



MLT/WBA/YSC

APRUEBA PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN ARBITARIA EN EL MARCO DE LA LEY KARIN PARA LA SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES

EXENTA N°:

VALPARAÍSO,

VISTO:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República, especialmente sus artículos 1, 5 y 19 N.º1; ley N.º18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N.º29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º18.834, sobre Estatuto Administrativo; DFL 122 que promulga el Convenio N.º190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso; Recomendación N.º206 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y el Acoso; ley N.º 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; ley N.º21.643 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; Instructivo Presidencial N.º2/2006, que da a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la no discriminación para la Administración Central del Estado; Instructivo Presidencial N.º001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo en Personas en el Estado; Resolución N.º1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyo Título N.ºVII se refiere a Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; Ley N.º20.609 que establece medidas contra la discriminación; Dictamen N.ºE516610/2024 que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N.º21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N.º18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y Resolución N.º6, de 26.03.2019, de la Contraloría General la República, que "Fija Normas de Exención del Trámite de Toma de Razón de las Materias de Personal que Indica".

CONSIDERANDO:

Que, en Chile, el Estado reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La dignidad debe ser entendida como aquella cualidad propia de la condición humana



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/RUGNK4-715>

de la que emanan los derechos fundamentales, junto al libre desarrollo de la personalidad, que precisamente por ese fundamento son inviolables e inalienables.

Que, en ese sentido, la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, prescribiendo expresamente toda diferencia arbitraria.

Que, es deber del Estado respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la Constitución Política de la República, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Que, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos proclamados y las obligaciones contraídas al interior de la Administración Pública. Para lo cual, ha fortalecido la función pública, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos y ciudadanas.

Que, se ha incorporado la noción de Nuevo Trato para el empleo público, evaluando el modelo de empleo público vigente y su calidad, avanzando a un diseño que asegure el pleno cumplimiento de las normas que rigen el quehacer público, precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, y en especial, garantizar una igualdad de oportunidades.

Que, durante julio de 2007, el Estado de Chile, incorpora la noción de Trabajo Decente, a través de la firma del Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Empleo Decente.

Que, se entiende por Trabajo Decente, el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. Se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social.

Que, lo que se busca a través de la incorporación de la noción de Trabajo Decente en la Administración Pública, es contribuir a ambientes laborales donde prevalezca el buen trato y condiciones laborales dignas.

Que, asimismo la Dirección Nacional del Servicio Civil, dictó la Resolución N.º1, de 2017, cuyo Título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida tiene por finalidad potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.

Que, en post de la protección de la dignidad de la persona, se ha reconocido como un Derecho Fundamental el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Que, por tanto, la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.

Que, conforme a los fundamentos anteriormente expuestos, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, viene, a través del presente acto administrativo, como garante de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto de los trabajadores, actualiza el Procedimiento de denuncia,



investigación y sanción del acoso sexual, laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo; conforme a lo mandatado en la Ley 21.643.

Que, en virtud de lo anterior

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: APRUÉBASE el Protocolo de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo.

Contenido

Presentación	3
Objetivo	4
Ámbito de aplicación	4
Disposiciones constitucionales y legales	4
Principios	5
Marco conceptual	6
Definición acoso laboral	6
Tipos de acoso laboral	7
Manifestaciones de acoso laboral.....	7
Definición acoso sexual	8
Elementos constitutivos del concepto de acoso sexual.....	8
Tipos de acoso sexual.....	9



5	
Manifestaciones del acoso sexual.....	9
Discriminación arbitraria.....	10
Violencia en el trabajo	10
Actores involucrados en el procedimiento.....	10
La denuncia	11
Atención psicológica temprana.....	12
Protección al denunciante.....	12
Etapas de procedimiento.....	13
Canalización de la denuncia.....	13
Recepción de la denuncia.....	13
Investigación de la denuncia.....	13
Aspectos generales del procedimiento disciplinario.....	13
Investigación sumaria.....	14
Medidas preventivas tomadas por el fiscal en caso que se instruya sumario administrativo	14
Sumario administrativo.....	14
Derecho de la víctima o denunciante durante la ejecución del procedimiento.....	15
Sobre el o la fiscal.....	16
Sanciones o medidas disciplinaria.....	16
Plazos.....	16
Falsa denuncia.....	16

Presentación

En el marco de la promulgación de la ley N.º21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes viene en este acto a actualizar el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual, Violencia en el Trabajo y Discriminación Arbitraria.

