

Departamento Administrativo
Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
FGC/JLE/IMC
E8541/2024



APRUEBA MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA EL PERSONAL
DE LA SUBSECRETARÍA DE HACIENDA Y DEJA SIN EFECTO
RESOLUCIÓN EXENTA QUE INDICA.

SANTIAGO, 1 AGOSTO 2024

EXENTA Nº 343

VISTOS:



Lo dispuesto en los artículos 3 y 12 del D.F.L. Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Instructivo Presidencial Nº 001, de 26 de enero de 2015, que instruye sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; el Instructivo Presidencial Nº 006, de 23 de mayo de 2018, que instruye sobre la Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; el Decreto Supremo Nº 273, de 2023, del Ministerio de Hacienda; la Resolución Exenta Nº 400, de 30 de diciembre de 2016, de la Subsecretaría de Hacienda, que aprueba la Política de Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Hacienda; el Título VII "Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral" de la Resolución Exenta Nº 1, de 11 de mayo de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba las Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas; la Resolución Exenta Nº 156, de 9 de marzo de 2022, de la Subsecretaría de Hacienda; la Resolución Exenta Nº 282, de 8 de julio de 2024, de la Subsecretaría de Hacienda; en el Oficio Ordinario Nº PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley Nº 21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos; en el Dictamen Nº E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley Nº 21.643 (Ley Karin) introdujo a las Leyes Nºs 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; y, la Resolución Nº 7, de 26 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Subsecretaría de Hacienda cuenta con un Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para su personal, aprobado por la Resolución Exenta Nº 282, de 8 de julio de 2024, cuyos contenidos y criterios están orientados en la igualdad de oportunidades, la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para las personas que integran los equipos de trabajo de la institución.

2. Que, el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se constituyen como las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Dicho Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

3. Que, el Convenio citado en considerando anterior fue adoptado el 21 de junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT.

4. Que, el Congreso Nacional de Chile, mediante el Oficio N° 18.137, de 13 de marzo de 2023, informó al Presidente de la República, la aprobación a través de un Proyecto de Acuerdo, del "Convenio 190, sobre la violencia y el acoso" de la Organización Internacional del Trabajo.

5. Que, con fecha 12 de junio de 2023, se depositó, ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el Instrumento de Ratificación al indicado Convenio, y, en consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto en su Artículo 14, éste entró en vigor para la República de Chile el 12 de junio de 2024.

6. Que, mediante el Decreto Supremo N° 122, de 24 de julio de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulgó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del trabajo.

7. Que, por otra parte, la Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo – conocida como "Ley Karin"- se publicó en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024. De acuerdo al artículo primero transitorio de dicha Ley, ésta entrará en vigencia a partir del 1 de agosto de 2024.

8. Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante el Oficio Ordinario N° PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, informó los lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643 en los servicios públicos.

9. Que, la Contraloría General de la República, a través del Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, impartió instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 introdujo a las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

10. Que, en este contexto, es necesario aprobar un nuevo manual que incorpore lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT: lo señalado en la Ley N° 21.643: los lineamientos de la Dirección Nacional del Servicio Civil; y, las instrucciones de la Contraloría General de la República, aprobando un nuevo texto que contenga las adecuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo señalado y dejar sin efecto el manual de procedimiento, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual para el personal de esta Secretaría de Estado, aprobado por la Resolución Exenta N° 282, de 8 de julio de 2024, de este origen .

11. Que, para estos efectos, el jueves 25 de julio de 2024, sesionó la Mesa de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Hacienda y aprobó la actualización de este procedimiento. Dicha instancia de participación institucional fue formalizada mediante la Resolución Exenta N° 156, de 9 de marzo de 2022, de este origen.

RESUELVO:

1.- APRUÉBASE el Manual de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual para el personal de la Subsecretaría de Hacienda, cuyo texto es el siguiente:

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA EL PERSONAL DE LA SUBSECRETARÍA DE HACIENDA

TABLA DE CONTENIDOS
<ol style="list-style-type: none">1. OBJETIVO2. ALCANCE O COBERTURA3. LINEAMIENTOS4. MARCO NORMATIVO5. CONCEPTOS - DEFINICIONES6. PRINCIPIOS ASOCIADOS AL PROCEDIMIENTO7. RESPONSABILIDADES – ACTORES CLAVES8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO9. SOBRE LA NUEVA NORMA DE INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE POR ACOSO LABORAL10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y LAS PERSONAS AFECTADAS11. DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL O SEXUAL EFECTUADAS A LA CGR12. ENTRADA EN VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY KARIN13. DIFUSIÓN14. ANEXOS FORMULARIOS

1. OBJETIVO

El ejercicio de 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.

En virtud del mandato legal establecido precedentemente, la Subsecretaría de Hacienda debe propiciar el buen trato laboral en la Subsecretaría de Hacienda y generar ambientes laborales basados en el respeto, la igualdad de oportunidades y la protección de derechos fundamentales. El objetivo del presente procedimiento es prevenir, investigar y sancionar todo tipo de prácticas abusivas que conlleven a una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

2. ALCANCE O COBERTURA

Con el objeto de garantizar un espacio laboral libre de violencia y establecer los procedimientos que permitan sancionar la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, la Subsecretaría de Hacienda ha elaborado el presente documento que aplica para todo el personal de planta, a contrata y a honorarios que se desempeñen en la Secretaría y Administración General del Ministerio de Hacienda, incluyendo dentro de ésta, además, al Programa SICEX; Secretaría de Modernización del Estado; Programa Exportación de Servicios; Laboratorio de Gobierno; Secretaría de Gobierno Digital; Comisión Nacional de Evaluación y Productividad; y, la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, así como todo otro programa presupuestario que integre el Ministerio de Hacienda o se integre en lo futuro.

