



MATERIA : **APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DEL CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES.**

TIPO DE DOCUMENTO : **RESOLUCIÓN EXENTA**

LUGAR, FECHA Y N° : **VALPARAÍSO**

FECHA TRAMITACIÓN : **24.03.2009 01367**

PROCEDENCIA : **CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES**

EMISOR : **DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS**

CONSIDERANDO : **Que, la Ley N° 19.891 de 2003 ha creado el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes como un servicio público autónomo, descentralizado y territorialmente desconcentrado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.**

Que, el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes tiene por objeto apoyar el desarrollo de las artes y la difusión de la cultura, contribuir a conservar, incrementar y poner al alcance de las personas el patrimonio cultural de la nación y promover la participación de éstas en la vida cultural del país.

Que, los Servicios Públicos deben dar cumplimiento al Instructivo Presidencial N° 02 de fecha 15 de junio de 2006, en cuanto a que cada repartición debe contar con un Código de Buenas Prácticas Laborales Sobre No Discriminación (CBPL), el cual debe ser materializado a través de un Plan Trienal de Buenas Prácticas, que incorpore y desarrolle las directrices emanadas de este Instructivo Presidencial.

Que, una de las siete directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales Sobre No Discriminación (CBPL), corresponde a la "Prevención y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual en el Trabajo"

Que, mediante Memorándum N° 16-769 de fecha 15 de diciembre de 2008, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos presenta a la Jefa Superior del Servicio para su aprobación, documento denominado "Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes".

Que, es necesario formalizar dicha aprobación mediante el presente acto administrativo

VISTOS

Estos antecedentes y lo dispuesto en la Ley 18.834 de 1989; Ley N° 19.891 de 2003; el Instructivo Presidencial N° 02 de fecha 15 de junio de 2006; la Resolución con Toma de Razón N° 196 de 2008 que delega facultades en la jefatura del Departamento de Recursos Humanos, y la Resolución N° 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones

CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES
24 MAR. 2009
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO

RESUELVO

ARTÍCULO 1°: APRUEBASE Y DIFÚNDASE, mediante los mecanismos institucionales correspondientes a todos los/as funcionarios/as y trabajadores/as del Servicio, el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, que pasa a formar parte íntegra del presente acto administrativo de la manera que sigue:

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

PRESENTACIÓN

El Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) se constituye como la más moderna herramienta de Gestión de Personas en las organizaciones del Sector Público y tiene como objetivo reafirmar el rol del Estado como empleador, propender al mejoramiento de la calidad de vida de quienes trabajan en el Estado y garantizar condiciones que promuevan la tolerancia y no discriminación en lo relativo al empleo.

En el marco del proceso de Modernización del Estado, el Código de Buenas Prácticas Laborales se ha asumido como un eje central para la renovación de la política de personal de los funcionarios públicos, posibilitando el desarrollo de los hombres y mujeres que trabajan en la Administración Pública y concebir un Estado de Personas al Servicio de las Personas.

En este sentido, el Código de Buenas Prácticas busca asegurar que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad humana, erradicando toda conducta que apunte a lo contrario, como lo son el Acoso Laboral y el Acoso Sexual.

Con este fin es que se presenta el Procedimiento para la Denuncia e Investigación del Acoso Laboral y el Acoso Sexual, que a su vez se constituye como una de las medidas contenidas en el Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales.

ASPECTOS GENERALES

El siguiente procedimiento, tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de las conductas definidas como Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Teniendo en consideración lo dispuesto en el Art. 1 de la Constitución Política del Estado, lo prescrito en los numerales 2 y 3 del Art. 19 de ese cuerpo legal, esto es la igualdad de todas las personas ante la ley y el N°16 que garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal, junto a la obligación del Estado contenida en el Art. 5, de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados en la Constitución Política como asimismo en tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentran vigentes.

Y de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.005 del 8 de Marzo de 2005, que tipifica y establece sanciones para el Acoso Sexual.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

a) Este procedimiento es aplicable a todo el personal indistintamente de su calidad jurídica, que depende del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Se usará cuando cualquier funcionario(a) se encuentre, desde la perspectiva del Código de Buenas Prácticas Laborales, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual.

b) Será incorporado como parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del CNCA.

c) Será informado y difundido a través de todos los medios disponibles para el debido conocimiento de todo el personal.

d) Será incluido en el plan de inducción que se efectuará a los nuevos funcionarios del CNCA, que ingresen a partir del año 2009.