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes, asume el compromiso de sancionar aquellos



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/RUGNK4-715>

actos de violencia laboral, para dar cumplimiento a la normativa y asegurar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Subsecretaría relaciones laborales fundadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Objetivo

El presente procedimiento tiene por objetivo establecer principios, normas, responsabilidades y busca ser una herramienta de asistencia para las personas trabajadoras de la institución que se sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad.

En el procedimiento se identifican aquellas conductas que atenten contra la dignidad, tales como el acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo y la discriminación arbitraria, con el fin en primer lugar de detectarlas como factores de riesgos de la convivencia laboral.

La identificación de tales conductas, tiene como objetivo eliminarlas del entorno, con la finalidad de co-construir un espacio laboral digno y seguro.

Ámbito de Aplicación

El presente procedimiento se aplica para todas las personas que trabajan en y para el Servicio, esto es, para el personal de planta, contrata, honorarios, código del trabajo, estudiantes en práctica y pasantes.

Respecto a los trabajadores tercerizados que sean víctimas de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, podrán efectuar denuncias conforme al procedimiento que aquí establece, cuando el denunciado sea una persona funcionaria o servidor a honorarios de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

Resulta inconveniente y se excluye del procedimiento, la posibilidad de utilizar cualquier mecanismo alternativo para resolver situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria.

Asimismo y con el fin de evitar duplicidad de procedimientos internos de denuncia frente a un mismo hecho relativo a estas materias, los actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria solo podrán ser denunciados a través del procedimiento que aquí se establece, sin perjuicio del derecho de la persona afectada de acudir al organismo administrador de seguro contemplado en la ley N.º16.744, para solicitar evaluación y eventual declaración de enfermedad profesional por conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria.

Disposiciones Constitucionales y Legales



Constitución Política de la República, artículo 19 N.º1, que establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

DFL 1-19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

DFL 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º18.834, sobre Estatuto Administrativo.

DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

Ley N.º20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

Ley N.º20.609, que establece medidas contra la discriminación.

Ley N.º21.643, 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.

Ley N.º19.628, sobre Protección a la Vida Privada.

Instructivo Presidencial N.º001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

Instructivo Presidencial N.º006/2018 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Acoso Laboral y Sexual.

Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)

Principios

1. **Principio de Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
2. **Principio de Confidencialidad:** El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información conocimiento, de manera que las personas trabajadoras de la Subsecretaría, tenga y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
3. **Principio de Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
4. **Debido Proceso:** El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita derecho a ser oído o a ofrecer y rendir prueba, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, asegurando el derecho a una decisión fundada.
5. **Principio de Celeridad:** La naturaleza del procedimiento obliga a que se lleve a cabo



con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia.

- 6. Principio de Idoneidad:** Los actores que participen en la temática y procesos relativos al acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación razonable.
- 7. Principio de Colaboración:** Es deber de cada persona que se desempeñe en el Servicio, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.
- 8. Principio de Legalidad:** Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en la ley. En el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.
- 9. Principio de Proporcionalidad de la Sanción:** Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación el mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.
- 10. Presunción de Inocencia:** No puede aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.
- 11. Principio de Protección a la Víctima:** Las o los intervinientes del presente documento deberán adoptar todas las medidas necesarias que correspondan para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia. Por tanto, el procedimiento debe llevarse a cabo evitando que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección. Además, deberá aplicarse el principio de no victimización secundaria.
- 12. Principio de Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada total seriedad, conocimiento que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- 13. Igualdad de Género y Equidad de Género:** Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



14. Perspectiva de Género: Implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibilidades de dimensiones de género involucradas. Este procedimiento busca identificar y enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El procedimiento debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

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

Marco Conceptual

Es necesario definir los conceptos de que trata este documento para que todas las personas trabajadoras de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, puedan distinguir claramente las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria y proceder a su denuncia con el objeto de garantizar el irrestricto respecto a la dignidad humana.

