

DECRETO ALCALDICIO Nº 506

DECRETA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY
KARIN

REQUINOA,

18 FEB 2025

Esta Alcaldía decretó hoy lo siguiente:

VISTOS :

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Que "Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo" conocida como Ley Karin.

El Decreto N° 21, que «Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo».

Teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

Lo dispuesto en el artículo 2°, del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".

Las disposiciones de las leyes N° 18.575, N° 18.834 y las facultades conferidas al Alcalde, por la Ley N° 18.965, denominada Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1. La denominada "Ley Karin", fue promulgada y publicada, con el objetivo de ajustar nuestra legislación a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
2. Contempla cambios en el Código del Trabajo y en las leyes N° 18.575, N° 18.834 y N° 18.695, entre otras, que consisten en la incorporación y modificación de nuevos conceptos asociados a la ley; orientaciones para la prevención, investigación y sanciones asociadas a casos de acoso laboral, sexual y de violencia; la modificación de protocolos al interior de las empresas e instituciones públicas, como las Municipalidades y la incorporación de nuevas herramientas de prevención, considerando las medidas de resguardo.
3. En este orden de ideas, la implementación efectiva de esta ley requiere que todos los actores involucrados cuenten con la información necesaria, a fin de poder ejercer efectivamente sus derechos. En especial el de denunciar, cualquier hecho que pueda calificarse de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo y que amerite el desarrollo de una investigación.
4. Con dicho propósito, se ha elaborado el presente "Reglamento de denuncias Ley Karin, de la I. Municipalidad de Requinoa", dirigido específicamente a los todo el personal municipal, compuesto por

los funcionarios municipales, empleados, trabajadores y miembros en general, tanto de planta, en todos sus grados, como de contrata o a honorarios, que desempeñen funciones para la I. Municipalidad de Requinoa, a fin de que se regule el proceso de denuncia y tramitación de esta dentro del municipio, sin perjuicio de la posibilidad de todo denunciante de concurrir a la Inspección del Trabajo.

RESUELVO:

1. APRUÉBESE EL REGLAMENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE REQUINOA.
2. DESÍGNESE COMO RECEPTORES DE DENUNCIAS A: FERNANDA ANDREA ARENAS ALARCÓN, RUT N° 17.504.383-7 y FELIPE HERNÁN MURILLO VALDERRAMA, RUT N° 17.652.348-4.
3. ORDÉNESE A TODOS LOS DEPARTAMENTOS, DIRECCIONES Y/O UNIDADES, difundir el presente reglamento entre todos y cada uno de sus miembros, mediante el envío por correo electrónico institucional de cada uno y manteniendo una copia física, disponible al interior de cada Departamento, Dirección y/o Unidad.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y POSTERIORMENTE ARCHÍVESE.



MARIELA BERMUDEZ QUEZADA

SECRETARIA MUNICIPAL (S)



CARLOS ARRIAGADA BLANCO

ALCALDE (S)

CAB/fmv

DISTRIBUCION

Todas las Direcciones, Departamentos y Unidades.

Archivo

REGLAMENTO DENUNCIAS LEY KARIN I. MUNICIPALIDAD DE REQUÍNOA.

I. DEFINICIONES:

El presente reglamento, tiene como objetivo regular la forma de efectuar denuncias ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, así como violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y el procedimiento de investigación y confección de informe para la Dirección del Trabajo.

En este sentido, a fin de tener claridad y unificar criterios, sobre los elementos fundamentales del procedimiento, se definirán los siguientes conceptos

- a) **DENUNCIA:** acto a través del cual se expone una situación de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, con el objetivo de entregar un trato digno de la persona denunciante y evitar una revictimización.
- b) **DENUNCIANTE:** persona que efectúa una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- c) **DENUNCIADO:** persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual.
- d) **VÍCTIMA:** persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- e) **INVESTIGADOR:** persona que se designa por Decreto Alcaldicio, para llevar a cabo la investigación del hecho o hechos denunciados, debiendo realizar las diligencias pertinentes que correspondan para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia, elaborando un informe que será remitido a la Dirección del Trabajo.
- f) **INVESTIGACIÓN:** procedimiento compuesto de diligencias, que en su conjunto tienen por objeto verificar la existencia de los hechos denunciados, el grado de participación del denunciado y de afectación del denunciante.

