sino que se suspenderá el plazo que estaba corriendo, de manera tal que, si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que se haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción, como si no se hubiese interrumpido.

Artículo 31°. Interrupción de la prescripción. La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpirá si el funcionario incurriere nuevamente en una falta administrativa, perdiéndose el tiempo transcurrido hasta entonces, por lo que comenzará a correr desde este último hecho el plazo de prescripción.

Artículo 32°. Verificación de los plazos de prescripción. El(la) Investigador(a) o (la) Fiscal deberá verificar desde el momento de ser notificado de la designación como instructor, hasta el momento de emitir su dictamen final, si se encuentra aún pendiente el plazo para perseguir la responsabilidad administrativa, de conformidad a las reglas precedentemente expuestas, sobreseyéndolo en el evento que la acción se encontrase prescrita a la época de la emisión de su dictamen final.

7. EJEMPLOS DE CONDUCTAS SEGÚN SU ESPECIE.

Artículo 33°. Acoso sexual. Se considerarán conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

1. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores de naturaleza sexual.
2. Propuestas sexuales efectuadas por un(a) superior jerárquico(a) hacia la víctima, o por un(a) funcionario(a) hacia su superior jerárquico.
3. Promesas u ofrecimientos de beneficios condicionados a la obtención de favores sexuales.
4. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
5. Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual.
6. Amenazas o difusión de rumores de carácter sexual, así como la divulgación de fotografías o videos que resulten incómodos para la víctima.
7. En general, cualquier acercamiento o contacto físico innecesario de carácter sexual, tales como besos, tocaciones, arrinconamientos o persecuciones.

Artículo 34°. Acoso laboral. Entre otros ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

1. Juzgar el desempeño de un funcionario(a) de manera ofensiva.
2. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
3. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
4. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
5. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
6. Obligar a un(a) funcionario(a) a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
7. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
8. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
9. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
10. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Artículo 35°. Comportamientos incívicos. Abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Se considerarán, entre otros ejemplos, los siguientes:

1. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
3. El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

4. 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.

Artículo 36º. Comportamientos sexistas. Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Se considerarán, entre otros ejemplos, los siguientes:

1. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
2. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
3. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
4. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Artículo 37º. Sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres. Son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Son ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente:

1. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como *"mansplaining"*.
2. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como *"maninterrupting"*.
3. Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica *"sexismo benevolente"*.

Artículo 38º. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Se consideran como conductas de violencia en el trabajo, ejercidas por personas que no forman parte de la relación laboral, las siguientes, entre otras:

1. Gritos o amenazas.
2. Uso de insultos o palabras ofensivas.
3. Agresiones físicas tales como golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
4. Conductas que pongan en riesgo o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales, o que puedan ocasionar la muerte.
5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
6. En general, cualquier agresión u hostigamiento que provoque menoscabo, maltrato o humillación por parte de terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 39º. Violencia de género. Se entenderá por violencia de género, entre otras conductas, las siguientes:

1. **Violencia física:** Castigos físicos, tratos crueles, inhumanas o degradantes, así como la intimidación basada en el género.
2. **Violencia sexual:** Manifestada a través del acoso sexual, según la definición entregada en el presente Protocolo.

Artículo 40º. Discriminación de género. Se considerarán como actos de discriminación de género, entre otros, los siguientes:

1. Comentarios, palabras o bromas humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, ya sean realizados de manera presencial o a través de medios digitales.
2. Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia o transfobia.

Artículo 41º. Discriminación. Se considerarán como actos de discriminación, entre otros, los siguientes:

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

8. DE LA RESOLUCIÓN DEL ALCALDE O LA ALCALDESA SOBRE LA PROCEDENCIA DE INICIAR UNA INVESTIGACIÓN POR LA DENUNCIA PRESENTADA.

Artículo 42º. Rol del(la) Alcalde(sa) frente a la denuncia. El(la) Alcalde(sa) de la Ilustre Municipalidad de Arica tiene un rol fundamental en la gestión de denuncias de acoso laboral y/o sexual. Sus responsabilidades son clave para asegurar que el proceso se desarrolle de manera efectiva, justa y conforme a la normativa vigente.

Artículo 43º. Plazo para la evaluación. El(la) Alcalde(sa) dispone de un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia en la Alcaldía para revisar los antecedentes presentados por el(la) denunciante y determinar si estos son suficientes para proceder con un procedimiento disciplinario o para desestimar la denuncia. Si dentro del plazo mencionado no hay un pronunciamiento oficial, se considerará que la denuncia ha sido aceptada.

Artículo 44º. Alternativas frente a la recepción de la denuncia. Una vez recepcionada, el Alcalde(sa), deberá desestimar la denuncia, solicitar mayores antecedentes, disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario, y aceptar o rechazar las medidas de resguardo propuestas por el(la) Receptor(a) de la denuncia. De igual forma, podrá adoptar cualquier otra medida de resguardo que estime pertinente.

9. DE LA DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA.

Artículo 45º. Desestimación de la denuncia. El(la) Alcalde(sa) solo podrá desestimar una denuncia de hechos por no cumplir con los requisitos exigidos, por ser evidente que lo planteado no resulta pertinente al ámbito de aplicación del presente Protocolo o si los hechos no atentan contra la dignidad de la persona (incluyendo acoso laboral y/o sexual), lo cual debe constar por escrito, mediante una resolución fundada. La resolución de desestimación deberá ser notificada al denunciante por el(la) Receptor(a) de la denuncia, dentro de un plazo de 5 días hábiles. El(la) Receptor(a) de denuncias debe corroborar esta notificación.