Este manual también será aplicado en casos de estudiantes en práctica (profesionales, técnicos y secundarios), pasantes, y personal de empresas contratadas por la Subsecretaría para la prestación de servicios, como, por ejemplo, personal de aseo y seguridad, entre otros.

El presente documento contiene los conceptos fundamentales, etapas, actores relevantes y responsabilidades para abordar las denuncias de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

Respecto de los factores de riesgo organizacional y las bases de la estrategia de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, se estará a lo dispuesto en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Subsecretaría de Hacienda (en adelante "el Protocolo").

3. LINEAMIENTOS

De acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 21.643, 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 (en adelante, también "Ley Karin" y/o "Ley Nº 21.643"); los lineamientos emitidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través del Oficio Ordinario Nº PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024 y a lo dispuesto en el Dictamen Nº E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que impartió instrucciones sobre las modificaciones que la Ley Nº 21.643 introdujo a las Leyes Nºs 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se hace imprescindible propiciar un cambio organizacional y cultural a través de distintas acciones de prevención que deberán ser implementadas en la institución.

Lo anterior se traduce en los siguientes aspectos:

- a. 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- b. 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 Manual, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

- c. Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Se podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744.
- d. Los procedimientos disciplinarios deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- e. El ejercicio de conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, constituyen conductas que contravienen la probidad administrativa.
- f. En el contexto del derecho a defensa civil y criminal de los/as funcionarios/as cuando se atente contra su vida o integridad corporal, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar la responsabilidad administrativa en caso de que correspondan.
- g. Si se realiza un acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, constituye una causal de destitución.
- h. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.
- i. Garantizar la promoción de ambientes de trabajo saludables, en donde el buen trato y el respeto a la dignidad de las personas sean los ejes de acción para mitigar los riesgos de violencia organizacional.
- j. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas, con el objetivo de potenciar el bienestar mental, emocional y la calidad de vida del personal de la Subsecretaría de Hacienda.
- k. Incluir estas temáticas con perspectiva de género en los instrumentos y sistemas de gestión y desarrollo de personas, como, por ejemplo, Códigos de Conducta, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción.
- l. Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a la Contraloría General de la República.
- m. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales de comunicación interna para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
- n. Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación con perspectiva de género para los actores relevantes del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal de la Subsecretaría, en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados a la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

4. MARCO NORMATIVO

- a. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N° 1, que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- b. D.F.L N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado por la Ley Karin.
- c. Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- d. D.F. L N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, modificado en lo pertinente por las Leyes N°s. 20.607, 20.609 y la Ley Karin. En el artículo 84 literal I), prohíbe a los funcionarios realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, señalando como una acción de este tipo el acoso sexual, en los términos del inciso segundo, del artículo 2

del Código del Trabajo y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación. Por su parte, en la letra m) del artículo 84 ya señalado, se prohíbe a los funcionarios realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

- e. Ley Nº 21.643, 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, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024. De acuerdo al artículo primero transitorio de dicha Ley, ésta entrará en vigencia a partir del 1 de agosto de 2024.
- f. Ley Nº 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- g. Ley Nº 21.592, que Establece un estatuto de protección en favor del denunciante.
- h. Ley Nº 20.205, que Protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.
- i. Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206, ambas de la Organización Internacional del Trabajo.
- j. Decreto Supremo Nº 122, de 24 de julio de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulgó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del trabajo.
- k. Oficio Ordinario Nº PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Informa Lineamientos para la implementación de la Ley Nº 21.643 “Ley Karin” en los servicios públicos.
- l. Dictamen Nº E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley Nº 21.643 (Ley Karin) introdujo a las Leyes Nºs 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- m. Instructivo Presidencial Nº 001, de 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- n. Resolución Nº 1, de 11 de mayo de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que señala en el artículo 45 y siguientes que los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.
- o. Código de Ética de la Subsecretaría de Hacienda, aprobado por Resolución Exenta Nº 204, de 22 de julio de 2016.

5. CONCEPTOS - DEFINICIONES

La Administración del Estado debe proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, entre los que se encuentra el derecho de toda persona a disfrutar de un espacio de trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razones de sexo o género, a no ser objeto de discriminación, y a la integridad física y psíquica.

Como señala el Convenio 190 de la OIT, la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, e incompatibles con el trabajo decente.

Por ello, es deber del Estado garantizar espacios de trabajo seguros para todas las personas, que les permitan acceder, permanecer y progresar en el mundo del trabajo. En este sentido, la ratificación del Convenio 190 de la OIT provee un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Para actualizar el abordaje de estas temáticas, resulta fundamental comunicar y difundir al personal de la Subsecretaría de Hacienda, el contenido y los alcances de lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, los cuales deben ser los ejes que permitan construir y consolidar una sólida estructura organizacional que garantice un ambiente de trabajo saludable, de buen trato y propicio para que quienes integran la institución disfruten del bienestar mental y emocional que esto conlleva.