DEFINICIONES

Para efectos del presente procedimiento se entenderá:

- **Por el(1a) Denunciante:** Funcionario(a) o empleado(a) que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Por el(1a) Denunciado(a):** Funcionario(a) o empleado(a) respecto de quien se ha presentado una(s) denuncia(s) por acoso laboral y/o acoso sexual.

- **Por Denuncia:** La relación de hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia de acoso laboral y/o sexual.
- **Por Acoso Laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, que pone en peligro su trabajo o que degrada su clima laboral, ejercidas de manera permanente y sistemática.
- **Por Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento, manifestación, actitud y/o requerimiento que realice una persona en forma indebida, por cualquier medio, de carácter o índole sexual, no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, física o psicológica en el empleo.

OBJETIVOS

Este procedimiento tiene como objetivo establecer mecanismos formales para velar por la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el empleo en el sector público; Precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones; Garantizar igualdad de trato entre hombres y mujeres y el Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo

Por otro lado, existe un Principio de Probidad Administrativa, conforme al cual y para hacer efectivo su cumplimiento, se requiere contar con medidas eficaces para denunciar los hechos irregulares, en especial el acoso laboral y el acoso sexual, del que se tenga conocimiento sin temor a venganzas ni represalias.

En tal sentido, existe la Ley N°20.205/2007, que "Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad", cuyo objetivo fue introducir cambios en tal sentido al DFL N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre el Estatuto Administrativo.

Dicha ley regula el alcance del deber de denuncia de los funcionarios por delitos y hechos irregulares, el procedimiento para hacerlo, las garantías que se otorgan al denunciante y las sanciones al funcionario que utilice de mala fe esos mecanismos.

Antes de esta ley, nuestra legislación establecía una obligación de denuncia para los funcionarios, sin disponer los derechos correlativos a dicha obligación. Por ello, se llegó a la convicción de la necesidad de dictar normas destinadas a proteger a los funcionarios que de buena fe, denuncien ante las instancias regulares, los hechos que constituyen una falta de probidad realizados por algún funcionario público. Asimismo, se estimó imprescindible establecer sanciones para quienes hagan denuncias frívolas o de mala fe.

INTRODUCCIÓN AL TEMA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Es deber de la autoridad administrativa, promover y proteger al interior del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes los derechos de los(as) funcionarios(as) a trabajar en un ambiente digno para desempeñar sus labores, en el que se asegure el respeto íntegro a su persona, razón por la cual se debe prevenir y/o perseguir situaciones y acciones que pretendan menoscabar o desconocer esos derechos.

Este es un comportamiento negativo entre compañeros(as) o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas". Y estará determinado por la profundidad de esta hostilidad y su sistematicidad.

PARTE I – ACOSO LABORAL

DEFINICION DE ACOSO LABORAL

No existe una sola definición de lo que constituye el acoso laboral. Sin embargo, existe una vasta doctrina, multidisciplinaria y contemporánea, que define las características y alcances.

Ante la evidente dificultad de no contar con una definición y como una forma de acotar este concepto, se recuerda que la Real Academia Española de la Lengua define acoso como "acción y efecto de acosar", verbo que a su vez significa "perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos".

En términos generales, puede decirse que el acoso en el trabajo está constituido por las acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que perduran por un largo período de tiempo que atentan contra la dignidad, salud o integridad de algún trabajador o trabajadora. Se trata de un ataque sistemático y reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo, para hacerlo sentir excluido, maltratado o subvalorado.

Habitualmente el acoso laboral persigue hacerle intolerable a la víctima el permanecer en su trabajo, presionándola para que lo abandone. No es necesario que se verifique la renuncia para que exista una situación de hostigamiento. También es común que el acoso laboral se traduzca en un ataque directo a alguna o algunas personas en el trabajo con el fin de hacerlos desistir de ejercer un derecho legítimo, participar en un sindicato u obtener una promoción a un mejor puesto de trabajo.

Algunas conductas que son constitutivas de acoso en el trabajo, entre otras:

- Un trato no equitativo o diferenciado contra un trabajador o trabajadora, que buscan excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, como puede ser restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo; aislado de sus compañeros de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle sólo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad, idoneidad o función; etc.
- Acciones contra la dignidad y el estatus de un trabajador o trabajadora, que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo, como descalificarlo personalmente en forma constante e injustificada; criticarlo arbitrariamente; inmiscuirse y criticar su vida privada; asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia; etc.
- Ataques propiamente tales contra un trabajador o trabajadora, ya sea mediante insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación.