Acoso Laboral

Definición:

Se entiende por acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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 menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Tipos de acoso laboral:

Acoso laboral vertical: hostigamiento entre personas que están en posición de jerarquía distinta. Será descendiente, cuando la conducta es ejercida por una persona que ocupa un cargo o jerárquicamente superior, lo que puede estar determinado por su posición en la organización, los grados de responsabilidad y posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características. Y será ascendente, cuando la conducta es ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.

Acoso laboral horizontal: hostigamiento entre personas compañeras de trabajo en



posición similar o equivalente.

Acoso laboral mixto: comienza como horizontal, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura. También a la inversa, comienza como acoso laboral descendente y pasa a ser acoso laboral horizontal.

Manifestaciones del acoso laboral:

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio que amenace o no la situación laboral.

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadoras de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándolas de redes de apoyo social; ser aislado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de las personas compañeras de trabajo.
- Difundir rumores con el fin de desprestigiar.
- Tratar de manera discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizar ante otros.
- Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de una persona.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la persona trabajadora.
- Asignar tareas que son manifiestamente inacabables, inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirla a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado entre otros.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Atacar la vida privada de las personas trabajadoras.
- Burlarse de las características físicas o psicológicas de una o más personas.
- Gritar, avasallar o insultar a las personas trabajadoras, cuando estén solo o en presencia de otras.
- Realizar gestos o amenazas de violencia física.
- Propinar golpes menores y empujones a cualquier persona trabajadora.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a una persona trabajadora 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.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia social, vestimenta, o características corporales.



11

- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación de empleo. Ya que, no hay un listado predeterminado de situaciones de acoso laboral, cada caso se evalúa en su mérito y contexto.

No será considerado como acoso laboral la existencia de diferencias de opinión o conflictos, que surgen como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de interrelación entre las personas en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando se haga con el debido respeto.

No constituye acoso laboral, el ejercicio del control jerárquico, por parte de las jefaturas, tales como evaluaciones sobre el desempeño laboral, asignar y programar cargas de trabajo con previo aviso al trabajador, informar sobre un desempeño insatisfactorio, informar a la personas trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones con aviso previo, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Acoso Sexual

Definición

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

El acoso sexual corresponde a un ilícito pluriofensivo porque los actos que lo constituyen lesionan diversos derechos de rango constitucional de la víctima: derecho a la integridad física, psíquica, intimidad, honra, y puede constituir un acto discriminatorio.

Elementos constitutivos del concepto de acoso sexual

1. Conducta de naturaleza sexual: Precisar que la conducta puede verificarse por cualquier medio, esto es, puede adoptar cualquier forma. El requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no solo acercamientos físicos, sino cualquier acción del acosador o acosadora sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales. Las manifestaciones sexuales pueden expresarse a través de insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad; contacto físico innecesario y no deseado como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias; observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, invitaciones comprometedoras y solicitudes de favores sexuales.
2. Los sujetos activos de acoso poder ser tanto el empleador como personas compañeras de trabajo: No es condición indispensable encontrarse en una situación de sujeción respecto a quien comete la conducta. Se puede sostener que cualquier persona puede enfrentar episodios de acoso sexual en el espacio laboral, sin importar el sexo o género. Lo que importa, a efectos de configuración de la figura, es que la conducta reprochable sea cometida en el espacio de trabajo, ya sea en el mismo lugar de



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/RUGNK4-715>

trabajo y/o en la jornada laboral o en actividades próximas o análogas a ellas – fiestas, encuentros recreacionales, seminarios etc- ya que recae sobre el empleador de obligación de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

3. Debe tratar de un hecho o conducta no deseada: El deseo sexual no se expresa en silencio, ni en una actitud meramente pasiva, sino que requiere de una manifestación verificable. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual. La falta de consentimiento es determinante, si la persona objeto de un requerimiento de esta naturaleza responde aceptando libremente, es decir, por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual respecto del acto consentido. El consumo de alcohol u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

Se entenderá, por consentimiento, aquel acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro.