Artículo 46º. Reclamo ante la Contraloría General. En caso de desestimación, el denunciante tiene derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, de acuerdo con el artículo 156, de la Ley Nº 18.883, si considera que se han producido vicios de legalidad que afectan sus derechos. Para presentar este reclamo, el denunciante cuenta con 10 días hábiles desde el conocimiento de la resolución.

Artículo 47º. Resolución del reclamo ante Contraloría General. La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del alcalde respectivo. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

10. DE LA SOLICITUD DE MAYORES ANTECEDENTES.

Artículo 48º. Solicitud de mayor información o antecedentes. Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá remitir los antecedentes a la Unidad especializada de prevención o la DISAM, cuando corresponda, para que se desplieguen las medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, esta solicitud no puede exceder el plazo de 10 días hábiles.

11. DE LAS DENUNCIAS FALSAS Y LA OBSTRUCCIÓN AL PROCEDIMIENTO.

Artículo 49º. Denuncias falsas y responsabilidad administrativa. Será constitutivo de responsabilidad disciplinaria y/o administrativa, el comprobar la presentación de denuncias falsas o de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 123, letra e), de la Ley Nº 18.883.

Artículo 50º. Comprobación y ampliación del procedimiento. Una vez comprobados los hechos mencionados, el instructor deberá proceder a la ampliación del procedimiento disciplinario, asegurando el cumplimiento de las disposiciones relativas al debido proceso. El objetivo es determinar la responsabilidad administrativa del funcionario involucrado. En caso de confirmarse dicha responsabilidad, la medida disciplinaria aplicable será la destitución.

12. DE LA PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Artículo 51º. Prohibición de represalias. La Ilustre Municipalidad de Arica prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia contra quienes presenten denuncias y/o sean víctimas en el ámbito laboral. Se garantiza el derecho a la igualdad y equidad de oportunidades, así como la permanencia en ambientes laborales libres de violencia. Las sanciones aplicables, derivadas de las investigaciones realizadas en virtud de este Protocolo, se ajustarán a lo establecido en el la Ley Nº 18.883, las leyes y la normativa vigente.

13. DEL CASO EN QUE LA DENUNCIA SEA ACOGIDA.

Artículo 52º. Instrucción de la investigación. Si el Alcalde(sa) estimare que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, decretará la instrucción de un procedimiento disciplinario, que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación. El(la)Alcalde(sa) tiene un plazo de cinco días hábiles, para ordenar la instrucción del proceso disciplinario, desde que fuere recibida la denuncia en Alcaldía.

Artículo 53º. Confección del Decreto Alcaldicio. Una vez remitidos los antecedentes por parte del Alcalde, a Secretaría Municipal, se procederá a la confección del Decreto Alcaldicio a la brevedad posible, resguardando la confidencialidad y celeridad en la tramitación del acto administrativo.

Artículo 54º. Designación del Investigador(a). El(la) Alcalde(sa) debe designar a un instructor, que preferentemente, cuente con formación en prevención, investigación y sanción del acoso, así como en temas de género y derechos fundamentales, conforme al artículo 127, de la Ley N° 18.883. Además, los funcionarios deberán recibir formación continua en temas de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo. Esta capacitación será proporcionada de manera regular por el Departamento de Recursos Humanos y la Unidad Especializada en Prevención de la Ilustre Municipalidad de Arica, según corresponda.

Artículo 55º. Del grado funcionario del instructor. Previo a la designación del instructor, se deberá procurar que el Fiscal detente igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si no fuera posible aplicar esta norma, bastará que no exista relación de dependencia directa, atendido lo dispuesto en los incisos quinto y sexto, del artículo 127, de la Ley N° 18.883.

Artículo 56º. De la notificación del acto administrativo que instruye el procedimiento disciplinario. En caso de que el(la) Receptor(a) de la denuncia sea el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Arica, este departamento será responsable de notificar a la brevedad el acto administrativo que da inicio al procedimiento disciplinario al denunciante o afectado, utilizando el medio indicado en el Formulario de Denuncia.

Artículo 57º. Notificación respecto de servicios traspasados. En caso de que el(la) Receptor(a) de la denuncia sea la DISAM, la notificación de la denuncia estará a cargo del investigador, fiscal o actuario designado para sustanciar el procedimiento disciplinario.

Tratándose del Departamento Municipal de Cementerios, la notificación estará a cargo de la Oficina de Personal y Remuneraciones, del mencionado departamento.

Artículo 58º. De interposición de las causales de implicancia y recusación por la víctima. Una vez notificado el acto administrativo que da inicio al procedimiento disciplinario, la víctima podrá presentar ante la autoridad edilicia las causales de implicancia y recusación contra de él (la) Investigador(a) o él (la) Fiscal, conforme a lo estipulado en el artículo 131 de la Ley N° 18.883.

CAPÍTULO 3. INVESTIGACIÓN

1. DE LA ACEPTACIÓN DEL CARGO.

Artículo 59º. Aceptación del cargo. Una vez notificada la instrucción del procedimiento disciplinario, el(la) Investigador(a) o (la) Fiscal deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación, dispuestas en los artículos 131 y su procedimiento, en el artículo 132, ambos, de la Ley N° 18.883.

Artículo 60º. Designación de Actuario. En caso de que el que proceso disciplinario sea un Sumario Administrativo, de acuerdo al artículo 128, inciso primero, de la Ley N° 18.883, el Fiscal, deberá designar a un Actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario será funcionario de la municipalidad, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del proceso. En el caso de la DISAM, la designación de actuario aplica para las Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos.

2. DE LA INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Artículo 61º. Principios de la investigación. La investigación deberá adherirse estrictamente a los principios de legalidad, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Deberá constar por escrito, llevada a cabo en estricta reserva, y garantizar que ambas partes tengan la oportunidad de ser escuchadas y presentar sus argumentos de manera completa.

