

RESOLUCIÓN EXENTA

Nº: 00106/2024

Macul, 01/ 08/ 2024

MAT.: APRUEBA MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y PROTOCOLOS ESTABLECIDOS EN LA LEY n° 21.643

VISTOS:

1. Los Estatutos de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, en adelante la Corporación, el Mandato de Administración conferido y las necesidades de ésta.
2. Las facultades administrativas y organizativas conferidas al secretario general en Sesión Asamblea Extraordinaria de Directorio, celebrada el 18 de enero de 2022.
3. La ley 21.643 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.
4. El Título III “del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para incorporar modificaciones al Código del Trabajo establecidas en la ley 21.643, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
2. Que la mencionada, ley 21.643, establece los siguientes instrumentos .
 - a. POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.
 - b. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
 - c. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Por lo cual, se hace necesario aprobar e incorporándose al Reglamento Interno

RESUELVO:

1. APRUEBASE MODIFICACIÓN al “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, en el siguiente sentido:

Deróguese TITULO XI: LEY N°20.005 “TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL”
TITULO XVII: LEY NÚM. 21.643. 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.

2. En el artículo 75:

- a. Reemplácese por lo siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art.2° del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.643, 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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

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

b) El **acoso laboral**, entendiéndose por tal 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 su menoscabo, maltrato o

humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La **violencia** en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Las Corporación mediante un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, adoptará todas las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, el que se encontrará a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que la Corporación adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Con todo, la Corporación tendrá el deber de informar semestralmente los canales que se mantienen para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

3. En el artículo 76:

a. Reemplácese por lo siguiente:

Si la denuncia es presentada en la Corporación, está 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.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

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.

Para tales efectos, se dispondrá una investigación interna de los hechos, mediante el procedimiento establecido y sancionado en el Procedimiento de Investigaciones Internas de la Corporación que deberá constar por escrito, debiendo ser llevado en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas, debiendo enmarcarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género conforme al Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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.

Las investigaciones realizadas por la Corporación deberán designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

4. En el artículo 77:

a. Reemplácese por lo siguiente:

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 Corporación 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.

Recibida la denuncia, la Corporación 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.

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 del Código del Trabajo, 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.

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y



laboral, la Corporación 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.

5. En el artículo 78:

a. Reemplácese por lo siguiente:

La Corporación 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 del Código del Trabajo. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del mismo texto legal, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

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 de la Corporación o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, la Corporación estará obligada 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.

6. Incorpórese al anexo del Reglamento Interno los siguientes instrumentos.

- a. POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- b. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
- c. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE Y PUBLÍQUESE EN 2 SITIOS VISIBLES EN LOS DISTINTOS CENTROS DE SALUD Y EN ADMINISTRACIÓN CENTRAL TEXTO REFUNDIDO.

JZD/GSS/CRM/JPD/CMS/MRV



MAURO CATALAN ORELLANA
Secretario General
Corporación Municipal De Macul

Anexos

Nombre	Tipo	Archivo	Copias	Hojas
Protocolo de investigación	Digital	Ver		
Política de Prevención	Digital	Ver		
POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	Digital	Ver		

Distribución:

DIRECCIÓN DE JURÍDICO
CONTRALORIA INTERNA
DIRECCION DE RECURSOS ESTRATÉGICOS
DIRECCION DE SALUD
DIRECCIÓN COMUNICACIONES Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO
DIRECCIÓN DE PROYECTOS E INFRAESTRUCTURA
OFICINA DE PARTES

MARIO RAMIREZ VALDIVIA - director jurídico dirección de jurídico

CAROLINA MANRIQUEZ ACUÑA - secretaria dirección de jurídico

RODRIGO ROBLES PEÑA - jefe dirección de jurídico

JUAN ZAMBRANO DUARTE - contralor interno contraloria interna

CESAR MEDINA SALAZAR - especialista de control contraloria interna

CRISTIAN RIQUELME MARCOS - director direccion de recursos estratégicos



GONZALO SOLA STEVENSON - director direccion de salud

CARLOS PICHUANTE VERDUGO - director dirección comunicaciones y vinculación con el medio

MARCIA VIDAL URBINATI - directora dirección de proyectos e infraestructura

EVELYN MARTINEZ PARRA - oficial de parte oficina de partes



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada, el documento original disponible en:
<https://corpomunimacul.ceropapel.cl/validar/?key=20399311&hash=38f8a>

