

**APRUEBA PROTOCOLO DE DENUNCIA Y SANCIÓN
DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA
DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 670 /

SANTIAGO, 01 AGO 2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia; el decreto supremo N° 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado, que aprueba su reglamento orgánico; el decreto con fuerza de ley 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; el decreto con fuerza de ley N° 29, del año 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; 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; la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; el decreto supremo N° 12, de 2022, que designa a la Subsecretaria General de la Presidencia; lo establecido en el Ord. N° PIN-OO-00560-2024, del Director Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la ley N° 21.643 en los servicios públicos; lo dispuesto en el dictamen N° E516610 de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N° 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 las resoluciones N°s 6 y 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón en las materias que indican.

CONSIDERANDO:

1.- Que, la ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece que dicha Secretaría de Estado, estará encargada de realizar funciones de coordinación y de asesoría directa al Presidente de la República, al Ministerio del Interior y Seguridad Pública y a cada uno de los Ministros, especialmente en materias políticas, jurídicas y administrativas, referentes a las relaciones del Gobierno con el Congreso Nacional, los Partidos Políticos y otras organizaciones sociales e instituciones de la vida nacional, así como propender al logro de una efectiva coordinación programática general de la gestión de gobierno.

2.- Que, por su 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 de violencia en el trabajo, dispone en su artículo 2 que se introducirán modificaciones a la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, agregando un artículo 14 nuevo, en cuyo inciso tercero se dispone que

en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

3.- Que, la disposición citada precedentemente, también establece el deber de informar los canales que mantiene el organismo 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.

4.- Que, por otra parte, la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, en su artículo 3 ha dispuesto que dicha ley se regirá por los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos, estableciendo que quien ejerza la función pública deberá tener especial consideración dichos principios.

5.- Que, asimismo, la ley N° 21.675 ha definido lo que se debe entender por violencia de género, cuyo concepto ha sido debidamente incorporado en el protocolo de denuncia y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación que por este acto administrativo se sanciona.

5.- Que, en dicho sentido, el Comité de Integridad de esta Secretaría de Estado, ha elaborado un protocolo de denuncia y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el que fue aprobado por todos/as sus integrantes, para efectos de cumplir con el mandato legal establecido en los considerandos anteriores.

6.- Que, por lo anteriormente expuesto, y teniendo presente el Memorándum N° 16, de 1 de agosto de 2024, de la jefatura de la Unidad de Control de Gestión, el presente acto administrativo viene en aprobar el protocolo antes señalado, el cual se detalla a continuación.

RESUELVO:

1°.- **APRUEBASE** el protocolo de denuncia y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, cuyo texto es el siguiente:

PROTOCOLO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Párrafo 1°

Disposiciones generales

Artículo 1°.- Definiciones. Para efectos del presente Protocolo y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

- a. Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el superior jerárquico o por una o más personas que desempeñen funciones en el Ministerio, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



- b. Acoso sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c. Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- d. Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado; o una amenaza de ello.
- e. Denunciante: persona que interpone denuncia por hechos previstos en este Protocolo. Podrá ser denunciante la persona directamente afectada o una tercera persona.
- f. Denunciado/a: persona que es identificada como autora de hechos de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.
- g. Afectada/o: persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- h. Fiscal o investigador/a: funcionario/a que, en el marco de un procedimiento disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias para establecer la existencia o efectividad de los hechos investigados, la individualización del/la denunciado/a y de su participación, sin perjuicio de las facultades que le otorga el Estatuto Administrativo en el ejercicio de su función.
- i. Actuario/a: funcionario/a que, en el marco de un procedimiento disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- j. Testigo: persona, distinta de la persona denunciante y denunciada, que tiene conocimiento directo sobre hechos que solo pueden ser percibidos a través de dichos sentidos.

Artículo 2°.- Objeto y principios del procedimiento. El presente protocolo tiene por objeto incorporar elementos establecidos en la normativa vigente sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, cometidas por personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia en contra de otros/as funcionarios/as o personas vinculadas contractualmente a esta Secretaría de Estado. Con todo, la procedencia, tramitación y las decisiones que adopte la autoridad con potestad disciplinaria se someterán a lo establecido en el Estatuto Administrativo en materia de procedimientos disciplinarios.

El procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- a. Motivación: todo acto dictado en el marco de los procedimientos regidos por el presente protocolo debe estar debidamente motivado, lo que implica que la decisión tomada debe expresar claramente los hechos y los fundamentos de derecho aplicables. Además, debe explicar cómo estos elementos se integran y fundamentan la decisión contenida en el acto decisorio.
- b. Confidencialidad: se deberá resguardar la protección de los antecedentes del procedimiento de denuncia respecto de terceros ajenos a éste, en particular aquella información sensible de quienes intervengan en el procedimiento, especialmente sobre quien asume la responsabilidad de instruir el procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuación como de los/as involucrados/as y de

la información que tome conocimiento. Durante la etapa investigativa o indagatoria, el procedimiento será secreto. Una vez que se dicte la formulación de cargos, el procedimiento pasará a ser reservado, teniendo acceso los/las inculpad@s y sus abogados/as. Al finalizar el proceso, tanto la resolución como su expediente serán públicos, resguardando, en casos calificados, la identidad de los/las intervinientes.

- c. Celeridad: el procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. Las autoridades y el personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia actuarán por propia iniciativa en la prosecución del procedimiento, haciendo expeditos los trámites que debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pueda afectar a su pronta y debida decisión.
- d. Centralidad en las víctimas: durante el procedimiento se adoptarán las medidas necesarias para prevenir la victimización secundaria de las personas afectadas.

Artículo 3°.- Reglas aplicables al personal cuya calidad contractual es diversa a planta o contrata. Las personas que sin tener la calidad de planta o contrata presten servicios o desarrollen actividades en el Ministerio en calidad de honorarios o en condiciones similares o asimilables, y no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Secretaría de Estado, sin perjuicio que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Párrafo 2°

De las denuncias

Artículo 4°.- Denunciantes y contenido de las denuncias. Podrá denunciar las conductas definidas en el artículo 1° del Protocolo, la persona directamente afectada por los hechos denunciados. Asimismo, un tercero no afectado/a podrá denunciar, en cuya circunstancia se deberá actuar conforme a las reglas que protegen el consentimiento de la persona afectada, y según las normas de confidencialidad establecidas en este Protocolo.

Las denuncias se podrán realizar de manera escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación, conforme a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo:

- a. La identificación de la persona afectada y del/de la denunciado/a.
- b. La narración circunstanciada de los hechos en que se fundamenta la denuncia, debiendo señalar fecha y lugar en que ocurrieron los hechos denunciados y el señalamiento del área en que las personas involucradas desempeñan sus actividades.
- c. La persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones señaladas en este Protocolo, a saber, correo electrónico y/o teléfono de contacto.
- d. Los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Las personas que hayan denunciado hechos sancionados en el presente Protocolo no podrán ser objeto de medidas administrativas o disciplinarias, conforme a lo establecido en los literales a), b), c) y d) del artículo 90 A del Estatuto Administrativo, 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.

Artículo 5°.- Recepción de denuncias y entrega de comprobante a la persona denunciante. Las denuncias podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos del Ministerio, a elección de la persona denunciante, quienes tendrán prohibido excusarse o negarse a recibirlas y canalizarlas:

- a. Oficina de partes del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.



- b. Plataforma digital de consulta y denuncia del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- c. Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

El/la funcionario/a encargado/a de recibir la denuncia deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, dejando constancia de la fecha de su recepción, la identificación del/de la funcionario/a receptor/a, mediante timbre o firma del/de la funcionaria/a.

El/la funcionario/a encargado/a de recibir la denuncia deberá informar a la persona denunciante de sus derechos y de los efectos legales que puede tener su denuncia.

En caso de que la denuncia sea ingresada a través de la plataforma digital señalada en el inciso primero, esta última deberá informar al denunciante de sus derechos y de los efectos legales de su interposición y, además, generar un comprobante de ingreso.

Artículo 6°.- Remisión de denuncias a la autoridad con potestad disciplinaria y envío de copias informativas. El/la funcionario/a receptor/a de una denuncia y/o la plataforma digital de consulta y denuncia del Ministerio, informarán a la autoridad con potestad disciplinaria, dentro de los dos días hábiles siguientes, para los efectos de lo establecido en el artículo 7° del Protocolo, respecto a las actuaciones frente a denuncias.

Párrafo 3°

Sobre las decisiones de la autoridad, notificaciones, recursos e inhabilidades

Artículo 7°.- Resolución de la autoridad. Ante la recepción de una denuncia, la autoridad con potestad disciplinaria dispondrá su instrucción o desestimación por resolución fundada, en el plazo máximo de tres días hábiles desde que conste su recepción.