4. La conducta sexual no deseada debe afectar uno o más derechos fundamentales del trabajador o trabajadora: El acoso puede ser una conducta pluriofensiva de derechos fundamentales de la víctima, siendo especialmente relevante, el derecho a la integridad física y psíquica, la honra y el derecho a la no discriminación. Esta afectación de derechos fundamentales tiene, a su turno, su expresión en la normativa legal, al exigir que las conductas constitutivas del acoso amenacen o perjudiquen la situación laboral.

Tipos de acoso sexual

Acoso sexual (chantaje sexual): proposición sexual a cambio de consecuencias con la situación laboral del destinatario.

Acoso sexual horizontal: entre personas compañeras de trabajo.

Acoso sexual ambiental: hostigamiento sexual que genera en la víctima un entorno humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales, pero se genera un ambiente laboral sexualizado (comentarios sexuales, expresiones, burlas sexuales o por la orientación sexual, gestos de índole sexual, o cuando se busca menoscabar a mujeres o minorías sexuales.

Acercamientos sexuales no deseados: aproximaciones sexuales realizadas por el sujeto activo sin consentimiento del sujeto pasivo.

Estos tipos de acoso sexual, pueden manifestarse también de forma horizontal, vertical ascendente y descendente o mixta o compleja; al igual que el acoso laboral.

Manifestaciones del acoso sexual



El acoso implica, entre otras conductas, 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 no deseados, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza de cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Ejemplos que dan lugar a una conducta de acoso sexual:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): Equivale o corresponde a un contacto físico no deseado ni consentido, que varía desde tocamientos innecesarios e imprudentes, "palmaditas", pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, asimismo, se pueden incluir el intento de violación y coacción, presión, fuerza e imposición para tener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): Incluye insinuaciones sexuales molestas, precipitadas, indiscretas, inoportunas, insensatas, atrevidas, como también, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera de lugar de trabajo, aun siendo, que sea ha señalado a priori, qué dicha instancia es incómoda, asimismo se incluye en esta conducta y comentario ofensivo, insinuante u obsceno. Estas conductas son determinantes para cualificar a las acosadas o acosados como objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Produciendo incomodidad, malestar, amenaza a su situación laboral.
- Comportamientos basados en sexo que afectan la dignidad de las personas en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, entre otras, todas ellas de carácter sexual): Corresponde a una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo: los insultos que dicen relación con el sexo y los comentarios de este estilo, como también, comentarios relativos al aspecto o vestimenta de carácter ofensivo. Es preciso señalar que, una conducta de esta especie puede crear un ambiente de trabajo degradante para la acosada o el acosado.

Discriminación arbitraria

La ley N.º20.609 que establece medidas contra la discriminación, define la discriminación arbitraria como "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género,



la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia persona y la enfermedad o discapacidad”.

Violencia en el trabajo

La ley N.º21.643, establece que se entiende por violencia en el trabajo aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y trabajadores y a las trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios.

Los funcionarios/as tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atentan contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el o la Jefa superior de la institución, a solicitud escrita de la persona funcionaria, y cuando el afectado fuera dicho jefe o jefa superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y 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 corresponda.

Actores involucrados en el procedimiento

Actor	Rol
Denunciante	Persona que pone en conocimiento de la autoridad competente el hecho eventualmente constitutivo de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria. Puede ser la víctima o un tercero que conoce el hecho.
Denunciado/a	Persona cuya eventual conducta es objeto de denuncia.
Víctima	Persona cuya eventual conducta es objeto de denuncia.
Testigos	Persona que tiene conocimiento de hechos eventualmente constitutivos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria.
Receptor de denuncia	Persona a cargo de recibir la denuncia por escrito. En este procedimiento corresponde a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, salvo si el/ la denunciado/a se desempeña en dicho Departamento, en



