

CIRCULAR N° 1886 /

SANTIAGO, 31 JUL. 2024

I. INTRODUCCIÓN

De conformidad a la entrada en vigencia de 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, también denominada Ley Karin (en adelante VALS para referirse a la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual), la cual reforma diversos cuerpos legales, entre ellos, la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificando e incorporando definiciones legales, y medidas de prevención y resguardo, resultando fundamental efectuar una actualización a la normativa Institucional en relación a la materia, adecuando los procedimientos investigativos y sancionatorios internos a las nuevas disposiciones previstas por la referida ley, para lo cual se tuvo en consideración los antecedentes remitidos por la Dirección Nacional de Personal y Dirección de Planificación y Desarrollo, que dan cuenta de la elaboración de la presente circular, su revisión y validación, verificándose al tenor de los informes y certificados emitidos por los estamentos técnicos especializados en la materia, que se encuentra en condiciones de ser formalizada por esta Dirección General.

En ese contexto, es necesario considerar, que el Ministerio del Interior y Seguridad Pública dentro del Plan de Acción para el Fortalecimiento de Carabineros de Chile formulado el 10.12.2018 y su adecuación en el mes de febrero del año 2019, dispuso, entre otras medidas, la creación de un Departamento que se encargara de implementar infraestructura, formación, procedimientos, transformaciones y medidas tendientes a garantizar una efectiva igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en materia de beneficios, maternidad y procesos propios de la carrera profesional, lo cual se materializó con la creación del Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8), mediante la Orden General N° 2.641, de fecha 29.03.2019, la que posteriormente modifica su dependencia mediante Orden General N° 2.760, de fecha 24.04.2020, pasando a depender de la Dirección de Gestión de Personas.

Asimismo, con el objeto de compartir las mejores prácticas en materias de equidad de género, prevención, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, en el contexto de la implementación de la Ley N° 21.643, la Contraloría General de la República emitió el Dictamen N°E516610N24, de fecha 19.07.2024, con la finalidad de impartir instrucciones respecto a la aplicación y alcance con ocasión de esta Ley, en la función pública.

En cuanto a la prevención y resguardo frente a situaciones constitutivas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se dictó la Orden General N° 3.180, de fecha 31.07.2024, B/O. 5129, que aprueba el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo de Carabineros de Chile, estableciéndose entre otras, aquellas medidas de prevención a implementar, respecto de las cuales se dispuso la difusión a todo el personal que se desempeñe en la Institución.



Por otra parte, cabe señalar, que dentro de las modificaciones que realiza la Ley N° 21.643 a la Ley N° 18.575, se incorpora un nuevo inciso final al artículo 13, el cual indica *“Asimismo 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 (...)”*, estableciendo el deber para los órganos de la Administración del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción. También, incorpora un nuevo artículo 14 a la precitada Ley, que consagra el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando su contenido mínimo. Asimismo, se añade 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.

En este orden, dicha Ley, incorpora un nuevo numeral 10 al artículo 62 de la Ley N° 18.575, estableciendo como una contravención al principio de probidad administrativa, ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y funcionarios en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo.

Ahora bien, según el Dictamen de la Contraloría General de la República, señala que los artículos 13 y 14 que integran el Título I “Normas generales”, y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la Ley N° 18.575, se aplican a la Administración del Estado, la preceptiva antes reseñada (artículo 2° del Código del Trabajo) rige para la totalidad de los órganos que la componen.

De esta forma, para Carabineros de Chile el acoso laboral y sexual son conductas prohibidas para el personal perteneciente a la Institución, puesto que son acciones atentatorias a la dignidad de las personas y por tanto, deben ser sancionadas cuando estas se hallaren debidamente comprobadas, lo que hace imprescindible distinguir algunos parámetros objetivos que permitan determinar, mediante un proceso administrativo de por medio, si una persona ha sido víctima de acoso laboral o sexual y cuando no, lo cual es fundamental para que el mando llamado a ejercer la potestad disciplinaria, pueda resolver de manera objetiva y justa.