Artículo 62º. Derechos de las partes. Durante el procedimiento disciplinario, tanto las víctimas como las personas afectadas y los inculpados tendrán el derecho de aportar pruebas a la investigación, conocer el contenido del proceso desde la formulación de cargos, recibir notificaciones y presentar recursos contra los actos administrativos.

Artículo 63º. Normas supletorias. La investigación de una denuncia por acoso laboral y/o sexual deberá realizarse conforme a lo estipulado en Reglamento N° 02/2023, de Procedimientos Disciplinarios y Breve Investigación, de la Ilustre Municipalidad de Arica, y, en subsidio, los artículos 118 a 143, de la Ley N°18.883.

Artículo 64º. Características del procedimiento disciplinario. De acuerdo a la normativa mencionada precedentemente, éstas son:

1. **Confidencialidad:** La investigación debe proteger la privacidad de todas las partes involucradas, asegurando que la información sensible se maneje de manera discreta y profesional.
2. **Imparcialidad:** El proceso debe ser justo y sin prejuicios, garantizando que todas las partes sean tratadas equitativamente y que las decisiones se basen únicamente en los hechos y pruebas presentados.
3. **Celeridad:** El proceso disciplinario debe llevarse a cabo de manera expedita, evitando demoras innecesarias, para garantizar una resolución rápida y efectiva de las denuncias.

4. **Perspectiva de género:** La investigación debe considerar el impacto de género y asegurar que las decisiones reflejen un entendimiento profundo de las dinámicas de poder y equidad de género.
5. **Procedimiento reglado:** Todo procedimiento disciplinario debe realizarse conforme a las normas contenidas en el Título V, de la Ley N° 18.883.
6. **Cumplimiento del debido proceso:** El proceso disciplinario debe adherirse a la garantía del debido proceso, tal como se describe en el artículo 19 N°3, de la Constitución Política de la República, que asegura la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de todas las personas.
7. **Escrito:** Se debe levantar un acta escrita de todas las actuaciones realizadas durante el proceso investigativo, asegurando un registro claro y detallado de cada paso del proceso. En específico, tratándose de una Investigación Sumaria, la Ley N° 18.883, establece que el procedimiento será fundamentalmente verbal, pero que se deberá levantar un acta general de lo actuado, la cual firmarán todos quienes hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que corresponda.
8. **Secreto:** La Investigación Sumaria o Sumario Administrativo se mantendrá en secreto hasta la fecha de formulación de cargos. En ese momento, la información dejará de ser secreta para el inculpado, su abogado defensor y la víctima (conforme a lo establecido en los artículos 127 y 135, de la Ley N°18.883).
9. **Legalidad:** En los procedimientos disciplinarios el Investigador o fiscal se encuentra obligado a actuar conforme a las normas legales establecidas en la Ley N° 18.883, así como conforme a todo el ordenamiento jurídico aplicable a este tipo de actuaciones. Las medidas disciplinarias que se encuentran contempladas en el artículo 120, son las únicas que pueden aplicarse, toda vez que se trata de una enumeración de carácter taxativo. Por tanto, no procede aplicar sanciones tales como disculpas públicas, amonestación verbal o escrita.

Artículo 65°. Etapas del proceso disciplinario. El proceso disciplinario consta de varias etapas fundamentales que garanticen la investigación adecuada y el tratamiento justo de las denuncias. Estas etapas aseguran que cada caso sea abordado con la debida diligencia, respeto por el debido proceso y en conformidad con la normativa vigente. Estas son:

1. **Etapla indagatoria:** Tiene como objetivo principal establecer la existencia de los hechos que son objeto de la Investigación Sumaria o del Sumario Administrativo y la participación de servidores públicos que puedan estar involucrados en los hechos investigados. Al final de esta etapa se determinará si existen suficientes elementos que justifiquen la continuidad del proceso disciplinario y la formulación de cargos.
2. **Etapla acusatoria:** El instructor presenta los cargos específicos, detallando la conducta del servidor(a) público(a) que se considera constitutiva de una infracción administrativa. Se otorga al servidor público la oportunidad de formular alegaciones y presentar pruebas, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa y proporcionar al(la) Investigador(a) una visión completa de los hechos para evaluar con imparcialidad.
3. **Etapla resolutive:** Esta fase tiene como fin evaluar toda la información recopilada durante las etapas anteriores para determinar el resultado del proceso disciplinario. Se realiza un análisis exhaustivo de las pruebas, testimonios y alegaciones presentadas durante el proceso y se determina la responsabilidad del servidor público en los hechos investigados. Al final de esta etapa se propondrá el sobreseimiento del caso si no se encuentra responsabilidad o pruebas suficientes para sostener los cargo o se recomendará sanciones específicas al Alcalde(sa) si se confirma la infracción administrativa.

Artículo 66°. Independencia de sanciones. La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil o penal, lo cual significa que un funcionario puede ser sancionado disciplinariamente, incluso, si no ha sido condenado penalmente. Si un funcionario es destituido exclusivamente por hechos que resultan ser no delictivos en un proceso penal, tiene derecho a ser reincorporado y compensado económicamente. Además, en el evento que los hechos denunciados revistan carácter de delito, los antecedentes deben ser puestos en conocimiento de la Justicia Ordinaria para su investigación (artículo 119, de la Ley N°18.883).

Artículo 67°. Derechos de las víctimas en procedimientos administrativos de acoso. En los procedimientos establecidos para determinar responsabilidad administrativa en casos de acoso laboral y/o sexual, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho 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 inculpado (artículo 127, inciso segundo, de la Ley N° 18.883).