Tipos de Acoso Laboral

En cuanto al ámbito de ocurrencia claramente se distinguen dos tipos de acoso laboral:

- **Acoso laboral Horizontal:** Es aquella que se produce entre funcionarios de un mismo rango o jerarquía, entre quienes no existe una relación de dependencia en función de la aplicación del principio de autoridad que pueda caracterizar esas relaciones.
- **Acoso laboral Vertical o Jerárquico:** En esta categoría está presente la diferencia jerárquica entre el acosador y la víctima, siendo el elemento de la jerarquía involucrado el que incide con mayor fuerza en el efecto deseado a través de las acciones que se despliegan para conseguir el objetivo que subyace bajo el acoso laboral.

La distinción entre ambos tipos de acoso no es menor toda vez que, en el acoso laboral vertical, el elemento de la jerarquía, poder de mando o autoridad puede generar en la víctima una mayor sensación de indefensión ante la evidente desigualdad que importa tener u ostentar esa jerarquía, poder de mando o autoridad.

SITUACIONES ESPECÍFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento de la esencia que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo, es decir, jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso:

1. Limitar el contacto social de un funcionario(a) con sus compañeros de trabajo. Entre otras conductas de destacan:

- Alejar, de manera intencionada, a uno o más funcionarios(as) de sus compañeros de trabajo;
- Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios(as);
- Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a uno o más funcionarios(as) del resto de sus compañeros de trabajo;
- Restringir a uno o más funcionarios(as) la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo, y
- Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de un funcionario(a), separándole del resto.

2. Desprestigiar a uno o más funcionarios(as) ante sus compañeros de trabajo. Entre otras conductas se destacan:

- Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios(as);
- Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios(as) de manera ofensiva.

3. Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios(as) dentro de la organización. Entre otras conductas se destacan:

- Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario(a), o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios(as) dentro del grupo de trabajo;
- Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios(as) dentro del espacio de trabajo;
- Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios(as) frente a los compañeros de trabajo, y
- Obligar a uno o más funcionarios(as) a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

4. Atacar la vida privada de uno o más funcionarios(as). Entre otras conductas se destacan:

- Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios(as);
- Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios(as);
- Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios(as);
- Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios(as);
- Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios(as);
- Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios(as);
- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios(as);

- Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios(as); y
- Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios(as), de su origen racial o étnico.

5. Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios(as) pertenecientes al CNCA. Entre otras conductas se destacan:

- Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios(as);
- Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios(as);
- Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios(as);
- Propinar golpes menores y empujones a uno o más funcionarios(as), y
- Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios(as).

6. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios(as) que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

No será considerado acoso laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los(las) funcionarios(as) en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo.

PARTE II – ACOSO SEXUAL

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual constituye una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia y vida interna del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, que vulnera los derechos tales como la Integridad y Libertad personal, Trato Digno, Derecho al Trabajo, a la Igualdad y a la No Discriminación.

Se entenderá por acoso sexual cuando una(s) persona(s) realiza(n) requerimientos de carácter o índole sexual a otra persona, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su salud física y/o mental, situación laboral, oportunidades en el empleo y/o estigmatización entre sus pares.

Toda "conducta o comportamiento abusivo, consciente y premeditado, realizado en forma sistemática y repetitiva que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica y/o física del trabajador(a)."

El acoso sexual se puede presentar entre jefatura y subordinados o entre los mismos subordinados, por lo que no es necesario la existencia de una relación jerárquica entre acosador(a) y afectado(a).

Tipos de Acoso Sexual

Debido a las implicancias éticas, laborales y personales que genera una conducta de esta naturaleza, y con el objetivo de detectarla, es necesario considerar los siguientes elementos:

- 1) Comportamiento de carácter o índole **Sexual**.
- 2) **No consentido** por la persona a la que va dirigido.
- 3) Que **incide negativamente** en la situación laboral o en la salud física y/o mental del afectado(a).
- 4) Que afecta el respeto a su honra y **dignidad personal**.

Por tanto, y sobre la base de estos elementos se diferencian dos tipos de Acoso Sexual :

a) Según como se manifiestan:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual
- Conducta verbal de naturaleza sexual
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo

b) Según la relación entre víctima y acosador:

- **Acoso Horizontal:** Es la conducta abusiva entre compañeros de trabajo
- **Acoso Vertical o Jerárquico:** La conducta del abusador se resguarda en el hecho de poseer algún poder sobre la situación laboral de la víctima.