- g) **MEDIDAS PREVENTIVAS:** acciones específicas determinadas, determinadas por el Alcalde y que tienen por objeto, asegurar el resguardo necesario respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- h) **RECEPTOR DE DENUNCIA:** profesionales del Municipio, encargados de recibir y canalizar la denuncia respectiva de acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo. No poseen la facultad de juzgar los hechos, solamente de asegurar que el denunciante informe el contenido de su denuncia.
- i) **TESTIGO:** persona que tiene conocimiento de hechos supuestamente constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, y que declara sobre ello en un procedimiento investigativo.
- j) **CANALES DE DENUNCIA:** corresponde a los medios por los cuales el denunciante podrá efectuar su denuncia. Este reglamento, habilita las siguientes modalidades de denuncia: verbal, escrita en sobre cerrado y sellado, por intranet y por correo electrónico habilitado exclusivamente al efecto.

II. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA.

Este procedimiento de denuncia busca establecer una pauta de acción rápida, expedita pero igualmente completa y que esté al alcance de todas las personas que trabajan en la Ilustre Municipalidad de Requinoa, con independencia de su calidad jurídica, y en general de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en la Ley N° 21.634, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

Este procedimiento no obsta a que el denunciante pueda optar por presentar su denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo.

Toda persona que desempeñe funciones en la Ilustre Municipalidad de Requinoa, independiente de su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o función y que estime haber sufrido un acto de de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, podrá efectuar la denuncia, optando por las alternativas que a continuación se describen.

Existirán cuatros formas de realizar una denuncia, que serán canalizadas a través de los receptores de denuncias:

A. DENUNCIA VERBAL

El o la funcionario o funcionaria, víctima de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral que desee realizar una denuncia en forma verbal, deberá concurrir a la Dirección Jurídica, y optar por alguno de los receptores de denuncias, quienes en privado elevarán un acta de la denuncia realizada en forma verbal, la cual será revisada y firmada por el o la denunciante.

El receptor de la denuncia verbal, deberá asimismo:

- Orientar al denunciante respecto del proceso de denuncia: Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos.
- Solicitar al denunciante su individualización completa (nombre, apellido, RUT, correo electrónico personal y teléfono de contacto), cargo y dependencia jerárquica.
- Tomar registro del relato detallado de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos. 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 (nombre, apellido, cargo y área). Especificar si existen antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible: fotografías, videos, grabaciones de voz, documentos, correos electrónicos conversaciones de WhatsApp con el denunciado, etc.
- El receptor de la denuncia remitirá en sobre cerrado y sellado, los antecedentes al Alcalde, asegurando la privacidad y secreto del acta de denuncia.

B. DENUNCIA EN SOBRE CERRADO Y SELLADO.

La denuncia en este caso se hará por escrito y firmada por el o la denunciante, quien deberá imprimir el formulario de denuncia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, que se anexa a este reglamento y que además, estará a disposición de la o el denunciante en la página web del Municipio, en la plataforma de funcionarios municipales, y será enviado por correo electrónico.

El denunciante deberá completar el formulario, introducirlo en un sobre, el cual deberá cerrar y sellar, consignar en su exterior la frase "Ley Karin", para luego entregarlo en la Oficina de Partes, que se encargará de derivarlo a los receptores de denuncia.

C. DENUNCIA POR INTRANET.

En el contexto de la implementación del proceso de transformación digital de la Administración del Estado, este Municipio ha habilitado el portal: intranet.munirequinoa.cl.

En esta plataforma digital ha habilitado la opción de efectuar denuncia, en los términos que establece la ley, asegurando el debido resguardo y privacidad del denunciante y del contenido de su denuncia.

D. DENUNCIA ENVIADA POR CORREO ELECTRÓNICO.

La denuncia en este caso, se enviará mediante correo electrónico habilitado al efecto, correspondiente a: denunciasleykarin@requinoa.cl.