Artículo 68°. Cómputo de plazos. Todos los plazos que se indican a continuación serán de días hábiles (artículo 143, de la Ley N° 18.883).

TÍTULO III
PROCEDIMIENTOS SEGÚN SU NATURALEZA JURÍDICA.

CAPÍTULO 1.
FUNCIONARIOS(AS) REGIDOS POR LA LEY N° 18.883

1. DE LA INVESTIGACIÓN SUMARIA Y EL SUMARIO ADMINISTRATIVO.

Artículo 69º. Procedimiento de la Investigación Sumaria. En virtud del artículo 124, de la Ley N° 18.883, se establece lo siguiente:

1. Si el(la) Alcalde(sa) considera que los hechos pueden ser sancionados, se inicia una investigación sumaria para verificar la existencia de los hechos y determinar responsables.
2. Este proceso es verbal, con un plazo máximo de cinco días, y puede resultar en formulación de cargos.
3. En el caso de la DISAM, podrá designar actuario/a/o.
4. Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada (artículo 124, de la Ley N°18.883).
5. El afectado puede responder a los cargos en dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos. En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el(la) Investigador(a) señalará un plazo que no podrá exceder de tres días.
6. Vencido el plazo señalado, el(la) Investigador(a) procederá a emitir un informe final en el término de dos días, en el cual contendrá la relación de hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estime procedente.
7. Como resultado de una Investigación Sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en la Ley N° 18.883.
8. Conocido el informe final, el(la) Alcalde(sa) dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual deberá ser notificada al afectado y la víctima, quienes podrán interponer un recurso de reposición en el término de dos días. El plazo para resolver la reposición será de dos días.

Artículo 70º. Procedimiento del Sumario Administrativo. Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, el(la) Alcalde(sa) dispondrá la instrucción de un Sumario Administrativo, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 126 y 127, de la Ley N° 18.883:

1. Este proceso es más formal y detallado que la Investigación Sumaria. Un Fiscal designado llevará a cabo el sumario, y las víctimas y denunciantes tienen derecho a participar activamente (artículo 127, inciso tercero, de la Ley N° 18.883).
2. El(la) Fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite (artículo 133, de la Ley N°18.883).
3. El(la) Fiscal debe designar un Actuario que tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones (artículo 128, de la Ley N°18.883).
4. La Investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar 60 días, resolviendo sobre ello el(la) Alcalde(sa) (artículo 133, de la Ley N°18.883).
5. El(la) Fiscal, deberá tener igual o mayor grado que el involucrado (artículo 127, de la Ley 18.883).
6. Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el(la) funcionario(a) no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva. El(la) funcionario(a) se entenderá notificado(a) cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada (artículo 129 de la Ley 18.883).
7. Los(as) funcionarios(as) citados a declarar por primera vez ante el Fiscal, en calidad de inculpad(as), serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen los causales de implicancia o recusación en contra del (la)Fiscal o del(la) Actuario(a) (artículo 130, de la Ley 18.883). Las causales de recusación se encuentran enumeradas en el artículo 131 y su procedimiento, está contemplado en el artículo 132, ambos, de la referida Ley N°18.883.

8. Formulada la recusación, el(la) Fiscal o el Actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el Fiscal respecto del actuario y por el alcalde respecto del Fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo Fiscal o actuario. Asimismo, el Fiscal o el actuario podrán abstenerse de intervenir, debido a hechos que, a su criterio, les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el Sumario en el plazo de 2 días, en lo relativo al Fiscal y éste respecto del actuario (Principio de abstención, consagrado en el artículo 12, de la Ley 19.880).

Artículo 71º. Medidas de resguardo y preventivas. El(la) Investigador(a) o Fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley Nº 16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado (artículo 133, de la Ley Nº 18.883).

Asimismo, durante el curso de un Sumario Administrativo el(la) Fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculpados, como medida preventiva (artículo 134, de la Ley Nº 18.883).

Artículo 72º. Medios de prueba. Durante este proceso, el(la) Investigador(a) o (la) Fiscal podrá valerse de todos los medios que le permitan formarse pleno convencimiento de la veracidad de los hechos denunciados, y si éstos configuran el acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, de acuerdo a las definiciones contenidas en el presente Protocolo.

Artículo 73º. Medios de prueba en particular. Los medios de prueba que podrá utilizar el(la) Investigador(a) o (la) Fiscal a cargo, con objeto de establecer la veracidad de los hechos, serán, entre otros:

1. Formulario de denuncia incluido en el procedimiento.
2. Declaración de la presunta víctima, denunciante e inculpado. En este punto, es necesario que el(la) Investigador(a) o (la) Fiscal tenga en cuenta las siguientes consideraciones:
 - a) Declaración del(la) denunciante;
 - b) Evitar la revictimización del(la) denunciante;
 - c) Procurar que la declaración sea en un ambiente privado y protegido;
 - d) Preguntas en forma directa y no valorativas;
 - e) Destacar el carácter confidencial de la información que se está entregando;
 - f) Realizarse con perspectiva de género.
3. Declaración de testigos, si existieran.
4. Todos aquellos medios a través de los cuales se pueden formular requerimientos de esta naturaleza, ya sea, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, mensajes por redes sociales, correos electrónicos; grabaciones de video o de audio, notas, tarjetas o cualquier otro documento que permita ponderar las circunstancias y probar los hechos denunciados.
5. Se hace presente que las declaraciones de los intervinientes, deben constar en un acta escrita, firmada por el declarante y deberá ser acompañada en el expediente de la investigación. Estos podrán ser asistidos por un abogado, en cuyo caso, deberá constituir un mandato por medio de escritura pública o documento privado suscrito ante notario público (artículo 22, de la Ley Nº 19.880).