	cuyo caso la denuncia se interpondrá directamente ante la Jefatura Superior del Servicio. Le corresponde orientar y brindar el apoyo necesario a la persona denunciante para la adecuada formalización de la denuncia, para evitar que esta sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, informando y orientando a las personas trabajadoras sobre los elementos propios de las conductas que constituyen violencia en el trabajo, así como toda información relevante de considerar al momento denunciar. Además, registrará la denuncia, entregará copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta, enviará la denuncia con celeridad y confidencialidad a la Jefatura Superior del Servicio.
Encargado/a de seguimiento	Seguimiento de denuncia y derivación a ayuda psicológica temprana.
Autoridad con potestad disciplinaria	Jefe o Jefa de Servicio de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, quien estará a cargo de determinar la procedencia de investigación contra del denunciado/a.
Investigador/a o Fiscal	Funcionario/a designado por el Jefe Superior del Servicio, para instruir el proceso bajo estricta reserva, garantizando que ambas partes puedan ser oídas y cuidando que exista el debido resguardo de la dignidad de tanto de la persona denunciante como de la denunciada, los/as testigos y todas las personas involucradas. El/la investigador/a o fiscal verificará la existencia de los hechos denunciados y propondrá una medida disciplinaria si considera que los hechos ameritan, en conformidad con las normas del Estatuto Administrativo que regulan la materia.
Actuario/a de Fiscal	Funcionario/a encargado/a de tomar acta, ser ministro de fe y estar presente en todas las declaraciones de la persona denunciante, denunciada y testigos.

La Denuncia

Se entenderá por denuncia el acto formal que se presenta por escrito y por el cual se pone en conocimiento de la autoridad competente, hecho eventualmente constitutivos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

1. Identificación y domicilio del denunciante, no serán admitidas las denuncias anónimas.
2. Narración circunstanciada de los hechos que contemple un relato cronológico, que



describa detalladamente las acciones que se denuncian.

3. Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticias de ellos, en cuanto le constará al denunciante.
4. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, ya que contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito.

La denuncia deberá ser dirigida al Jefe Superior del Servicio en un sobre cerrado que en su exterior indique "Confidencial", firmándola, ya sea por el propio denunciante o por un tercero a su ruego.

Si el denunciado/a se desempeña en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, la denuncia se interpondrá directamente ante la Jefatura Superior del Servicio.

En caso que la persona denunciada sea la Jefatura Superior, la denuncia se interpondrá directamente ante el/la Ministra/o de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. En caso que la persona denunciada sea el/la Ministro/a de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, la denuncia se interpondrá directamente ante S.E el/la Presidente de la República.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formula la petición del párrafo precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Atención psicológica temprana

El o la denunciante, será derivado por el encargado de seguimiento al programa de atención psicológica temprana, impartido por el órgano administrador.

El programa tiene como objetivo dar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico.

La atención será ejecutada por parte de profesionales de la salud mental capacitados, quienes procederán a derivación interna cuando se requiera atención médica adicional.

Hacer presente que la respectiva derivación es una obligación del empleador, y para el o la denunciante es de naturaleza voluntaria.

Protección al Denunciante

Los/las funcionarios/as que denuncien situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo, los que tienen por finalidad resguardar la estabilidad y condiciones del empleo de la persona denunciante, por los plazos que la norma señala:



- No podrán ser objeto de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- No ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente.
- No ser objeto de precalificación anual, si el/la denunciado/a fuese su superior/a jerárquico/a, durante el mismo lapso a que se refieren los puntos anteriores, salvo que expresamente la solicitaré el/la denunciante. Si no lo hiciese, registrará su última calificación para todos los efectos legales.
- Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a las respectivas medidas de protección mencionadas.

A contar de la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta concluida la investigación sumaria o sumario incoados a partir de la citada denuncia, no podrá ponerse término anticipado al nombramiento en calidad de contrata, de un funcionario/a denunciante.

Tratándose de las personas contratadas a honorario, 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 los previstos en las letras k) y l) del artículo 61; 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. De la misma manera, tampoco se podrá ponerse término anticipado al contrato de trabajo de un denunciante que esté contratado bajo el Código del Trabajo.

Etapas del Procedimiento

Canalización de la denuncia

La persona designada como receptor de denuncia cumple una función principalmente canalizadora y confidencial, debiendo registrar la recepción de la denuncia, y entregarle copia del registro, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta.

No es función del o la receptora de denuncia decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. La o el receptor de denuncia tiene un plazo de 24 horas para hacer llegar la denuncia a la Jefatura Máxima del Servicio. De no cumplirse esta formalidad, dará lugar a una responsabilidad disciplinaria.