A la casilla de correo electrónico solo tendrán acceso los receptores de denuncias.

Se podrá realizar completando manualmente el formulario de denuncia previamente impreso o bien completándola en forma digital.

III. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, por parte del receptor de denuncias, éste deberá realizar un examen exclusivamente de forma, y verificar si la denuncia cumple con los requisitos que se detallan:

- a) Identificación y domicilio del denunciante y/o la víctima.
- b) Lugar de desempeño de funciones del denunciante y del denunciado, y su relación laboral.
- c) La individualización de denunciado/a.
- d) Indicar la eventual presencia de testigos que pudiesen dar cuenta del hecho.
- e) Narración circunstanciada de los hechos.
- f) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) En caso de que la denuncia sea realizada por un tercero, a nombre de la supuesta víctima, se deberá acompañar un poder simple, en el cual se autorice a realizar este acto.

Si analiza estos requisitos y no se cumple con alguno, deberá otorgar un plazo de 5 días para subsanar los errores que pueda tener la denuncia, entendiéndose que si no los subsana en el plazo señalado la denuncia se entiende no presentada.

Una vez que estén verificados los requisitos de admisibilidad de forma, el receptor de la denuncia deberá realizar las siguientes gestiones:

- Orientar e informar a la persona denunciante, respecto al procedimiento de la denuncia, y sobre los plazos establecidos.
- Emitir un Memo en el que se registre la denuncia, y sugiera la designación de un investigador. En base a ello, el Alcalde dictará un decreto designando investigador y determinando las medidas preventivas que sean pertinentes, de acuerdo al tenor de los hechos denunciados.
- Si el caso lo amerita, derivar a la persona víctima en la denuncia a la Asociación Chilena de Seguridad, a fin de que pueda recibir contención psicológica.
- Asimismo, deberá orientar a la persona denunciante, respecto al curso legal correspondiente.

Presentada la denuncia, y verificados los requisitos de admisibilidad de forma, el Receptor de la denuncia deberá realizar las siguientes gestiones:

Por instrucción de Alcaldía, la Dirección Jurídica, deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República, en el plazo de tres días hábiles, los antecedentes de las denuncias que recepcione el municipio.

Excepción: Cuando la persona denunciada o denunciante, por conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en trabajo, sea el alcalde, un concejal o concejala, o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, la investigación no se desarrollará al interior de la Municipalidad, puesto que será la Contraloría General de la República la encargada de sustanciar el procedimiento administrativo respectivo. Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo de 3 días hábiles, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia.

Para esto, el receptor de la denuncia tiene la obligación de remitir ésta al Director de Control municipal, quien deberá ingresar la denuncia en el plazo señalado a la Contraloría General de la República.

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL, Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

ESTABLECIMIENTO	
FECHA (día, mes, año):	

Indique el Tipo de Violencia Laboral (marque con una X la(s) opción(es) que correspondan)	Maltrato Laboral	
	Acoso Laboral	
	Acoso Sexual	
	Discriminación Arbitraria	

Indique si está de acuerdo con ser derivado a Atención Psicológica Temprana. (si su respuesta es SI, deberá llenar formulario adosado al final de este formulario)	SI	
	NO	

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- Datos de Identificación respecto de quien REALIZA LA DENUNCIA. Marque ~~alternativa~~ "X" la que corresponda:
-

PRESUNTA VÍCTIMA: Persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo	
PERSONA DENUNCIANTE: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo y que NO es víctima de tales acciones.	

- Datos de la Persona Denunciante (solo en caso que no sea la presunta víctima)

Nombre Completo	
Establecimiento	
Servicio / Unidad en la que trabaja	
Cargo	
Teléfono	
Correo electrónico	

- Datos de la Presunta Víctima.