Artículo 74º. Defensa del denunciado durante el procedimiento. Éste, podrá:

1. Declaración, teniendo presente lo señalado el numeral 5, del artículo precedente (artículo 22, de la Ley Nº 19.880).
2. Posibilidad de formular causales de implicancia y recusación en contra del(la) Fiscal o del(la) Actuario(a) (artículo Nº 130, de la Ley Nº 18.883).
3. Posibilidad de presentar sus descargos y solicitar o presentar pruebas (artículo 136, de la Ley Nº 18.883).
4. Posibilidad de interponer un recurso de reposición en contra del decreto que ordena la aplicación de una medida disciplinaria (artículo 139, de la Ley Nº 18.883).

Artículo 75º. Cierre de investigación o de sumario. Agotada la investigación o vencido el plazo legal para llevar a cabo el proceso disciplinario, el(la) Investigador(a) o el (la) Fiscal, deberá declarar cerrado el Sumario Administrativo o la Investigación Sumaria, según corresponda, y proceder a la formulación de cargos o solicitar el sobreseimiento.

Artículo 76º. Sobreseimiento. En el caso que se estime por el(la) Investigador(a) o el(la) Fiscal que no hay mérito para formular cargos en contra de un inculpado, propondrá el sobreseimiento.

En el evento de proponer el Fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes a el(la) Alcalde(sa), quien estará facultado(a) para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

Cuando él o la Fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Alcalde(sa), deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos a acoso laboral y/o sexual, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contados desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129, de la Ley N°18.883 (artículo 135, de la Ley N°18.883).

Artículo 77º. Formulación de cargos. La formulación de cargos es un acto administrativo que se materializa en una resolución del(la) Investigador(a) o Fiscal, en la que se señalan los hechos concretos que implican infracción de deberes u obligaciones de funcionarios (artículo 136, de la Ley N°18.883).

Artículo 78º. Descargos, defensa y prueba del(la) denunciado(a). El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el(la) Investigador(a) o (la) Fiscal, señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días (artículo 136, de la Ley N°18.883).

Artículo 79º. Informe Final. El plazo para emitir el Informe Final es de dos días hábiles, contados desde el vencimiento del plazo solicitado por el inculpado para rendir prueba por los hechos materia del procedimiento, en el cual, el Investigador(a) propondrá la absolución o sanción que, a su juicio, corresponda aplicarlo (artículo 124, inciso sexto, de la Ley N° 18.883).

Artículo 80º. Vista Fiscal. Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el(la) Fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados, la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos, la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados, la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición al Alcalde(sa) de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Tratándose de las conductas contenidas en el artículo 82, letras l) y m), de la Ley N° 18.883, correspondiendo a sanciones impuestas expresamente por ley, no se considerarán las circunstancias atenuantes de responsabilidad administrativa.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes (como, por ejemplo, el abuso sexual), el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida (artículo 137, de la Ley N°18.883).

Artículo 81º. Valoración de la prueba. La valoración de la prueba en los procedimientos sumariales se efectúa en conciencia, esto es, bajo el sistema de la libre convicción. La jurisprudencia administrativa de Contraloría General de la República ha concluido que el valor probatorio que puedan tener los elementos de convicción que consten en la investigación, debe ser apreciado por quien sustancia el procedimiento disciplinario y por la autoridad que ejerce la potestad disciplinaria (dictámenes N°s. 28.984/2011 y 15.725/2011, ambos de Contraloría General de la República).

Artículo 82º. Término del procedimiento. Una vez emitido el dictamen, el(la) Fiscal elevará los antecedentes del sumario al Alcalde(sa), quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto un decreto en el cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

El Alcalde(sa) podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones (artículo 138, de la Ley N°18.883).

Artículo 83º. De la responsabilidad del instructor. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el Alcalde(sa) que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del(la) Investigador(a) o (la) Fiscal. En los casos referidos a acoso laboral y/o sexual, tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción (artículo 141, de la Ley N°18.883). Se debe dejar constancia por parte del del(la) Investigador(a) o (la) Fiscal, de los entorpecimientos generados en la tramitación del procedimiento que no sean imputables a su labor.

Artículo 84º. De los vicios del procedimiento. Estos no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario (artículo 142, de la Ley N°18.883).

Artículo 85°. Sanciones. De acuerdo a la gravedad de la falta cometida y a las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones contenidas en el artículo 120, de la Ley N° 18.883.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos (artículo 138, inciso final, de la Ley N° 18.883). La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada a el(la) afectado(a).

Artículo 86°. De la resolución que pone término al procedimiento y su reclamo ante Contraloría General de la República. Cuando el(la) Alcalde(sa) apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de hechos que constituyan acoso laboral y/o sexual, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129, de la Ley N° 18.883.

Artículo 87°. Sanciones. De acuerdo al artículo 120, de la Ley N° 18.883, éstas son:

1. **Censura:** Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario infractor, de la cual se deja constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente (artículo 121, de la Ley N° 18.883).
2. **Multa:** Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta. El(la) funcionario(a) mantiene la obligación de servir en su cargo y se dejará constancia en su hoja de vida de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación que corresponda (artículo 122, de la Ley N° 18.883).
3. **Suspensión:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de sueldo de un 50% a 70% de las remuneraciones, sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. De la aplicación de esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida del funcionario(a) mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente (artículo 122 A, de la Ley N° 18.883).
4. **Destitución:** Es la decisión del Alcalde(s) de poner término a los servicios de un funcionario. Esta medida procederá solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de la probidad administrativa y en los casos que se señalen expresamente en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (artículo 123, de la Ley N° 18.883), dentro de los cuales se encuentra: realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad humana de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo (artículo 82, letra I) y m) de la Ley N° 18.883); ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley o declare como testigo en una Investigación Sumaria o ante la justicia, afectado su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia y; presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.
5. **Destitución sin habilidad:** En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el Investigador(a) o (la) Fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentre(a) eximido(a) de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida, atendido lo dispuesto en el artículo 120, inciso final, de la Ley N° 18.883. En este caso, debe entenderse que el(la) Fiscal solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiente al(la) Alcalde(sa) resolver en definitiva (Instructivo N° E516610/2024, de la Contraloría General de la República).