En ese contexto, es necesario esclarecer que, para los efectos de esta circular, es importante establecer una distinción entre el acoso sexual en el ámbito laboral y el abuso sexual, que es un delito penal, considerando los efectos directos que conlleva en la tramitación del procedimiento disciplinario, en lo que respecta a la aplicación del artículo 84 ter, de la Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros, sobre la suspensión de la tramitación de dicho procedimiento y el plazo de prescripción de la acción si respecto de los hechos que lo motivaron se formula denuncia o querrela por un hecho constitutivo de delito, hasta el término de la causa penal.

Bajo esta premisa, el acoso sexual en el lugar de trabajo se refiere a comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para la persona afectada, a diferencia del abuso sexual, el cual implica conductas más graves que constituyen un delito y pueden ser perseguidas legalmente en el ámbito penal.

Al delimitar el concepto de acoso sexual en el contexto laboral, se busca garantizar una comprensión precisa de las normas de la Institución para abordar este tipo de comportamientos inapropiados en el entorno laboral. Esta distinción permite dar una respuesta adecuada y diferenciada a cada tipo de conducta, protegiendo los derechos y la seguridad de los/as funcionarios/as y promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los integrantes de la Institución.



Para dichos efectos, el artículo 2°, inciso segundo, letra a) del Código del Trabajo, tipifica el acoso sexual, como *“(...) el que una persona realice, en forma indebida y 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”*.

Otro aspecto a considerar, es que se modifica el concepto de acoso laboral, eliminando la “reiteración” de la conducta como condición para configurarla como tal, en consecuencia el artículo 2°, inciso segundo, letra b) del Código de Trabajo, lo describe como *“(...) 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.”* La norma legal señala, además, 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.

Así las cosas, si bien el acoso laboral y sexual, no se contemplan directamente en la actualidad como faltas administrativas, toda vez que dichos conceptos no están contenidos mediante una tipificación expresa en el Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile, N° 11, resulta indudable que los criterios valóricos y doctrinarios que sirvieron de fundamento a la Ley N° 21.643 y las modificaciones que se formularon con ocasión de ella, manifiestan que todo acoso sexual o laboral cometido por personal de Carabineros, irrogarán en una conducta contraria al principio de probidad administrativa, por lo que generaría una responsabilidad administrativa. Lo anterior, sin perjuicio que en un futuro pueda ser incorporado expresamente como faltas en las eventuales modificaciones que se realicen a la reglamentación Institucional.

Finalmente, la Ley N° 21.643 agrega como conductas contrarias a las relaciones laborales, el concepto de violencia en el trabajo, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, en que la Administración se encuentra enfocada para adoptar medidas para su prevención, por cuanto, Carabineros asume un rol activo en ese sentido y al levantamiento de los riesgos psicosociales.

Así, el artículo 2°, inciso segundo, letra c), del Código del Trabajo, señala que se entenderá por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, *“(...) aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”*.

En consecuencia, cabe concluir que la normativa legal y reglamentaria vigente aplicable a Carabineros de Chile, permite considerar al acoso laboral y sexual, como una conducta infraccional susceptible de ser investigada y sancionada en sede administrativa, ahora bien, en relación a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, la Institución tiene un rol preventivo.

II. NORMATIVA APLICABLE

a) La Constitución Política de la República de Chile establece en su artículo 1°, que *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. Asimismo, el artículo 5° inciso segundo, prescribe que: *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.



b) Por su parte, las garantías constitucionales previstas en el artículo 19, de la Carta Magna, aseguran el resguardo de intereses de máxima valoración, que son inexcusables en un estado de derecho, a partir del respeto por la dignidad de las personas, a saber: N° 1, el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona; N° 2, la igualdad ante la ley; N° 3, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos; N° 4, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; N° 6, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público, entre aquellos que interesan en la temática que se analizará.

c) Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros;

d) La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.F.L. N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia;

e) El Código del Trabajo, artículo 2°, inciso segundo, letras a), b) y c);

f) La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual;

g) La Ley N° 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad;

h) 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;

i) Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra de las mujeres, en razón de su género;

j) El Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile, N° 11, y Reglamento de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile, N° 15;

k) La Orden General N° 2.473, de 22.02.2017, publicada en el Boletín Oficial N° 4.699, que establece competencias en procedimientos investigativos;

l) La Orden General N° 3.075, de 20.11.2023, publicada en el Boletín Oficial N° 5.092, que aprueba la tercera edición del Manual de Doctrina y Código de Ética de Carabineros de Chile, y

m) La Orden General N° 3.180, de fecha 31.07.2024, publicada en el Boletín Oficial N° 5.129, que aprueba el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo de Carabineros de Chile.