Recepción de la denuncia

Una vez recibida la denuncia por la Jefatura Máxima del Servicio, esta tiene un plazo de 3 días hábiles para decidir si da a lugar o no a la presentación. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada, para lo cual previamente el receptor de denuncia comunicará vía correo electrónico el hecho, de



no cumplimiento del plazo, con el fin de que se instruya el respectivo procedimiento disciplinario debiendo quedar tramitada la resolución respectiva dentro del plazo de 5 días contabilizados desde el envío del correo.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

En caso de que la Jefatura Máxima del Servicio estime que carece de competencia para resolver sobre su procedencia, tendrá un plazo de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Excepcionalmente, la Jefatura Máxima del Servicio derivará la denuncia a la autoridad regional cuando los hechos denunciados tenga ocurrencia en las respectivas unidades regionales de su competencia, pero que estos hechos por su naturaleza o el espacio físico en que ocurrieron no puedan haber estado en conocimiento previo de esa autoridad regional. De todos modos, para esta determinación excepcional se atenderá a los antecedentes presentados por el/la denunciante en especial si en ellos consta que el/la denunciante estima o no que pudiera estar comprometida la objetividad del procedimiento disciplinario en caso de que el mismo sea instruido por la autoridad regional respectiva.

Investigación de la denuncia

En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, la Jefatura Máxima del Servicio deberá instruir, mediante resolución, la apertura de un procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo). Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Aspectos generales del procedimiento disciplinario

Durante el proceso de investigativo, las o los intervinientes deberán garantizar la protección de las víctimas y un trato digno. La persona receptora de denuncia, la Jefatura Máxima del Servicio y quienes se desempeñen como fiscales o investigadora o investigador de los procedimientos administrativos, deberán tener especial cuidado con las víctimas. Para ellos, deberán guardar la discreción o celeridad del procedimiento respectivo, cualquiera que sea el género de la o el denunciante, denunciada o denunciado.

Sin perjuicio del resultado del proceso administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberán ejercer las medidas necesarias para restaurar el ambiente laboral y garantizar la calidad de vida, velando porque aquel, sea saludable, igualitario y de mutuo respeto.

No podrá recurrirse a mecanismos alternativos al procedimiento para resolver situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, quiere decir, no se podrá mediar o conciliar.



Investigación sumaria

La Jefatura Máxima del Servicio designará para tal efecto a una funcionaria o funcionario que actuará como investigadora o investigador y tendrá un plazo de 5 días hábiles para investigar.

Al término del referido plazo la investigadora o investigador formulará cargos, si procedieren, debiendo la o el afectado responder los mismos en un plazo de 2 días hábiles.

En el evento de solicitar a la inculpada o inculpado rendir prueba sobre los hechos en materia del procedimiento, la investigadora o investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días hábiles. Vencido el plazo señalado, la investigadora o investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de 2 días hábiles, donde se plasmará la relación de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a las que se establece, formulando la proposición correspondiente.

Conocido el informe o vista por la Jefatura Máxima del Servicio, dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada a la afectada o afectado, quien podrá recurrir, recurso de reposición, en un término de 2 días hábiles, ante el emisor de dicha resolución, apelando, en subsidio para ante el/la Jefa Superior de la Institución. La apelación solo procederá en caso de que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de 2 días.

Medidas preventivas tomadas por el fiscal en caso que se instruya sumario administrativo

En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. 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 las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N.º16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.

Podrá disponer las medidas preventivas indicadas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, las que pueden aplicarse durante el curso de un sumario administrativo, esta medida corresponde a:

- Destinar transitoriamente a la/s personas inculpada/as a otro cargo dentro de la misma institución o ciudad.
- Suspender de sus funciones a las personas/s inculpada/s.



Sumario administrativo

Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo establece, o si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se dispondrá por la Jefatura Máxima del Servicio, la instrucción de un sumario administrativo, en la cual designará a la o el fiscal que estará a cargo del mismo.

La o el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la persona trabajadora que aparezca involucrada en los hechos. Si la o el fiscal designado, aparece como involucrado a los hechos investigados una funcionaria o funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará el procedimiento hasta que se disponga el cierre de investigación.