Ante una denuncia de hechos que puedan constituir acoso laboral o acoso sexual, esto es, hechos que vulneren lo dispuesto en las letras l) o m) del artículo 84 del Estatuto Administrativo, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá 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.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo. No obstante, en caso de que se disponga la instrucción de un sumario administrativo, se designará preferentemente como fiscal a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación, sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Cuando se tome conocimiento de hechos que revistan el carácter de delitos, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal y en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, debiendo resguardar la identidad de la víctima y evitar, siempre que sea posible, la victimización secundaria. Las autoridades del Ministerio ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si la persona afectada así lo requiere.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias es independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal que pudieren derivar de los mismos hechos, conforme a lo establecido en el artículo 120 del Estatuto Administrativo.

Artículo 8°.- Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros. En caso de que una tercera persona denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de la instrucción del eventual procedimiento disciplinario, la autoridad con potestad disciplinaria deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada, al menos, al correo electrónico registrado en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia.



La autoridad deberá informar expresamente que un tercero ha interpuesto una denuncia en la que se identifica a dicha persona como afectada. En dicha comunicación se citará a la persona afectada para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento a participar o no del procedimiento disciplinario, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría y acompañamiento durante el procedimiento.

En caso de denuncias de terceros, el receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la misma y de la persona señalada como afectada al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Por otra parte, cuando se trate de denuncias por acoso laboral, misma comunicación se realizará al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. No obstante lo anterior, en caso de que la denuncia sea efectuada en contra de la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, el receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la misma a la Fiscalía del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente al área respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.

El acto administrativo que disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario deberá hacer mención del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, o bien señalar los motivos que hayan imposibilitado contactar a la persona afectada para este propósito.

En caso de denuncias por parte de terceras personas, el plazo de tres días hábiles establecido en el inciso primero del artículo 7° de este Protocolo para iniciar o desestimar el procedimiento, se prorrogará por cinco días hábiles más, para efectos de permitir la realización de las diligencias establecidas en el presente artículo.

Artículo 9°.- Notificaciones a denunciantes y personas afectadas. Las personas afectadas y denunciadas tendrán derecho a ser notificadas formalmente en los procedimientos disciplinarios respectivos. Estas notificaciones incluirán, entre otras, las que disponen, modifican o dejan sin efectos medidas preventivas, cautelares o administrativas de protección; la resolución de formulación de cargos; la decisión de la autoridad y la resolución de eventuales recursos.

Las notificaciones establecidas en este artículo deberán ser practicadas en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/los denunciantes, personas afectadas, preferentemente medios electrónicos. Se deberá acompañar copia de los actos respectivos en las notificaciones, y se deberá procurar la protección de los datos personales de los/las involucrados/as.

La primera notificación a todas las personas involucradas se deberá realizar al menos por dos medios distintos de comunicación idóneos, tales como correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos electrónicos distintos, que garanticen la seguridad y privacidad de la información.

En caso de desestimación de la denuncia, se deberá notificar solo a los/las denunciantes, personas afectadas y sus representantes.

Artículo 10.- Recursos. En caso de que la autoridad con potestad disciplinaria desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario, o no responda a la denuncia dentro del plazo de cinco días hábiles desde la constancia de su recepción, esta se entenderá rechazada, pudiendo interponerse el recurso de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde que se haya notificado la desestimación o desde que haya transcurrido el plazo señalado sin un pronunciamiento, en los términos establecidos en el artículo 59 de la ley N° 19.880. Conociendo sobre un recurso jerárquico, el/la Ministro/a podrá revocar la decisión denegatoria y ordenar instruir el procedimiento disciplinario.



Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales aplicables.

Artículo 11.- Inhabilidades. Cualquier interviniente en el proceso podrá invocar la existencia de circunstancias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad de las personas designadas como fiscales o investigadores/as, en los mismos términos que las leyes permiten a las personas inculpadas poder recurrir en procedimientos disciplinarios. Siempre podrán valerse las causales de inhabilidad que puedan afectar a las autoridades con potestades disciplinarias para ordenar la instrucción y resolver tales procedimientos, que se calificarán y resolverán fundadamente su superior/a jerárquico/a.