III. PRINCIPIOS

Los procedimientos de investigación originados con ocasión de las conductas tratadas en la presente Circular deberán sujetarse a los siguientes principios:

Confidencialidad: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. En ese sentido, el proceso de denuncia, investigación y sanción de conductas VALS, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento en sus distintas etapas, tanto en la relación con los individuos como en su actuar general, respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.



Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones. Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como; género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

Celeridad: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia y eficiencia, evitando la burocratización de los procesos, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos que se persiguen.

Igualdad de género: Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Perspectiva de género: Implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas, identificando las desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias.

Otros principios orientadores:

Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, conociendo que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Debido proceso: El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita el derecho a ser oído o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, asegurando el derecho a una decisión fundada.

Probidad administrativa: Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preminencia del interés general sobre el particular. Son contrarias a la probidad administrativa, entre otras, las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Colaboración: El deber de cada persona que se desempeñe en la Institución, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, es colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

Legalidad: Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidas en los Reglamentos de Disciplina y de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile, N° 11 y 15, respectivamente. En ellos se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos y autoridades intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.

Presunción de inocencia: Ninguna persona puede ser considerada culpable ni ser tratada como tal, mientras no exista una sentencia definitiva o un acto administrativo sancionatorio que lo demuestre, en consecuencia, no pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.



IV. CONCEPTOS BÁSICOS Y OTRAS DEFINICIONES

El acoso laboral y sexual tiene ciertos criterios en común, por lo que antes de definir cada uno de ellos, se considerarán algunos lineamientos que comparten:

4.1. ACTORES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Víctima: Se define como la persona sobre la cual es ejercido el acoso laboral o sexual, pudiendo afectar a cualquier funcionario/as de la Institución. El o la funcionaria, que sufre la o las supuestas conductas de acoso laboral y/o sexual.

Denunciado/a: Es la persona que presuntamente ejerce acciones hostigadoras hacia otra al interior de la Institución, y respecto de quien, se ha presentado una denuncia de acoso laboral o sexual.

Denunciante: Es aquel que realiza la denuncia de acoso laboral o sexual, pudiendo ser este quien sufra o conozca de los hechos.

Mando receptor de la denuncia: Jefe directo de el/la denunciante o el Superior Jerárquico de este, en caso que el Jefe directo sea quien presuntamente ejerció la conducta constitutiva de acoso laboral o sexual.

4.2. ACOSO LABORAL

4.2.1. Concepto

Es 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/as, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, (art. 2°, inciso segundo, letra b), del Código del Trabajo).

Es necesario precisar que no constituyen acoso laboral, una amonestación o reconvención verbal del Jefe Directo, críticas constructivas, o bien, solicitud de cumplir deberes extra como colaboración a la Institución y continuidad de los servicios.

Adicionalmente, los intercambios de opiniones legítimos entre compañeros de trabajo asociada a la cotidianidad de las relaciones que se suscitan en el trabajo, tampoco deben ser consideradas como actos constitutivos de acoso laboral.

En ese contexto, se deberá tener en especial consideración que, por la naturaleza de los servicios prestados, y el carácter militar, jerarquizado y disciplinario de la Institución, en la dinámica laboral que se desarrolle entre los integrantes de Carabineros de Chile, no toda conducta o acción constituirá acoso laboral y/o sexual, debiendo aquello ser ponderado por el Mando competente conforme los antecedentes del caso, mérito, importancia y gravedad de la denuncia.

De este modo, estamos frente a una conducta de acoso laboral, cuando la agresión u hostigamiento, realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un/una determinado/a funcionario/a, provocando en el afectado un menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, incluso puede acarrear su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.