Nombre Completo			
Género	Femenino	Masculino	Transgénero
	☐	☐	☐
Edad			
RUT			
Establecimiento			
Servicio/Unidad en la que trabaja			
Cargo			
Relación con la institución			
Estamento			
Teléfono Personal			
Teléfono Institucional (fijo o celular)			
Acepto ser notificado/a por correo electrónico	Si	No	
	☐	☐	
Correo Electrónico			
Nombre de su Jefatura Directa			

II. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Datos de la Persona Denunciada

Nombre Completo			
Género	Femenino	Masculino	Transgénero
	☐	☐	☐
Establecimiento			
Servicio/Unidad en la que trabaja			
Cargo			
Relación con la institución			
Estamento			

A continuación, se solicita que responda las preguntas con letra clara, marcando con una X las alternativas

1.- ¿En qué nivel jerárquico se encuentra usted respecto de la persona denunciada?

a) Inferior Nivel Jerárquico		Nota:
b) Igual Nivel Jerárquico		
c) Superior Nivel Jerárquico		

d) No existe Relación Jerárquica		
----------------------------------	--	--

2.- ¿Usted trabaja con la persona denunciada?		
a) SI		Nota:
b) NO		

3.- ¿La persona denunciada es su jefatura inmediata?		
a) SI		Nota:
b) NO		

4.- ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?		
a) SI		Nombre y cargo:
b) NO		¿Por qué?:

5.- ¿Comunicó estos hechos a otra persona de la institución?		
a) SI		Nombre y cargo:
b) NO		¿Por qué?:

6.- ¿Hay testigos? Favor indique Nombre completo, Servicio/Unidad en la que trabaja, Teléfono personal y/o Correo electrónico.		
SI		NO

Testigo 1
Nombre completo:
Servicio/Unidad en la que trabaja:
Teléfono Personal:
Correo electrónico:
Testigo 2
Nombre completo:
Servicio/Unidad en la que trabaja:
Teléfono Personal:
Correo electrónico:
Testigo 3
Nombre completo:
Servicio/Unidad en la que trabaja:
Teléfono Personal:
Correo electrónico:

Testigo 4

Nombre completo:

Servicio/Unidad en la que trabaja:

Teléfono Personal:

Correo electrónico:

7.- Describa los hechos que sustentan su denuncia. Indique lugar, fechas, circunstancias, palabras utilizadas, personas que estaban presentes, etc.

8. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido lo señalado anteriormente?

a) Diariamente

b) Semanalmente

c) De manera continua hasta la presente fecha

Describe:

9.- Aporta documentos:

SI

NO

Documento 1:

Documento 2:

Documento 3:

9.- Datos e información adicional de la denuncia:

III. Formulario de Solicitud Atención Psicológica Temprana.

En el marco de la Ley 21.643 (Ley Karin)

Para solicitar Atención Psicológica Temprana, en el marco de una denuncia por Ley 21.643, favor completar los siguientes datos.

De la empresa

Razón Social	I. Municipalidad de Requinoa
RUT	69.081.300-9
Dirección	Avenida Comercio número 121
Comuna	Requinoa
Región	Libertador General Bernardo O'higgins

Del trabajador denunciante que requiere Atención Psicológica Temprana.

Nombre						
RUT						
Sexo						
Nacionalidad						
e-mail						
Teléfono						
Fecha del incidente que generó denuncia						
Tipo de denuncia		Acoso Sexual		Acoso Laboral		Violencia por terceros
		Maltrato Laboral		Discriminación Arbitraria		

IV. Firma Denuncia.

El aporte de testigos y/o documentos probatorios no constituyen elementos obligatorios de incluir en este formulario y serán requeridos por el/la Fiscal si así lo estima pertinente.

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el artículo 125 letra d) del Estatuto Administrativo que refiere a efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad sin fundamento.

NOMBRE COMPLETO

RUT

FIRMA

REGLAMENTO DENUNCIAS LEY KARIN I. MUNICIPALIDAD DE REQUINOA.

I. DEFINICIONES:

El presente reglamento, tiene como objetivo regular la forma de efectuar denuncias ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, así como violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y el procedimiento de investigación y confección de informe para la Dirección del Trabajo.