La medida de destitución no puede ser aplicada como resultado de una Investigación Sumaria, de manera tal que en caso de que durante el transcurso de una investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá por el Alcalde(sa), que la investigación prosiga mediante un Sumario Administrativo (artículo 125 de la Ley N° 18.883).

CAPÍTULO 3.

SERVIDORES(AS) REGIDOS POR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1. DEL CONCEPTO DE DENUNCIA, MEDIDAS DE RESGUARDO E INSTRUCCIÓN.

Artículo 88°. Denuncia. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante (artículo 211-B bis, inciso primero, del Código del Trabajo).

Artículo 89°. Medidas de resguardo. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. 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.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508, del Código del Trabajo, que regula de las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo (artículo 211-B bis, inciso segundo y tercero, del Código del Trabajo).

Artículo 90°. Instrucción de la investigación. Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 211-C, inciso primero, Código del Trabajo).

Artículo 91°. Plazo de la investigación. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días (artículo 211-C, inciso segundo, Código del Trabajo).

2. DE LAS PARTICULARIDADES Y TÉRMINO DEL PROCEDIMIENTO.

Artículo 92°. Características de la investigación. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Cuando las investigaciones se realicen por el empleador, este deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales (artículo 211-C, incisos tercero, cuarto y quinto, del Código del Trabajo).

Artículo 93°. Término y remisión del informe de investigación. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2, del Código del Trabajo (artículo 211-D, del Código del Trabajo).

3. DE LAS SANCIONES.

Artículo 94°. Aplicación de las sanciones. En conformidad al mérito del informe de Investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

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

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f), del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe (artículo 211-E, incisos primero, segundo y tercero, del Código del Trabajo).

Artículo 95°. Sanciones intermedias. A los trabajadores contratados bajo las normas del Código del Trabajo se les podrá aplicar sanciones intermedias previamente contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Municipalidad, de acuerdo al artículo 154, N° 10, del Código del Trabajo, las cuales son:

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación escrita;
3. Multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

4. DE LA IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES.

Artículo 96°. Impugnación. El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido (artículo 211-E, inciso cuarto, del Código del Trabajo).

Artículo 97°. Información al denunciante respecto de hechos constitutivos de delitos. Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo (artículo 211-E, inciso final, del Código del Trabajo).

Artículo 98º. Remisión supletoria al Reglamento de la Ley N° 21.643. Las investigaciones a las que hace referencia este Protocolo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento aprobado mediante Decreto 21, de fecha 26 de mayo de 2024, 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"*, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CAPÍTULO 4.

PRESTADORES(AS) DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS A HONORARIOS.

1. DE LA NORMATIVA APLICABLE.

Artículo 99º. Contratación. Se podrá contratar sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, mediante Decreto Alcaldicio. Del mismo modo, se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales, quienes se registrarán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de la Ley N° 18.883 (artículo 4º, de la Ley N° 18.883).

El presente artículo aplica para los prestadores de servicios contratados por la DISAM, en el contexto de los Convenios de Reforzamiento Programas de la Atención Primaria de Salud.

Artículo 100º. Concepto. Es un mecanismo de prestación de servicios que permite a la Administración Municipal, contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, cuando requiera ejecutar labores propias de la Corporación, que presenten un carácter ocasional, específico, puntual y no habitual.

Ahora bien, doctrinariamente se puede definir como un acto jurídico bilateral en virtud del cual una parte se obliga a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado en favor de otra, la que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios.

2. DE LAS PARTICULARIDADES DEL CONTRATO.

Artículo 101º. Naturaleza jurídica de la función. Las tareas cumplidas a honorarios, constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares a la Administración, que no confiere a quien los efectúa, la calidad de funcionario público, es decir, en el desempeño de esas funciones, a los contratados no les son aplicables las normas estatutarias que rigen la labor de esos funcionarios (Aplica dictámenes N°s 11.862 de 1990 y 6.187 de 1996, ambos, de Contraloría General de la República).

De hecho, la circunstancia que se incluyan cláusulas que contemplen derechos y obligaciones similares a lo previsto en la Ley N° 18.883, no permite considerarlos como tales (aplica dictamen N° 39.451 de 1997, de Contraloría General de la República). De esta forma, serán aplicables en estas convenciones, las normas contenidas en el respectivo contrato, así como la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil (artículo 2116 y siguientes), relativas al mandato.

Artículo 102º. Vínculo jurídico. El pacto por el cual la Administración contrata sobre la base de honorarios los servicios de una persona, no sólo constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien los presta, sino también de quien los requiere, de tal manera que el convenio resulta igualmente vinculante para ambas partes (Aplica dictamen N° 12.473 de 2002).

Artículo 103º. Sujeción al principio de probidad administrativa. Se debe tener en consideración, que están sujetos a las normas que consagran los principios de probidad administrativa, dado su carácter de servidores estatales, de manera que les es aplicable el Título III, De la probidad administrativa, de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

De acuerdo con lo anterior, aun cuando en el contrato nada se diga, estas personas quedan obligadas a cumplir los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público.