El Convenio 190 de la OIT (en adelante también “el Convenio” y/o “el Convenio 190”), a través de su artículo 1°, contiene las siguientes definiciones requeridas para comprender su aplicación:

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: *“designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.*

VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO: *“designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.*

El artículo 3° del Convenio 190, señala que se aplica a la violencia y el acoso que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste, es decir:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Convenio 190, establece como principios fundamentales el deber de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso; promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales del trabajo como la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

De acuerdo al artículo 6° del Convenio, se deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio, en el artículo 11 -entre otros- hace referencia a la importancia de la Orientación, Formación y Sensibilización, por lo cual los estados miembros deberán esforzarse por garantizar que:

- a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda; y,
- c) Se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas en los espacios laborales, *“hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones de este fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, discriminación y violencia contra la mujer, maltrato, acoso laboral y acoso sexual”*¹.

En este sentido, se entenderá por **violencia organizacional** todas aquellas situaciones laborales violentas y hostiles que se produzcan dentro del ámbito de la Institución, afectando a víctimas, equipos de trabajo e Institución en su conjunto.²

Para encuadrar lo anterior, se señalan los sentidos en que puede presentarse la violencia organizacional, a saber:

- a. **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia una persona subordinada. Esta es la dirección más común del acoso, y si bien podría darse el caso de que la persona acosadora tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.³
- b. **Vertical ascendente:** Desde las personas subordinadas hacia la jefatura. En este caso, toda vez que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de personas subordinadas confabuladas para hostigar a la jefatura, pues sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.⁴
- c. **Horizontal:** Es aquel que se produce entre pares o grupo de pares de un mismo rango o jerarquía, y/o entre quienes no existe una relación de dependencia en función de la aplicación del principio de autoridad.⁵

Conforme a lo anterior, el Estado de Chile promulgó la Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales sobre Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo -Ley Karin-, cuya finalidad es mejorar los mecanismos vinculados a las acciones de prevención, investigación y sanción, modificando así entre otros cuerpos legales, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N° 18.575), el Estatuto Administrativo (ley N° 18.834) y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales (ley N° 18.883).

Esta nueva normativa, incorporó al artículo 13 de la Ley N° 18.575 un nuevo inciso final, que indica que 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. Añade que los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Asimismo, la Ley N° 21.643, antes referida, introdujo nuevos conceptos, modificó el concepto de acoso laboral e introdujo otras modificaciones relacionadas a estas conductas, como los siguientes:

Así, introduce el nuevo concepto de **VIOLENCIA EN EL TRABAJO** y lo define como: *“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”*. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos, según el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, son:

¹ Definiciones entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en “Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual 2018”, pág. 18.

² Curso “Prevención de la Violencia Organizacional”, Campus Servicio Civil, 2023.

³ Ídem

⁴ Ídem

⁵ Ídem

- a. Gritos o amenazas.
- b. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- e. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

La importancia de esta definición es establecer que la conducta de violencia en el trabajo es contraria a la dignidad humana, siendo una obligación de la entidad empleadora tomar medidas para proteger a las y los trabajadores, otorgando de manera explícita herramientas que les permitan ejercer el derecho a una relación libre de violencia.

Por su parte, la Ley N° 21.643 modificó la definición de **ACOSO LABORAL** en el siguiente sentido: *“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”* (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Asimismo, el acoso laboral puede estar basado en razones de género, identidad de género, y/u orientación sexual. Las personas de la diversidad y disidencias sexo-genéricas, como, la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer, asexual y más (LGBTIQA+), pueden ser especialmente susceptibles a este tipo de acoso.

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

De acuerdo a la Circular N°3813 emitida el 7 de junio de 2024 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), referida a la “Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643, algunas conductas que constituyen ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten pueden ser las siguientes:

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

En lo que respecta al **ACOSO SEXUAL**, su definición es la siguiente: *“el que 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”⁶. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

De acuerdo a la Circular N°3813 emitida el 7 de junio de 2024 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), referida a la “Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, podrían constituir actos de dicho carácter los ejemplos siguientes:

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

Todas estas acciones atentan gravemente contra la dignidad de las personas y constituyen una manifestación extrema de discriminación y violencia de género que requieren ser abordadas prontamente.

De acuerdo al Protocolo de Prevención de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Subsecretaría de Hacienda, hay diversas conductas que, sin necesariamente constituir por sí mismas acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, no son aceptables y se consideran además precursoras de dichas condiciones, por lo que se debe propender a su erradicación para el establecimiento de ambientes sanos de trabajo, respetuosos de las personas y de sus condiciones, a saber:

- **SEXISMO:** *“es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo afecta mayoritariamente a mujeres y diversidades sexogenéricas. Sin embargo, también puede afectar a los hombres, por ejemplo, cuando se les presiona para que se ajusten a roles tradicionales de género (proveedor económico, emocionalmente reservado, etc.).*

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso”.

- **COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS:** *“el incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves”.*

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir: conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo; la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas; asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto; informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias; informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, 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 mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Es preciso recordar además, que conforme a otras normas, hay definiciones que también integran el marco a que se refiere el presente procedimiento, puesto que pueden estar vinculadas a conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, a saber:

- DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:** *“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 funden 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 personal y la enfermedad o discapacidad”* (Ley N°20.609, de 2012, establece medidas contra la discriminación, artículo 2, inciso primero.)
- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CONTRA LAS MUJERES EN RAZÓN DE SU GÉNERO:** *“Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.”* (Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, artículo 6, numeral 8.)