La o el fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas funcionarias o funcionarios estarán obligadas a prestar la colaboración que se les solicite.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de 20 días hábiles, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la afectada o afectado, o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días hábiles.

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 Jefe/a Superior de la Institución.

En el curso del sumario administrativo, el fiscal podrá suspender sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, a la inculpada o inculpado como medida preventiva.

El sumario será secreto hasta la fecha o etapa de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la inculpada o inculpado y para el abogado que asume su defensa, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, la o el fiscal emitirá, dentro de los 5 días hábiles siguientes, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio correspondiente aplicar.

Cuando los hechos denunciados y/o investigados pudieren importar la perpetuación de delitos previstos en las leyes vigentes, deberán ser denunciados conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal. Esta obligación permite asegurar que aquellas denuncias por hechos de acoso laboral con mayor gravedad sean investigadas por organismos públicos persecutores penalmente y eventualmente, la imposición de medidas cautelares en contra de la persona denunciada si las circunstancias y la gravedad de los hechos lo ameriten.

Emitido el dictamen, la o el fiscal elevará los antecedentes del sumario a la Jefatura Máxima del Servicio, quien resolverá en el plazo de 5 días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá a la inculpada o inculpado o aplicará medida disciplinaria, en su caso.

Todo procedimiento disciplinario deberá finalizar con sobreseimiento o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.



Cuando el fiscal proponga el sobreseimiento, y este sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 131 del Estatuto Administrativo.

Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Para efectos de impugnar la resolución que impone la sanción en un sumario administrativo registrá lo dispuesto en los artículos 141 y 142 del Estatuto Administrativo.

Derecho de la víctima o denunciante durante la ejecución del procedimiento

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa de este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificado e interponer recurso contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona inculpada.

Sobre el/ o la fiscal

Conforme a la ley N.º 21.643, en caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Sanciones o medidas disciplinarias

Las funcionarios y funcionarias podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- **Censura:** Consiste en la represión por escrito que se hace a la funcionaria o funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de 2 puntos en el factor de calificación correspondiente.



- **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% del tal. Es importante señalar que la funcionaria o funcionario mantendrá su obligación de servir en el cargo. Se dejará constancia en la hoja de vida de la funcionaria o funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito.
- **Suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida de la funcionaria o funcionario mediante una anotación de demérito de 6 puntos en el factor correspondiente.
- **Destitución:** Es la decisión de la autoridad facultada para hacer nombramiento de poner término a los servicios de una funcionaria o funcionario. Es importante señalar que, en caso de constarse la existencia de acoso sexual, se sancionará con esta medida.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en inciso penúltimo del artículo 121 del Estatuto Administrativo, que el funcionario o funcionaria se encuentran eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Plazos

Los plazos a que se refiere el presente procedimiento serán de días hábiles, es decir, sin contar sábados, domingos y festivos.

Cabe señalar que, conforme a la abundante y uniforme jurisprudencia de la Contraloría General de la República, los plazos establecidos para las actuaciones de la Administración no son fatales, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades administrativas que puedan derivarse del incumplimiento de dichos plazos (Dictamen N.º61059/2011 de la Contraloría General de la República)

Falsa denuncia

En el evento que una funcionaria o funcionario haya denunciado algún hecho de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria sin fundamento, y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondiente, previa investigación sumaria o sumario administrativo. Lo anterior, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal en que pudiere incurrir el denunciante.

La calificación de falsa denuncia, es determinada por la persona que cumple el rol de investigador/a fiscal en proceso disciplinario.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADÓPTANSE por los y las Secretarías Regionales Ministeriales, Jefaturas de Departamento, Jefaturas de Sección y/o Unidades, las medidas administrativas necesarias para difundir y dar cumplimiento el Procedimiento de denuncia,



investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo.

NOELAS SALAS SHARIM
SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

Distribución:

- Gabinete de Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
- Subsecretaría de las Culturas y las Artes
- Secretarías Regionales Ministeriales
- Departamentos de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes
- Secretaría Administrativa y Documental

Elaborado: bvc



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/RUGNK4-715>



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/RUGNK4-715>