Artículo 104º. De la duración del contrato. Como se indicó, las contrataciones a honorarios, se regulan por las normas emanadas del propio contrato, de manera que el plazo de duración debe contenerse en dicho documento y luego expresarse en el decreto que lo aprueba. Por razones de índole presupuestario, estos contratos no pueden pactarse más allá del 31 de diciembre de cada año (aplica dictamen N° 15.417, de 1998, de Contraloría General de la República).

Artículo 105º. De la terminación de los servicios. Como se indicó, en la duración del convenio a honorarios, se estará al plazo acordado por las partes, con el límite del 31 de diciembre de cada año por razones presupuestarias.

Ahora bien, dentro de las facultades que la autonomía de la voluntad permite a los contratantes, existe la posibilidad de consagrar o no, una cláusula de término anticipado por voluntad unilateral. En caso de no haberse pactado esa cláusula, por aplicación del artículo 1.545, del Código Civil, que materializa el aforismo jurídico de que el contrato es una ley para los contratantes, no es posible ni para el municipio ni para la contraparte, poner fin al contrato de forma anticipada, unilateralmente. A contrario sensu, si la mencionada facultad se incluye expresamente en el convenio celebrado, la parte en cuyo favor esta se consagró, podrá poner término anticipado a los servicios si lo deseara (aplica dictamen N° 12.473 de 2002, de Contraloría General de la República).

3. DEL PROCEDIMIENTO Y SANCIONES.

Artículo 106º. Procedimiento breve y concentrado. Con el fin de determinar la existencia de una posible infracción cometida por una persona contratada a honorarios, o de verificar la configuración de alguna de las situaciones contempladas en la Ley N° 21.643, y con el objetivo de respetar los principios del debido proceso a los que están sujetos todos quienes prestan servicios para un órgano del Estado, se deberá llevar a cabo una investigación breve, concentrada y desformalizada. Dicha investigación permitirá al prestador de servicios no solo conocer los hechos que se le imputan, sino también ejercer plenamente su derecho a defensa (aplica dictamen N° 24.233, de 2018, de Contraloría General de la República, entre otros).

Artículo 107º. Aplicación supletoria del presente Protocolo. Para efectos de la tramitación del procedimiento y con el fin de resguardar el principio del debido proceso, este se llevará a cabo conforme a las reglas establecidas en el presente Protocolo.

Artículo 108º. Sanciones. Si como resultado de la investigación se comprueba la ocurrencia de los hechos investigados, se procederá a la terminación del respectivo contrato del prestador de servicios.

En caso de que el prestador de servicios esté vinculado mediante un contrato con una entidad externa, la Ilustre Municipalidad de Arica se contactará con dicha entidad mandante para que esta tome conocimiento de la medida adoptada y actúe en consecuencia.

TÍTULO IV. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.

1. DE LOS RECURSOS.

Artículo 109º. Recurso de Reposición. En contra del decreto que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición (artículo 139, de la Ley N° 18.883).

El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes. Acogida la reposición el Alcalde o Alcaldesa dictará el decreto correspondiente en el plazo de cinco días.

Artículo 110º. Reclamación ante la Contraloría General de la República del(la) denunciante. La posibilidad de reclamación de o la denunciante ante la Contraloría de la República se encuentra contenida en los artículos 135 y 138, de la Ley N° 18.883, en los siguientes términos:

1. **Respecto del sobreseimiento.** Cuando él o la Fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Alcalde o Alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos a acoso laboral y/o sexual, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello (artículo 135, de la Ley N° 18.883).
2. **Respecto de la resolución que afina el procedimiento disciplinario.** El(la) denunciante podrá presentar un reclamo ante la Contraloría General de la República en relación con la resolución que absuelva o imponga cualquier medida disciplinaria por actos constitutivos de acoso laboral y/o sexual. Este reclamo debe efectuarse dentro de un plazo de veinte días, contado a partir de la fecha en que él o la denunciante haya sido notificado(a) de la resolución, la cual debe ser comunicada dentro de los cinco días siguientes (artículo 138, de la Ley N° 18.883).

Artículo 111º. Reclamación ante la Contraloría General de la República cuando se hubieren producido vicios de legalidad. De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 156, de la Ley N° 18.883, los(as) funcionarios(as) tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere la Ley N° 18.883. Para dicho efecto, los funcionarios tendrán un plazo de 10 días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Para interponer los reclamos mencionados, el Ente Superior de Control ha dispuesto el "Portal de Atención de Reclamos Funcionarios", el cual se encuentra en línea en el sitio web www.contraloria.cl/upd.

TÍTULO V. ACTUACIONES POSTERIORES A LA ETAPA RECURSIVA.

CAPÍTULO 1. COMUNICACIÓN DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN AL(LA) RECEPTOR(A) DE LA DENUNCIA.

Artículo 112º. De la comunicación al(la) Receptor(a) y la notificación al denunciante. Se deberá incluir al(la) Receptor(a) de la denuncia dentro de la distribución del acto administrativo que resuelve la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo (sobreseyendo o aplicando sanción), con el objeto de que éste deje constancia en el registro de denuncias.

El(la) Receptor(a) de denuncias deberá verificar que este acto administrativo también haya sido notificado al o la denunciante, en los términos establecidos en los artículos 135 y 138, de la Ley N° 18.883.

CUADRO N° 1

PLAZOS PARA LA DENUNCIA, LA INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES.