En este sentido, a fin de tener claridad y unificar criterios, sobre los elementos fundamentales del procedimiento, se definirán los siguientes conceptos

- a) **DENUNCIA:** acto a través del cual se expone una situación de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, con el objetivo de entregar un trato digno de la persona denunciante y evitar una revictimización.
- b) **DENUNCIANTE:** persona que efectúa una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- c) **DENUNCIADO:** persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual.
- d) **VÍCTIMA:** persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- e) **INVESTIGADOR:** persona que se designa por Decreto Alcaldicio, para llevar a cabo la investigación del hecho o hechos denunciados, debiendo realizar las diligencias pertinentes que correspondan para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia, elaborando un informe que será remitido a la Dirección del Trabajo.
- f) **INVESTIGACIÓN:** procedimiento compuesto de diligencias, que en su conjunto tienen por objeto verificar la existencia de los hechos denunciados, el grado de participación del denunciado y de afectación del denunciante.

- g) **MEDIDAS PREVENTIVAS:** acciones específicas determinadas, determinadas por el Alcalde y que tienen por objeto, asegurar el resguardo necesario respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- h) **RECEPTOR DE DENUNCIA:** profesionales del Municipio, encargados de recibir y canalizar la denuncia respectiva de acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo. No poseen la facultad de juzgar los hechos, solamente de asegurar que el denunciante informe el contenido de su denuncia.
- i) **TESTIGO:** persona que tiene conocimiento de hechos supuestamente constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, y que declara sobre ello en un procedimiento investigativo.
- j) **CANALES DE DENUNCIA:** corresponde a los medios por los cuales el denunciante podrá efectuar su denuncia. Este reglamento, habilita las siguientes modalidades de denuncia: verbal, escrita en sobre cerrado y sellado, por intranet y por correo electrónico habilitado exclusivamente al efecto.

II. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA.

Este procedimiento de denuncia busca establecer una pauta de acción rápida, expedita pero igualmente completa y que esté al alcance de todas las personas que trabajan en la Ilustre Municipalidad de Requinoa, con independencia de su calidad jurídica, y en general de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en la Ley N° 21.634, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

Este procedimiento no obsta a que el denunciante pueda optar por presentar su denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo.

Toda persona que desempeñe funciones en la Ilustre Municipalidad de Requinoa, independiente de su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o función y que estime haber sufrido un acto de de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, podrá efectuar la denuncia, optando por las alternativas que a continuación se describen.

Existirán cuatro formas de realizar una denuncia, que serán canalizadas a través de los receptores de denuncias:

A. DENUNCIA VERBAL

El o la funcionario o funcionaria, víctima de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral que desee realizar una denuncia en forma verbal, deberá concurrir a la Dirección Jurídica, y optar por alguno de los receptores de denuncias, quienes en privado elevarán un acta de la denuncia realizada en forma verbal, la cual será revisada y firmada por el o la denunciante.

El receptor de la denuncia verbal, deberá asimismo:

- Orientar al denunciante respecto del proceso de denuncia: Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos.
- Solicitar al denunciante su individualización completa (nombre, apellido, RUT, correo electrónico personal y teléfono de contacto), cargo y dependencia jerárquica.
- Tomar registro del relato detallado de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos. 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 (nombre, apellido, cargo y área). Especificar si existen antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible: fotografías, videos, grabaciones de voz, documentos, correos electrónicos conversaciones de WhatsApp con el denunciado, etc.
- El receptor de la denuncia remitirá en sobre cerrado y sellado, los antecedentes al Alcalde, asegurando la privacidad y secreto del acta de denuncia.

B. DENUNCIA EN SOBRE CERRADO Y SELLADO.

La denuncia en este caso se hará por escrito y firmada por el o la denunciante, quien deberá imprimir el formulario de denuncia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, que se anexa a este reglamento y que además, estará a disposición de la o el denunciante en la página web del Municipio, en la plataforma de funcionarios municipales, y será enviado por correo electrónico.

El denunciante deberá completar el formulario, introducirlo en un sobre, el cual deberá cerrar y sellar, consignar en su exterior la frase "Ley Karin", para luego entregarlo en la Oficina de Partes, que se encargará de derivarlo a los receptores de denuncia.