6. PRINCIPIOS ASOCIADOS AL PROCEDIMIENTO

6.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO:

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

- 6.2. **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento de investigación, tanto en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que tengan garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter de reservado. Este principio también aplica al denunciante y/o víctima, al receptor de denuncias, denunciado y a las personas afectadas por las eventuales infracciones.

- 6.3. **NO REVICTIMIZACIÓN O NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la/el Subsecretaria/o de Hacienda deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección. Las personas trabajadoras que tengan participación en el presente procedimiento institucional deberán tener en consideración los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:

- 6.3.1 De atención. Realizar la primera entrevista en un plazo prudente, evitando someter a la víctima a la repetición de relatos o pruebas innecesarios para una etapa inicial de denuncia.
- 6.3.2 Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad a las personas.
- 6.3.3 No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- 6.3.4 No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada u otras condiciones personales, a partir de su apariencia o comportamientos.
- 6.3.5 No obligar a la persona a desmotivar las denuncias.
- 6.3.6 No emitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia, discriminación o acoso laboral/sexual.
- 6.3.7 No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada, ni desestimar los riesgos que identifica.
- 6.3.8 No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
- 6.3.9 No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
- 6.3.10 No someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio victimizada a confrontar a la persona denunciada.
- 6.3.11 No asumir una posición autoritaria, paternalista, sobreprotectora o de contratransferencia psicosocial, que limite la autonomía de la persona victimizada.

- 6.4. **IMPARCIALIDAD:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación. Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes

involucradas, evitando todo tipo de discriminación, ya sea de género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

- 6.5. **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- 6.6. **CELERIDAD:** El procedimiento debe instruirse con celeridad, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, siempre con un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
- 6.7. **IDONEIDAD:** La/s persona/s responsable/s de la temática de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual, debe/n contar con las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure un proceso investigativo responsable.
Asimismo, deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
En virtud de los conceptos de "Implicancia" y "Recusación" establecido en el Estatuto Administrativo, en, se enfatiza la necesidad de que quienes asuman el rol de fiscal o actuario/a, se inhabiliten si concurre alguna de las causales contempladas en el artículo 133 del Estatuto Administrativo o por algún otro hecho que, a juicio o si estima que la recusación formulada por el denunciante es aplicable, les reste imparcialidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 134° inciso 3° del mismo cuerpo legal.
- 6.8. **COLABORACIÓN:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda. Es deber del personal que se desempeñe en la organización, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir a la parte investigadora.
- 6.9. **RESPONSABILIDAD:** La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia debe realizarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, acarreará las responsabilidades y sanciones administrativas, civiles o penales que correspondan con arreglo a la ley.
- 6.10. **DEBIDO PROCESO:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- 6.11. **NO DISCRIMINACIÓN:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

De acuerdo a lo señalado en el Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, según lo prescribe el artículo 30 de la Ley N° 21.675, es una obligación general de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, señalando que en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar además los principios de DEBIDA DILIGENCIA y de NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA.

De acuerdo al artículo 30 ya citado, se entiende por DEBIDA DILIGENCIA: “Quienes investiguen o juzguen hechos de violencia de género y quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse. Asimismo, deberán garantizar el derecho de las víctimas a participar del procedimiento y acceder a la información sobre el estado de la investigación” y por NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA: “Quienes investiguen o juzguen hechos de violencia contra las mujeres y quienes se encuentren a cargo de la protección o la seguridad de las víctimas, evitarán o disminuirán cualquier perturbación negativa que éstas hayan de soportar con ocasión de su interacción con los servicios públicos que otorgan atención o protección en materia de violencia de género o en los procesos judiciales.”.

7. RESPONSABILIDADES – ACTORES CLAVES

- 7.1. DENUNCIANTE (S): Es la persona (s) que pone (n) en conocimiento un presunto hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.
- 7.2. DENUNCIADO/A (S): Persona(s) cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- 7.3. VÍCTIMA (S): Persona (s) en quien recaería la acción de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.
- 7.4. RECEPTOR/A DE LA DENUNCIA: Es la persona encargada de acoger a la persona denunciante, informarle acerca de sus derechos, recibir el formulario de denuncia, llevar el debido registro de ésta y remitirla con celeridad al/a la Subsecretario/a de Hacienda.

Quien cumpla el rol de Receptor/a de Denuncia contará con sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al denunciante, guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto y orientará a este sobre las etapas del proceso. Con el objeto de velar por el principio de confidencialidad, la persona denunciante deberá avisar al receptor/a por teléfono o por la vía que estime más idónea, acerca de su solicitud para que el receptor pueda tomar las medidas que aseguren la recepción de la denuncia de forma privada y confidencial, en un espacio acorde para estos efectos.

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo, la Subsecretaría ha designado como persona receptora titular de la denuncia será el Sr. Iván Montes Cárdenas, Profesional de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Hacienda, que en caso de ausencia o impedimento podrá ser subrogado en este rol por la Sra. Juana Astudillo Lineros, Encargada de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros

Para el caso que la denuncia se refiera a hechos o conductas que afecten a personas de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Hacienda, en este caso, excepcionalmente, podrá asumir como receptor/a de la denuncia será el/la Jefe/a del Departamento Administrativo, de quien depende administrativa y jerárquicamente dicha Unidad.