SITUACIONES ESPECÍFICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual suele manifestarse por medio de alguna de las siguientes formas:

- Por chantaje:** Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior jerárquico, un subordinado(a), o un compañero(a) de labores para que se preste a una actividad de carácter o índole sexual con el objetivo de conseguir o conservar ciertas condiciones laborales, implicando un abuso de poder.
- Por intimidación:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter o índole sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón, la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, a través de la intimidación, el abuso o el acoso.

Se considerarán conductas de Acoso Sexual, manifestaciones como las señaladas a continuación:

- 1.- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- 2.- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta de carácter o índole sexual no deseada por el afectado(a) que atente o agravie su dignidad.
- 3.- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el afectado(a).
- 4.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza o connotación sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el afectado(a).
- 5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

PARTE III - PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Aspectos Generales

El procedimiento tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral y/o Acoso Sexual.

DEL PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

De la denuncia

La denuncia propiamente tal deberá constar por escrito, utilizando el Formato de Denuncia por Acoso Laboral y/o Acoso Sexual que se adjunta como anexo del presente documento.

De cómo efectuar la Denuncia

- Todo(a) funcionario(a) que se considere víctima de un acoso laboral y/o acoso sexual, podrá denunciar por escrito, el o los hechos que a su criterio son constitutivos de esta materia, mediante una comunicación escrita dirigida en un sobre cerrado a la Jefatura de Recursos Humanos, conjuntamente con los medios de prueba que posee para acreditar la denuncia.
- Si el(la) acusado(a) se desempeña en el Departamento de Recursos Humanos o alguna de sus Secciones, la denuncia se interpondrá ante el superior jerárquico, el(la) Subdirector(a) Nacional.
- Conforme el Formato de Denuncia por Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, el(la) denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.
- Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, tratando de evitar el emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.
- Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.
- La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

Del proceso de la Denuncia

Una vez recibida la denuncia por parte de la Unidad de Recursos Humanos o el(la) Subdirector(a) Nacional, se deberá comunicar al Departamento Jurídico del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, la que analizará la denuncia y los medios de prueba y determinará la procedencia del inicio del respectivo procedimiento de investigación en contra de la(s) persona(s) autor del acoso laboral y/o sexual. El plazo para lo anterior no deberá superar los cinco días hábiles.

DEL PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Principios formativos del Procedimiento de Investigación de una denuncia por Acoso Laboral y/o Acoso Sexual

El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.
- **Celeridad:** La investigación de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad:** El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de acoso laboral y acoso sexual, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan desarrollar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) perteneciente al CNCA, colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral.
- **Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

De las etapas del Procedimiento de la Investigación

- El procedimiento a seguir cuando se denuncie o detecte situaciones como las descritas en los títulos precedentes, se regirá por lo establecido en el presente documento, no obstante, para efectos administrativos regirán las normas establecidas en el Estatuto Administrativo, teniendo presente, el respeto y resguardo a la dignidad personal, la celeridad y el secreto.
- Sin perjuicio de lo anterior, se deberán adoptar las medidas de resguardo necesarias para la protección del o la denunciante, las cuales tendrán un carácter transitorio y no se extenderán más allá del tiempo que dure la investigación de los hechos denunciados.
- Tanto la denuncia como las diligencias que se practiquen y medidas preventivas que se adopten tendrán el carácter de reservadas y secretas, esto constituye una obligación administrativa para aquellos funcionarios que intervengan en el proceso. Esta obligación tiene como objetivo salvaguardar la dignidad e integridad de los involucrados.
- En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.
- La investigación que se realice deberá aclarar la veracidad o no veracidad de los hechos denunciados, siguiendo los procedimientos establecidos por los artículos 119º y siguientes del D.F.L. N° 29 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/89.
- Una vez finalizado el procedimiento sumarial, si el(la) investigador(a) confirma la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral y/o sexual, procederá a recomendar las sanciones pertinentes establecidas en el Estatuto Administrativo o el Código del Trabajo, según corresponda la condición jurídica laboral del imputado(a), y atendiendo a la gravedad de los hechos.
- Si producto de la investigación realizada se constata que los hechos que motivaron la denuncia son inexistentes o infundados, el(la) o los denunciante(s) serán sancionados(as) de acuerdo a lo establecido en el D.F.L. N° 29 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/89, o el Código del Trabajo, según corresponda.

ARTICULO 2º: LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO será a contar de la fecha de la total tramitación de la presente resolución.

ANÓTESE Y COMUNIQUESE



Distribución:

- Gabinete Ministra Presidenta CNCA
- Departamento de Recursos Humanos
- Oficina de Partes