El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

4.2.2. Elementos de Acoso Laboral

a. Sujeto agresor: puede ser tanto el/la empleador/a, como el/la funcionario/a o uno o más de ellos/ellas.

b. Conducta de agresión u hostigamiento: todas aquellas conductas que impliquen una agresión física o moral, por cualquier medio, hacia el/la o los/las funcionarios/as.

c. Resultados: el acto debe causar mengua o descrédito en la honra o fama de el/la funcionario/a o que lo lesione en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o su oportunidad de empleo, como, por ejemplo, al crearse un ambiente hostil y ofensivo de trabajo.

Si bien, el acoso ha sido estudiado profundamente por la psicología forense, es imperativo destacar que, desde el punto de vista jurídico, esta materia debe acreditarse, en un proceso administrativo, mediante los medios de prueba considerados en el Reglamento de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile, N° 15.

No obstante lo anterior, la Contraloría General de la República ha sostenido en su dictamen N° E288163, de fecha 15.12.2022, en el contexto de las investigaciones sobre acoso sexual o laboral, que el fiscal instructor se encuentra facultado para valorar los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales, como serían, a modo de ejemplo, las de Whatsapp o Telegram, como uno de los elementos que pueden servir de base a sus conclusiones en el cumplimiento de tarea.

Ello, considerando especialmente, que el acoso sexual o laboral se despliega en muchas ocasiones en un contexto al margen del público, por lo que los citados audios o capturas de pantalla pueden ser uno de los pocos –sino el único- medios a los que se puede recurrir a fin de probar las anotadas conductas de acoso, o bien, para eventualmente exculpar al acusado de las mismas.

4.2.3. A modo de ejemplo y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas;
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la víctima;
- Tratar a la víctima manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros;
- Ignorar o excluir, hablando solo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia;
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra o dignidad de la presunta víctima;
- Burlarse de la orientación sexual de un funcionario/a; o
- Mofarse de la discapacidad de un funcionario/a, entre otras.



4.3.ACOSO SEXUAL

4.3.1. Concepto

Se produce cuando una persona realiza 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. (Artículo 2°, inciso segundo letra a), del Código del Trabajo)

4.3.2. Elementos del Acoso Sexual

a. Sujetos del Acoso Sexual: el acoso sexual debe ser realizado por una persona, hombre o mujer indistintamente, esto significa, que no sólo incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo género.

Sujeto pasivo: es la víctima del acoso sexual, independiente de su género o del vínculo laboral existente;

Sujeto activo: es el que realiza el acoso sexual independiente del género o del vínculo laboral, que puede ser el jefe o cualquier otro miembro de la Institución.

b. Requerimiento de carácter sexual: Significa que la acción indebida debe ser de carácter sexual, el que puede ser ejercido no sólo de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género.

c. Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para establecer si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad un requerimiento de carácter sexual, no se configuraría posteriormente el acoso sexual. El silencio de la persona no podrá considerarse como consentimiento.

d. Contexto Laboral: Debe existir un vínculo laboral entre el que realiza el acoso sexual y la víctima; por tanto, no sólo se circunscribe al lugar, espacio físico, donde desempeñan sus funciones, sino que también se extiende fuera de este.

e. Por cualquier medio: Significa que las conductas constitutivas de acoso sexual, no se encuentran limitadas al acercamiento o contacto físico con la víctima, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, como invitaciones impropias, insinuaciones, correos electrónicos, entre otros. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

f. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, o su estabilidad laboral; como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien sufre.

4.3.3. Ejemplos de conductas de acoso sexual

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Equivale a un contacto físico no deseado, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona, toques, caricias, abrazos no deseados que pueden ser físicamente invasivos y causar molestia.



- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): Incluye comentarios de naturaleza sexual o chistes inapropiados, lenguaje vulgar ofensivo o sexualmente explícito, insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos no consentidos o inapropiados, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los/las acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo.

- Comportamientos basados en sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, medios electrónicos, redes sociales y aplicaciones de mensajería, proposiciones, etc.) todas ellas de carácter sexual. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo, sobre el aspecto o vestimenta y que son ofensivos. Una conducta de este tipo puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

4.4. FORMAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El acoso laboral o sexual puede adoptar distintas formas:

Horizontal: se produce cuando la conducta se realiza entre funcionarios/as que están subordinados al mismo Mando, independiente de la diferencia de antigüedad en el grado, o bien, no existe una relación de subordinación entre ellos.

Vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por uno o más funcionarios subordinados/as hacia la jefatura, o hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución.

Vertical descendente: el acoso se ejerce desde la jefatura hacia los/las subordinados/as. Si bien podría darse que el/la acosador/a tenga más de una víctima, generalmente, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura.

Se hace presente que, para que una conducta configure uno de los distintos tipos de violencia laboral, debe existir una asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía entre la víctima y el/la acosador(a). Ello, porque la jerarquía está dada por la estructura de la organización y la autoridad asociada a esa posición, mientras que la asimetría de poder significa que una persona ejerce mayor poder en desmedro de otra, independientemente de su posición jerárquica. Es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otras/s por antigüedad, mayor cercanía con la jefatura, etc.

4.5. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

4.5.1. Concepto

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros” (artículo 2º, inciso segundo, letra c) del Código del Trabajo).



Se configuraría este tipo de violencia, por ejemplo: con gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte, realizados con ocasión de la prestación de servicios a la ciudadanía, por parte de usuarios, proveedores de servicio, entre otros.

Los funcionarios, víctimas de esta violencia, pueden denunciar estos hechos, las que serán derivadas al Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8), de la Dirección de Gestión de Personas, de la Dirección Nacional de Personal, con la finalidad que gestione con los estamentos pertinentes los cursos de acción que correspondan.

V. DIRECTRICES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO

5.1. DENUNCIA

Frente a hechos que revistan el carácter de acoso laboral o acoso sexual ejercido por algún miembro de la Institución, las personas afectadas podrán dar cuenta de los hechos a través de una denuncia escrita, ante su Jefe Directo o ante el Superior Jerárquico de este, en el caso que, quien ejerza el acoso laboral o sexual sea su Jefe Directo, o mediante cuenta verbal, caso en que se deberá levantar un acta escrita, que se adjunta en **Anexo 1** “Acta de recepción de denuncia con motivo de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral”, firmada por el/la denunciante y el receptor de la denuncia.

➤ La denuncia deberá ser fundada, y cumplir los requisitos previstos en el artículo 90 B, de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, los cuales se detallan a continuación:

- 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.
- e) La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si este no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

➤ En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Si el denunciante formulare la petición de secreto, **quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información**. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Aquella disposición se aplica indistintamente para todas las partes intervinientes en el procedimiento, sea denunciante o denunciado, Mando resolutor, fiscal investigador o secretario, como a todos aquellos funcionarios que por la naturaleza de la tramitación de la documentación tengan acceso a la denuncia. La contravención a lo indicado anteriormente, acarreará las sanciones disciplinarias pertinentes.

➤ Las denuncias que no cumplan con los requisitos prescritos en acápite 5.1, del presente título, se tendrán por no presentadas.



➤ **Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas:** En la eventualidad de constatare que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, o para la obtención de algún beneficio legal, el/la denunciante quedará sujeto a las responsabilidades administrativas que de ello derive, previa Investigación o Sumario Administrativo, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

A su vez, es muy relevante puntualizar que 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-, 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.

➤ **Denuncias inconsistentes:** Dice relación con aquellas denuncias que sean incoherentes o incompletas, ya sea porque le falten componentes para su formalización conforme a los requisitos establecidos en la ley, o carezca de los elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad.

La presentación de denuncias inconsistentes no podrá ser sancionada, ello, por cierto, sin perjuicio de lo señalado acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

5.2. RECEPCIÓN DENUNCIA

La Autoridad que reciba la denuncia tendrá desde la fecha de su recepción, un plazo de **tres días** hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de **24 horas** para remitirla a la autoridad que considere competente. Para el objeto de contabilizar los plazos anteriormente señalados, corresponderá consignar con timbre la data de su recepción. Si habiendo transcurrido el término establecido, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se entenderá por presentada.

Para efectos de la presente Circular, se entenderá como Autoridad competente aquella con facultades para instruir una investigación o sumario administrativo, conforme a la normativa Institucional dispuesta para la tramitación de los procedimientos disciplinarios institucionales.