- 7.5. INVESTIGADOR/FISCAL DEL PROCESO: persona funcionaria designada por el/la Subsecretario/a de Hacienda con la finalidad de investigar los hechos denunciados, las responsabilidades involucradas y proponer sanciones. Se designará preferentemente a personas funcionarias que cuenten con

formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

El Investigador/Fiscal podrá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, efectuando la solicitud respectiva al Jefe del Servicio. 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, sin perjuicio de las facultades del investigador o del fiscal del proceso.

- 7.6. **JEFE/A DE SERVICIO:** El rol del Jefe de Servicio recae en el/la Subsecretario/a de Hacienda. De acuerdo al presente procedimiento, lo dispuesto en la Ley N° 21.643 y las reglas generales establecidas en el Estatuto Administrativo, le corresponderá resolver sobre la instrucción de un procedimiento disciplinario al mérito de la denuncia presentada; la adopción de medidas de resguardo respecto de la o las víctima/s de los hechos motivo de la denuncia, de oficio o a propuesta del investigador/fiscal; designar al investigador/fiscal y, en su momento, según el mérito de lo actuado por éste, determinar la procedencia de sanciones administrativas por las conductas denunciadas. s

Asimismo, tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

- 7.7 **MONITOREO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL:** La Mesa de Gestión y Desarrollo de Personas estará a cargo del proceso de monitoreo, seguimiento y actualización de los contenidos presentes en este documento.

8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

8.1. FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:

- 8.1.1. De acuerdo a lo señalado en la normativa y en el Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, toda denuncia que se presente deberá formularse de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 B, de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

De acuerdo a lo señalado en el mencionado Dictamen N° E516610/2024, es improcedente efectuar denuncias anónimas sobre estas materias.

En el caso que se interpongan denuncias anónimas sobre estas materias, se tendrán por no presentadas.

El mencionado artículo 90 B dispone que son requisitos de la denuncia:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

8.1.2. A este efecto, para cumplir con los requisitos del artículo 90 B antes referido, la persona afectada deberá completar el Formulario de Denuncia (en adelante, el “Formulario”), adjunto a este procedimiento como Anexo 1, que además estará disponible en formato físico en la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y en formato digital en la Intranet institucional, el que además deberá estar firmado por el/la denunciante.

8.1.3. En caso de que el/la denunciante concorra personalmente ante la persona designada por la Subsecretaría de Hacienda para la recepción de denuncias de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, la entrevista que se realice estará encaminada a completar integralmente el mencionado formulario, incluyendo su firma.

8.1.4. Opcionalmente, el/la denunciante podrá optar por la sola entrega del formulario a la persona designada para la recepción de denuncias, caso en el cual se deberá efectuar en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del mismo, debidamente firmada por el/la denunciante.

En el caso de quienes se desempeñen en regiones, la denuncia podrá ser presentada mediante escrito reservado enviado a través de carta certificada dirigida a la persona Receptora de Denuncias señalada en el numeral 7.4., debiendo ésta dar acuse recibo con la entrega del comprobante de recepción (Anexo 2) al denunciante vía correo electrónico, fecha desde la cual se contarán los plazos para subsanar los requisitos faltantes y la remisión al Jefe de Servicio.

8.1.5. La persona denunciante podrá ser representada por la Asociación de Funcionarios a la que se encuentre afiliado/a, siempre que se dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 19.880, que establece que la persona afectada otorgue poder a la Asociación, y que éste conste en escritura pública o documento privado suscrito ante notario.

En el caso de las denuncias que presenten las Asociaciones de Funcionarios sin acreditar la representación de la/las personas afectadas en la forma antedicha quedarán sujetas a su ratificación formal por parte de éstas dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha de su presentación, bajo apercibimiento de tenerse por no presentadas.

8.1.6. Las denuncias que no cumplan con los requisitos del artículo 90B, señalados anteriormente, se entenderán por no presentadas.

Como ya se señaló no serán admisibles las denuncias anónimas ante la gravedad de los hechos expuestos, por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas, y las circunstancias que motivaron la presentación de la denuncia, sin perjuicio de que pueda solicitarse que sean secretas respecto de terceros la identidad de la persona denunciante o los datos que permitan determinarla y demás antecedentes, de acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 90 B de la Ley N° 18.834.

8.1.7. En el caso de “denuncias inconsistentes”, es decir, “denuncias a las que le falten componentes en su formalización”, la Subsecretaría de Hacienda otorgará a la persona denunciante la posibilidad de complementar su presentación en los términos que dispone el artículo 31 de la Ley N° 19.880, es decir, si la solicitud no reúne los requisitos señalados en el presente procedimiento, se requerirá a la persona denunciante para que, en un plazo de cinco días hábiles desde su presentación, subsane la falta o acompañe los documentos respectivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por no presentada su denuncia.