La formación, desempeño académico o profesional de género no constituirá causal de inhabilidad, implicancia o recusación.

Párrafo 4°

Sobre la confidencialidad, respeto y acompañamiento

Artículo 12.- Obligación de confidencialidad y respeto. Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que estas ameritan, debiendo escuchar a las personas denunciantes, afectadas y testigos en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes para conocer los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de esta o de datos que permitan su identificación.

Toda persona que intervenga en las actuaciones contempladas en este Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que se instruyan en estas materias, deberá respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y resguardar el debido respeto a la intimidad y a los derechos de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

Artículo 13.- Declaración de personas afectadas en el procedimiento. La declaración de personas afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados. El/la fiscal, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y todo funcionario/a deberán evitar incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos relatados, procurando que la declaración sea revisada y suscrita en el mismo acto. Asimismo, deberán velar por la utilización de las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada o por terceras personas, sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar o aclarar los puntos dudosos que aquel/la estime pertinente.



Artículo 14.- Acompañamiento a las personas afectadas. En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento, las que serán proporcionadas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Párrafo 5°

Sobre las medidas cautelares o preventivas y las medidas administrativas

Artículo 15.- Medidas cautelares o preventivas. Las medidas cautelares o preventivas son aquellas que limitan temporalmente derechos funcionarios del/la denunciado/a, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes del Ministerio o de personas vinculadas a las actividades de esta Secretaría de Estado, o bien, para resguardar la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Las medidas cautelares o preventivas deberán sujetarse a la normativa legal vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por el Ministerio, especialmente a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Solo en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados podrán adoptarse una o más medidas preventivas o cautelares.

Artículo 16.- Medidas administrativas de protección. Son aquellas medidas administrativas destinadas a proteger a integrantes del Ministerio o a personas vinculadas a las actividades de esta Secretaría de Estado que, por estar involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos de este Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán a través de una mayor flexibilidad laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades del/la causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos funcionarios o contractuales con este Ministerio. En cualquier caso, estas medidas no implicarán la afectación de derechos, como encargarle a un funcionario/a labores que no sean propias de su cargo o de la pérdida de beneficios laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de uno, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección, siendo formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad con potestad disciplinaria del Ministerio, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus funciones en el Ministerio. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la causante del riesgo.

Artículo 17.- Tipos de medidas de protección. Los funcionarios/as y servidores/as a honorarios podrán ser objeto de las siguientes medidas de protección:

- a. Separación de espacios físicos.
- b. Redistribución del tiempo de jornada.
- c. Redistribución de tareas en el marco de las labores que corresponden a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con el Ministerio.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, la autoridad con potestad disciplinaria y demás funcionarios/as del Ministerio deberán cumplir las medidas decretadas por los Tribunales de la República, relacionadas con su protección a miembros del Ministerio, como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.



Párrafo 6°

Plazos de investigación y supervigilancia del procedimiento

Artículo 18.- Plazos de investigación. En la tramitación del procedimiento se deberán emplear todos los recursos y medios necesarios para respetar los plazos de investigación respectivos, conforme disponen los cuerpos legales correspondientes.

Artículo 19.- Obligación de vigilancia de avance del procedimiento. La autoridad con potestad disciplinaria podrá exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el procedimiento disciplinario respectivo.

Párrafo 7°

Medidas posteriores al procedimiento

Artículo 19.- Medidas posteriores al procedimiento. El Ministerio Secretaría General de la Presidencia podrá disponer, de iniciativa propia o a petición de las personas interesadas, las medidas educativas o simbólicas posteriores al procedimiento que se estimen adecuadas para contribuir a mitigar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida a adoptar deberá ser previamente consultada y consentida por las personas afectadas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y respetar los principios consagrados en este Protocolo. Las medidas podrán consistir en disponer o dar continuidad a las medidas administrativas o de flexibilidad reguladas en el artículo 17.

2.- PUBLÍQUESE la presente resolución exenta, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



MACARENA LOBOS PALACIOS

Subsecretaria General de la Presidencia

RSA/ALS/CCG/PAR/VJH
DISTRIBUCIÓN:

1. MINSEGPRES (Gabinete Subsecretaria)
2. MINSEGPRES (División de Administración General:
- Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas)
3. MINSEGPRES (Unidad de Control de Gestión)
4. MINSEGPRES (Unidad de Fiscalía Interna)
5. MINSEGPRES (Oficina de Partes)