C. DENUNCIA POR INTRANET.

En el contexto de la implementación del proceso de transformación digital de la Administración del Estado, este Municipio ha habilitado el portal: intranet.munirequinoa.cl.

En esta plataforma digital ha habilitado la opción de efectuar denuncia, en los términos que establece la ley, asegurando el debido resguardo y privacidad del denunciante y del contenido de su denuncia.

D. DENUNCIA ENVIADA POR CORREO ELECTRÓNICO.

La denuncia en este caso, se enviará mediante correo electrónico habilitado al efecto, correspondiente a: denunciasleykarin@requinoa.cl.

A la casilla de correo electrónico solo tendrán acceso los receptores de denuncias.

Se podrá realizar completando manualmente el formulario de denuncia previamente impreso o bien completándola en forma digital.

III. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, por parte del receptor de denuncias, éste deberá realizar un examen exclusivamente de forma, y verificar si la denuncia cumple con los requisitos que se detallan:

- a) Identificación y domicilio del denunciante y/o la víctima.
- b) Lugar de desempeño de funciones del denunciante y del denunciado, y su relación laboral.
- c) La individualización de denunciado/a.
- d) Indicar la eventual presencia de testigos que pudiesen dar cuenta del hecho.
- e) Narración circunstanciada de los hechos.
- f) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) En caso de que la denuncia sea realizada por un tercero, a nombre de la supuesta víctima, se deberá acompañar un poder simple, en el cual se autorice a realizar este acto.

Si analiza estos requisitos y no se cumple con alguno, deberá otorgar un plazo de 5 días para subsanar los errores que pueda tener la denuncia, entendiéndose que si no los subsana en el plazo señalado la denuncia se entiende no presentada.

Una vez que estén verificados los requisitos de admisibilidad de forma, el receptor de la denuncia deberá realizar las siguientes gestiones:

- Orientar e informar a la persona denunciante, respecto al procedimiento de la denuncia, y sobre los plazos establecidos.
- Emitir un Memo en el que se registre la denuncia, y sugiera la designación de un investigador. En base a ello, el Alcalde dictará un decreto designando investigador y determinando las medidas preventivas que sean pertinentes, de acuerdo al tenor de los hechos denunciados.
- Si el caso lo amerita, derivar a la persona víctima en la denuncia a la Asociación Chilena de Seguridad, a fin de que pueda recibir contención psicológica.
- Asimismo, deberá orientar a la persona denunciante, respecto al curso legal correspondiente.

Presentada la denuncia, y verificados los requisitos de admisibilidad de forma, el Receptor de la denuncia deberá realizar las siguientes gestiones:

Por instrucción de Alcaldía, la Dirección Jurídica, deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República, en el plazo de tres días hábiles, los antecedentes de las denuncias que recepcione el municipio.

Excepción: Cuando la persona denunciada o denunciante, por conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en trabajo, sea el alcalde, un concejal o concejala, o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, la investigación no se desarrollará al interior de la Municipalidad, puesto que será la Contraloría General de la República la encargada de sustanciar el procedimiento administrativo respectivo. Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo de 3 días hábiles, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia.

Para esto, el receptor de la denuncia tiene la obligación de remitir ésta al Director de Control municipal, quien deberá ingresar la denuncia en el plazo señalado a la Contraloría General de la República.

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL, Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

ESTABLECIMIENTO	
FECHA (día, mes, año):	

Indique el Tipo de Violencia Laboral (marque con una X la(s) opción(es) que correspondan)	Maltrato Laboral	
	Acoso Laboral	
	Acoso Sexual	
	Discriminación Arbitraria	

Indique si está de acuerdo con ser derivado a Atención Psicológica Temprana. (si su respuesta es SI, deberá llenar formulario adosado al final de este formulario)	SI	
	NO	

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- Datos de Identificación respecto de quien REALIZA LA DENUNCIA. Marque ~~alternativa~~ "X" la que corresponda:
-

PRESUNTA VÍCTIMA: Persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo	
PERSONA DENUNCIANTE: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo y que NO es víctima de tales acciones.	