8.2. CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:

- 8.2.1 Una vez llenado el Formulario, deberá ser entregado a la persona designada como receptora de denuncia, quien deberá remitir la denuncia al/a la Subsecretario/a de Hacienda en un plazo no mayor a un día hábil desde su recepción. Asimismo, tendrá la obligación de informar a la persona denunciante el curso del procedimiento y plazo aproximado para su estudio y posterior formalización, haciendo entrega del comprobante de recepción de la denuncia (Anexo 2) a la persona denunciante.
- 8.2.2 La persona receptora de la denuncia cumplirá la misión de canalizar, llevar el debido registro de las denuncias presentadas y enviar al/a la Subsecretario/a de Hacienda con celeridad y en forma confidencial los antecedentes.

8.3. RECEPCIÓN DE DENUNCIA POR EL/LA SUBSECRETARIO/A:

- 8.3.5 El/la Subsecretario/a recibirá la denuncia, desde esa fecha tendrá un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada o no, considerando para ello el cumplimiento de los requisitos del Artículo 90B del Estatuto Administrativo. Si habiendo transcurrido dicho plazo no hubiera pronunciamiento por parte de la autoridad, se tendrá por presentada la denuncia.
- 8.3.6 El/la Subsecretario/a, presentada la denuncia, podrá tomar una o más de las siguientes decisiones:
- a. Desestimar la denuncia mediante una resolución fundada, la que deberá dictarse dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la fecha que se tuvo por presentada la denuncia de acuerdo con el numeral 8.3.5, debiendo notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo. En caso de que el/la denunciante haya consentido en ser notificado electrónicamente al correo señalado en el formulario de denuncia, se efectuará esa notificación por esa vía.
 - b. En caso de que acoja la denuncia, el/la Subsecretario/a dispondrá la instrucción de un procedimiento disciplinario, ya sea una investigación sumaria y/o un sumario administrativo, en el mismo plazo de quince días hábiles señalado precedentemente. En el caso de la investigación sumaria, deberá estarse a los plazos establecidos en el artículo 126 del Estatuto Administrativo. Respecto al sumario administrativo deberá estarse a los plazos señalados en el artículo 129 y siguientes del Estatuto Administrativo.
 - c. En el caso que el denunciado corresponda a personal a honorarios, deberá estarse a lo que disponen los dictámenes de la Contraloría General de la República N°s. 16.360, de 2010, 19.584 de 2010, 66.002 de 2011; a lo que dispongan sus correspondientes convenios a honorarios y demás normativa aplicable. Luego corresponderá al investigador/a o al fiscal, si es que se instruye un procedimiento, indagar y proponer el curso de acción, para decisión del/la Subsecretario/a de Hacienda.
- 8.2.3 El/la Subsecretario/a de Hacienda designará al Fiscal o Investigador/a, según corresponda, en el mismo acto administrativo que disponga la instrucción del procedimiento disciplinario. Esta designación podría recaer en cualquier funcionario/a, ya sea de calidad jurídica de Planta o a Contrata, que preferentemente cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. También para el caso de sumarios administrativos, el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario/a que aparezca involucrado/a en los hechos.

8.4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL O LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

8.4.1. Los procedimientos deberán sujetarse a los principios establecidos en el numeral 6 de este manual.

8.4.2. Quienes denuncien y ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, tendrán los siguientes derechos, establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo:

- a. No podrán ser objeto de las 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 noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 11 del Estatuto Administrativo; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de los previstos en las letras k) y l) del artículo 61 del Estatuto Administrativo; 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.
- b. No podrán ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No podrán ser objeto de precalificación anual, si la persona denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite la persona denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

8.4.5 En caso de que el sumario administrativo se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, el o la fiscal deberá adoptar las **medidas de resguardo** necesarias respecto de las personas involucradas, efectuando la solicitud correspondiente al Subsecretario/a de Hacienda. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran a modo ejemplar: 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° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

8.4.6. En todo procedimiento administrativo se podrá disponer, si es necesario y cuando sea procedente, una o más medidas precautorias de las indicadas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, las que no deben implicar un menoscabo o pérdida de derechos para las personas involucradas. Estas medidas precautorias sólo podrán disponerse una vez iniciado el respectivo procedimiento administrativo.

8.4.7. La persona investigadora o Fiscal de un procedimiento administrativo, en conformidad a lo señalado en el dictamen N° 007816N20, de la Contraloría General de la República, podrá realizar actuaciones a través de medios tecnológicos y digitales, en virtud de los principios de economía procesal y de la no formalización establecidos en la Ley N° 19.880.

A este efecto, entre otras medidas, podrá solicitarles a los partícipes del proceso la designación de un correo electrónico para la notificación de las actuaciones del mismo, como

asimismo, realizar las audiencias a que haya lugar empleando medios telemáticos que garanticen la reserva e integridad de lo obrado.

- 8.4.8. El sumario será secreto hasta la formulación de cargos, ocasión en la que dejará de serlo para el/la inculcado/a y el/la abogado/a que asumiere su defensa, sin perjuicio de los derechos de las víctimas y personas afectadas señalados en el numeral 10 de este procedimiento.
- 8.4.9. Si designada la persona investigadora o fiscal, apareciere involucrada en los hechos investigados una persona funcionaria de mayor grado o jerarquía, continuará aquel substanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.
- 8.4.10. Cuando la persona investigadora o fiscal proponga el sobreseimiento, y éste 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) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo.
- 8.4.11. El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, en el plazo establecido en el artículo 140 del Estatuto Administrativo.
- 8.4.12. En el caso que se concluyera que los hechos denunciados no son ciertos, se aplicará el numeral 8.6 sobre denuncias falsas.
- 8.4.13. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario administrativo y no estando este 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) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