ETAPA	INVESTIGACIÓN SUMARIA	SUMARIO ADMINISTRATIVO
Denuncia en el Departamento de Recursos Humanos.	Día 0.	Día 0.
El(la) Receptor(a) envía la denuncia al(la) Alcalde(sa).	24 horas.	24 horas.
Receptor envía la denuncia a la Contraloría General de la República (denuncia contra Alcalde(sa), Concejales(as) o jefaturas que jerárquicamente dependen del(la) Alcalde(sa)).	3 días.	3 días.
Plazo de evaluación en donde el(la) Alcalde(sa) revisa los antecedentes y determina si son suficientes para proceder a una Investigación o desestimar la denuncia.	5 días.	5 días.
Notificación al(la) denunciante de la resolución de desestimación.	5 días desde dictada la resolución.	5 días desde dictada la resolución.
Reclamación del(la) denunciante en contra de la resolución que desestima la denuncia ante la Contraloría General de la República (CGR) (si se produjeron vicios de legalidad que afecten sus derechos).	10 días desde que tomó conocimiento de la resolución.	10 días desde que tomó conocimiento de la resolución.
Investigación de los hechos.	5 días.	20 días. Prorrogables hasta 60 días por decisión del(la) Alcalde(sa), previa solicitud fundada del(la) Fiscal (casos calificados).
Notificaciones por carta certificada.	3 días desde que la carta haya sido despachada.	3 días desde que la carta haya sido despachada.
Plazo del(la) inculpado(a) para presentar recusaciones respecto del(la) Investigador(a), el(la) Fiscal y el(la) Actuario(a).	Desde el segundo día que citados a declarar por primera vez.	Desde el segundo día que citados a declarar por primera vez.
Resolver la recusación (resuelta por el mismo Fiscal respecto del Actuario(a) o por el(la) Alcalde(sa) respecto del (la) Investigador(a), el(la) Fiscal.	2 días desde presentada la recusación.	2 días desde presentada la recusación.

Resolver la declaración de implicancia realizada por el(la) Fiscal o el(la) Actuario(a) (resuelta por el mismo Fiscal respecto del Actuario(a) o por el Alcalde(sa) respecto del(la) Fiscal).	2 días desde presentada la implicancia.	2 días desde presentada la implicancia.
Formulación de cargos o proposición de sobreseimiento.	Terminada la Investigación Sumaria.	3 días desde cerrada la investigación.
Responder para que el denunciado(a) presente descargos, defensas y solicite rendir pruebas.	2 días a contar de la fecha de notificación de los cargos.	5 días desde la notificación de los cargos. Prorrogable por otros 5 días más (siempre que la solicitud de prórroga haya sido presentada antes del vencimiento del plazo).
Rendir pruebas (previa solicitud del(la) denunciado(a)).	3 días, como máximo.	20 días, como máximo.
Plazo que dispone el(la) Fiscal cuando el(la) Alcalde(sa) le solicita agilizar el sumario.	No aplica.	20 días, contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción.
Emisión de la Vista Fiscal.	No aplica.	5 días desde contestados los cargos o vencido el plazo para presentar prueba.
Emisión del Informe Final.	2 días desde contestados los cargos o vencido el plazo para presentar prueba.	No aplica.
Resolución del(la) Alcalde(sa) (mediante la dictación de la resolución respectiva).	Dentro de 2 días desde la recepción de la Informe Final.	5 días desde la recepción de la Vista Fiscal, sin embargo, puede ordenar nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.
Notificación al(la) denunciado(a) de la aplicación de la medida disciplinaria.	5 días desde que se dictó la resolución.	5 días desde que se dictó la resolución.
Interposición de Recursos de Reposición.	2 días desde que es notificada la resolución.	5 días desde que es notificada la resolución.
Resolución del recurso de reposición.	2 días.	5 días.
Notificación al denunciante de la resolución que aprueba el sobreseimiento del(la) denunciado(a).	5 días desde que se dictó la resolución.	5 días desde que se dictó la resolución.
Reclamación del(la) denunciante ante la CGR respecto de la resolución que ordena el sobreseimiento.	20 días desde la fecha en que haya sido notificado(a) de la resolución.	20 días desde la fecha en que haya sido notificado(a) de la resolución.
Notificación al denunciante de la resolución que absuelve o aplica cualquier medida disciplinaria al denunciado o denunciada.	5 días desde que se dictó la resolución.	5 días desde que se dictó la resolución.

Reclamación del(la) denunciante ante la CGR respecto de la resolución que absuelve o aplica cualquier medida disciplinaria al denunciado o denunciada.	20 días desde la fecha en que haya sido notificado(a) de la resolución.	20 días desde la fecha en que haya sido notificado(a) de la resolución.
Reclamación del(la) denunciante o el(la) denunciado(a) ante la CGR respecto de vicios de legalidad que afectaren sus derechos.	10 días desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que reclama.	10 días desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que reclama.

**Todos los plazos que se indican a continuación serán de días hábiles, de acuerdo a lo establecido en el artículo 143 de la Ley N°18.883.*

Tendrán presente este Decreto Alcaldicio la Dirección de Administración y Finanzas, Contraloría Municipal, Asesoría Jurídica IMA, Departamento Jurídico del DISAM y Secretaría Municipal.

ANOTESE, NOTIFIQUESE PUBLICASE EN LA PAGINA WEB MUNICIPAL Y ARCHIVESE.
"POR ORDEN DEL ALCALDE"

(FDO.) CHRISTIAN DIAZ RAMIREZ, ADMINISTRADOR MUNICIPAL Y CARLOS CASTILLO GALLEGUILLOS, SECRETARIO MUNICIPAL.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y fines procedentes.


CARLOS CASTILLO GALLEGUILLOS
SECRETARIO MUNICIPAL

CDR/CCG/MLM/EUC/euc.-
*Direc. de Administración y Finanzas *Dirección Control *Asesoría Jurídica IMA *Depto. Recursos Humanos I.M.A.
*Depto. Jurídico DISAM *Depto. Recursos Humanos DISAM *DIDI *Archivo.