- Datos de la Persona Denunciante (solo en caso que no sea la presunta víctima)

Nombre Completo	
Establecimiento	
Servicio / Unidad en la que trabaja	
Cargo	
Teléfono	
Correo electrónico	

- Datos de la Presunta Víctima.

Nombre Completo			
Género	Femenino	Masculino	Transgénero
	☐	☐	☐
Edad			
RUT			
Establecimiento			
Servicio/Unidad en la que trabaja			
Cargo			
Relación con la institución			
Estamento			
Teléfono Personal			
Teléfono Institucional (fijo o celular)			
Acepto ser notificado/a por correo electrónico	Si	No	
	☐	☐	
Correo Electrónico			
Nombre de su Jefatura Directa			

II. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Datos de la Persona Denunciada

Nombre Completo			
Género	Femenino	Masculino	Transgénero
	☐	☐	☐
Establecimiento			
Servicio/Unidad en la que trabaja			
Cargo			
Relación con la institución			
Estamento			

A continuación, se solicita que responda las preguntas con letra clara, marcando con una X las alternativas

1.- ¿En qué nivel jerárquico se encuentra usted respecto de la persona denunciada?

a) Inferior Nivel Jerárquico		Nota:
b) Igual Nivel Jerárquico		
c) Superior Nivel Jerárquico		

d) No existe Relación Jerárquica			
----------------------------------	--	--	--

2.- ¿Usted trabaja con la persona denunciada?			
a) SI			Nota:
b) NO			

3.- ¿La persona denunciada es su jefatura inmediata?			
a) SI			Nota:
b) NO			

4.- ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?			
a) SI		Nombre y cargo:	
b) NO		¿Por qué?:	

5.- ¿Comunicó estos hechos a otra persona de la institución?			
a) SI		Nombre y cargo:	
b) NO		¿Por qué?:	

6.- ¿Hay testigos? Favor indique Nombre completo, Servicio/Unidad en la que trabaja, Teléfono personal y/o Correo electrónico.			
SI		NO	

Testigo 1			
Nombre completo:			
Servicio/Unidad en la que trabaja:			
Teléfono Personal:			
Correo electrónico:			

Testigo 2			
Nombre completo:			
Servicio/Unidad en la que trabaja:			
Teléfono Personal:			
Correo electrónico:			

Testigo 3			
Nombre completo:			
Servicio/Unidad en la que trabaja:			
Teléfono Personal:			
Correo electrónico:			

Testigo 4

Nombre completo:

Servicio/Unidad en la que trabaja:

Teléfono Personal:

Correo electrónico:

7.- Describa los hechos que sustentan su denuncia. Indique lugar, fechas, circunstancias, palabras utilizadas, personas que estaban presentes, etc.

III. Formulario de Solicitud Atención Psicológica Temprana.

En el marco de la Ley 21.643 (Ley Karin)

Para solicitar Atención Psicológica Temprana, en el marco de una denuncia por Ley 21.643, favor completar los siguientes datos.

De la empresa

Razón Social	I. Municipalidad de Requinoa
RUT	69.081.300-9
Dirección	Avenida Comercio número 121
Comuna	Requinoa
Región	Libertador General Bernardo O’higgins

Del trabajador denunciante que requiere Atención Psicológica Temprana.

Nombre						
RUT						
Sexo						
Nacionalidad						
e-mail						
Teléfono						
Fecha del incidente que generó denuncia						
Tipo de denuncia		Acoso Sexual		Acoso Laboral		Violencia por terceros
		Maltrato Laboral		Discriminación Arbitraria		

IV. Firma Denuncia.

El aporte de testigos y/o documentos probatorios no constituyen elementos obligatorios de incluir en este formulario y serán requeridos por el/la Fiscal si así lo estima pertinente.

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el artículo 125 letra d) del Estatuto Administrativo que refiere a efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad sin fundamento.

NOMBRE COMPLETO

RUT

FIRMA