8.5. APLICACIÓN DE SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

- 8.5.1. Las medidas a implementar frente al resultado de una investigación deberán considerar ciertos principios como:
- a. **Proporcionalidad:** Que exista congruencia entre la sanción aplicada y la falta cometida.
 - b. **Legalidad:** Respetar las sanciones establecidas en la ley.
 - c. **Objetividad:** Las medidas deben ser tomadas con imparcialidad, lo que exige necesariamente igualdad en la toma de decisiones, desterrando cualquier forma de preferencia o trato discriminatorio frente a alguna persona o a un hecho en particular.
- 8.5.2. Se incorpora como conductas que contravienen al principio de probidad administrativa *"Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo."*
- 8.5.3. Las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso laboral constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa por lo que serán sancionadas con la destitución, conforme lo establece el artículo 125 letra b) del Estatuto Administrativo.

8.5.4. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada a la persona afectada. 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) del Estatuto Administrativo, 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 veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo.

8.5.6. Si se aplica la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo (acoso laboral), el/la fiscal podrá proponer a la Jefatura de Servicio que la persona funcionaria se encuentre eximida de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto a la institución que aplica la medida.

8.5.7. Si alguna de las partes involucradas (denunciante – denunciado/a – personas afectadas) podrán interponer dentro de los plazos legales, los recursos de reposición o apelación que establece la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

8.6. SOBRE UNA FALSA DENUNCIA:

El N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso laboral o sexual-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, la letra d) del artículo 125 de la ley N° 18.834, establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o las personas denunciadas.

Por lo tanto, si se comprueba que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar su honra, dignidad y/o estabilidad laboral, la autoridad competente o quien la subroga, podrá adoptar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria y/o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables.

9. SOBRE LA NUEVA NORMA DE INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE POR ACOSO LABORAL

El inciso final al artículo 121 de la ley N° 18.834 señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el/la fiscal podrá determinar que la persona funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

De acuerdo a lo señalado en el Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, por lo que *“debe entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquellas autoridades resolver, en definitiva. Asimismo, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años”*.

10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y LAS PERSONAS AFECTADAS

10.1 En los sumarios administrativos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en 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 notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona funcionaria inculpada.

- 10.2 Las notificaciones a las víctimas y personas afectadas se efectuarán por escrito en conformidad a las disposiciones del Estatuto Administrativo y a la Ley N° 19.880, y las modificaciones introducidas a esta última por la Ley N° 21.180, sobre Transformación Digital del Estado. Las notificaciones deberán hacerse de manera personal, es decir, en el domicilio de la persona denunciada, o bien, en caso de que no se conozca o no corresponda al que se tiene en el registro institucional, se realizará en el lugar de trabajo, o en el lugar que se designe previamente para ello, habiéndose tomado contacto previamente con la persona denunciada vía correo electrónico o telefónica, para coordinar este proceso. En el caso de que se coordine un lugar diferente a los descritos para la notificación respectiva, este espacio será de fácil acceso para el ingreso de la persona denunciada. En cualquiera de las posibilidades de notificación indicadas, se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva. En esa oportunidad, la persona denunciada otorgará o ratificará un correo electrónico personal y número telefónico; si no diera cumplimiento a este requerimiento obligatorio, se practicarán al correo electrónico institucional
- 10.3 Sin perjuicio de los derechos de las víctimas y las personas afectadas, éstas deben guardar secreto sobre los asuntos que tomaren conocimiento en el ejercicio de sus derechos, según lo prescribe el artículo 61, literal h del Estatuto Administrativo que señala que es obligación de las y los funcionarios públicos -entre otros-: *“Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales”*.

11. DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL O SEXUAL EFECTUADAS A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

De acuerdo a lo señalado en el Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República *“el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.”*.

En el referido dictamen, se indica que la Contraloría General de la República será competente para atender los reclamos que la persona denunciante no haya activado los mecanismos del protocolo interno de la institución, *“cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio”*.

12. ENTRADA EN VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY KARIN – LEY N° 21.643

En conformidad al artículo primero transitorio de la Ley Karin, sus disposiciones comienzan a regir el 1 de agosto de 2024.

De acuerdo a lo señalado en el Dictamen N° E516610/2024, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la Ley N° 21.643 se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia. De ello, *“se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 -fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643-, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate”*.

Añade el Órgano Contralor que *“Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de*

entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales [...] Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación -como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género-, y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos. Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.”.

13. DIFUSIÓN

El presente “Manual de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual para el personal de la Subsecretaría de Hacienda”, deberá encontrarse disponible en la intranet del servicio. Además, la Subsecretaría de Hacienda a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, se encargará de la debida difusión entre el personal de la institución y de todos quienes se incorporaren a la misma.

14. ANEXOS
N°1 – FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Violencia en el trabajo
Acoso Laboral
Acoso Sexual

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE Y/O VÍCTIMA

Datos de identificación respecto de quien realiza la denuncia:

Datos de identificación de la víctima:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Víctima (persona en quien recae la acción de violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual)
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual y que NO es víctima de tales acciones

Datos Personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el/la DENUNCIANTE NO sea VÍCTIMA)

Nombre completo

Cargo que desempeña

Departamento/Unidad/Área de desempeño

Región

Correo electrónico

Datos Personales de la víctima

Nombre completo

R.U.T.

Dirección particular

Correo electrónico

Región/Comuna

Datos de la víctima respecto a la organización

Cargo que desempeña

Departamento/Unidad/Área de desempeño

Región



3. IDENTIFICACIÓN DEL/DE LA DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A

Nombre completo _____
Cargo que desempeña _____
Departamento/Unidad/Área de desempeño _____
Región _____

4. RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del/de la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A respecto a la Víctima

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Nivel Superior

Igual Nivel Jerárquico

Nivel Inferior

¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

SI

NO

¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A trabaja directamente con la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

SI

NO

Ocasionalmente

¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

SI

NO

NO SABE

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Responda las siguientes preguntas de manera ordenada en una hoja en blanco y adjúntelo al presente formulario.

1. Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia):

2. Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual:

3. Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de la persona (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia):

4. Señale individualización de quién o quiénes hubieren presenciado o que tuvieron información de lo acontecido - Testigos (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia):



Antecedentes y documentos que acrediten la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

- Ninguna evidencia específica
- Testigos
- Correos electrónicos
- Fotografías
- Videos
- Otros documentos de respaldo

¿Acepta que las actuaciones posteriores a su denuncia le sean notificadas al correo electrónico indicado en el siguiente formulario?

SI _____ NO _____

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones

Nombre y firma del/la Denunciante

Nombre y firma de la Víctima
(sólo en el caso que el/la DENUNCIANTE NO sea VÍCTIMA)

Fecha _____



ANEXO 3 – COMPROBANTE RECEPCIÓN FORMULARIO DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN FORMULARIO DE DENUNCIA
UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS – SUBSECRETARÍA DE HACIENDA
COPIA - INTERESADO
DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Fecha: / /

FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO

Nombre – Firma Receptor/a

INFORMACIÓN

- El/la Receptor/a de la denuncia remitirá la denuncia al/a la Subsecretario/a dentro del plazo máximo de 1 día hábil contado desde su recepción.
- El/la Subsecretario/a recibirá la denuncia, desde esa fecha tendrá un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada o no.
- Si habiendo transcurrido el plazo de tres días hábiles no hubiera pronunciamiento por parte de la autoridad, se tendrá por presentada la denuncia.
- El/la Subsecretario/a puede desestimar la denuncia mediante una resolución fundada, la que deberá dictarse dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la fecha que se tuvo por presentada la denuncia.
- El/la Subsecretario/a puede acoger la denuncia y dispondrá la instrucción de un procedimiento disciplinario, ya sea una investigación sumaria y/o un sumario administrativo, en el plazo de quince días hábiles desde la fecha que se tuvo por presentada la denuncia.

COMPROBANTE RECEPCION FORMULARIO DE DENUNCIA
UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS – SUBSECRETARÍA DE HACIENDA
COPIA - RECEPTOR
DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Fecha: / /

FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO

Nombre –Firma Receptor/a

2.-PÓNGASE en conocimiento del personal de la Subsecretaría de Hacienda la presente actualización del Manual de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual, a través de correo electrónico y de la intranet de esta Cartera de Estado.

3.-DÉJESE SIN EFECTO, a contar de la fecha de total tramitación del presente acto administrativo, la Resolución Exenta N° 282, de 8 de julio de 2024, de la Subsecretaría de Hacienda, que aprueba la versión anterior del Manual de que se trata.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

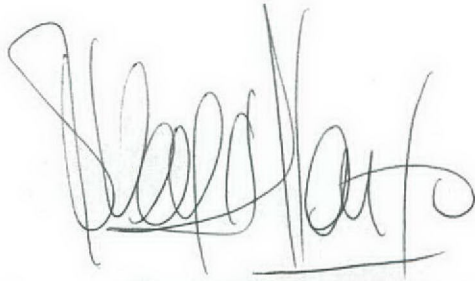

HEIDI BERNER HERRERA
SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Distribución:

- Gabinete Ministro de Hacienda. ✓
- Gabinete Subsecretaria de Hacienda. ✓
- Coordinación de Mercado de Capitales, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación Macroeconómica, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Comunicaciones, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación Legislativa, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Servicios Relacionados, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación Microeconómica, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Finanzas y Asuntos Internacionales, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Políticas Tributarias, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación Jurídica, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Modernización del Estado, Ministerio de Hacienda. ✓
- Coordinación de Género, Ministerio de Hacienda. ✓
- Departamento Administrativo, Subsecretaría de Hacienda. ✓
- Departamento Jurídico, Subsecretaría de Hacienda. ✓
- Departamento de Auditoría, Subsecretaría de Hacienda. ✓
- Secretarías Regionales Ministeriales de Hacienda. ○
- Unidad Administradora de Tribunales Tributarios y Aduaneros, Ministerio de Hacienda.
- Asociación de Funcionarios/as MINDHA.
- Asociación Nacional Unión de funcionarios de la Subsecretaría de Hacienda.
- Asociación Nacional de Funcionarios/as de la Subsecretaría de Hacienda (AFUNDHAR).
- Unidad de Atención de Consultas - Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

Saluda Atte. a usted

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tatiana Vargas Manzo', with a stylized, cursive script.

TATIANA VARGAS MANZO
Jefa Gabinete del Ministro de Hacienda