Asimismo, se entenderán por días hábiles de lunes a viernes, siendo inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos.

5.2.1. Cursos de Acción

a) Recibida la denuncia por el Mando competente, corresponderá efectuar un examen de admisibilidad de aquella, esto quiere decir, que se deberá verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en el acápite 5.1. de este Título, en caso de cumplirse estos, deberá realizarse un examen de mérito del contenido de la denuncia, esto es, que sea fundada lo que implica la concurrencia de los elementos de gravedad, importancia y oportunidad de los hechos denunciados.

Para los fines anteriores, deberá entenderse que la denuncia carece de **gravedad** cuando los hechos descritos por el requirente, sean inconsistentes, infundados, poco serios, o exista fragilidad en su relato que evidencie contradicciones o porque simplemente, analizados a conciencia, las circunstancias obedecen a la idiosincrasia institucional comúnmente aceptada; de **importancia**, cuando no aparezcan ostensiblemente los elementos típicos de una conducta sancionable bajo la definición de acoso laboral o sexual; y de **oportunidad**, al tratarse la denuncia de hechos acontecidos en una época que haga inviable la instrucción de una indagatoria, por considerar que con ello se impide un debido proceso o que no se cumple la finalidad correctiva al instruir un proceso disciplinario.



b) Realizado el examen de admisibilidad anterior, la Autoridad respectiva dispondrá la instrucción de la correspondiente investigación o sumario administrativo, o podrá resolver tener la denuncia por no presentada, lo cual deberá ser resuelto mediante la dictación de una Resolución Exenta fundada, conforme al modelo que se acompaña en el **Anexo 3**, lo cual deberá ser notificado al denunciante, en un plazo de cinco días hábiles, quien podrá ejercer los medios de impugnación que procedan, conforme a la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el acápite 5.2, de este Título, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces, se tendrá para todos los efectos por presentada, debiendo en tal caso disponer la instrucción de la correspondiente investigación o sumario administrativo.

c) **Medidas de Resguardo:** Tenida por presentada la denuncia, la Autoridad competente deberá adoptar las medidas de resguardo tendientes a evitar la reiteración de las situaciones denunciadas entre los involucrados/as. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante o víctima y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo; estas medidas podrán ser tales como, cambio de dependencias; separación de espacios físicos; redistribución de la jornada laboral; teletrabajo u otras medidas que la Autoridad competente estime conveniente. Para ello, se deberán efectuar las coordinaciones pertinentes con la Dirección Nacional de Personal y sus estamentos dependientes.

Las medidas de resguardo son esencialmente cautelares, temporales, revisables y/o modificables, y no podrán causar un menoscabo económico en los involucrados, y podrán ser adoptadas respecto a todos los intervinientes del procedimiento.

Si la medida de resguardo dispuesta por la Autoridad, conlleva el traslado de localidad del denunciante, deberá requerirse su consentimiento por escrito, conforme al acta prevista en el **Anexo 2** "*Acta de consentimiento para adopción de medida de resguardo*".

Asimismo, la citada autoridad institucional deberá informar a los Departamentos Personal de Nombramiento Supremo e Institucional (P.1 y P.2), y el Departamento Personal Civil (P.5), si se presentó una denuncia, si se tuvo por no presentada, o se instruyó una investigación o sumario, para el registro que llevarán para los fines propios conforme al área de competencia.

d) Adicionalmente, en caso del denunciante que solicita el carácter de secreto de la denuncia respecto de terceros, la Autoridad competente deberá adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar el resguardo a la privacidad y a la honra de todos los involucrados en el procedimiento de investigación, para evitar daños innecesarios a la reputación y la dignidad de las personas involucradas.

5.2.2. Protección del Denunciante

El personal que denuncie hechos constitutivos de acoso laboral y/o sexual, conforme lo previsto en el artículo 90 A, del Estatuto Administrativo tendrá derecho desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia, a lo siguiente:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de destitución.



Aquella disposición sólo es aplicable al personal Contratado por Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 59, de la Directiva de ese personal, aprobada mediante Orden General N° 1957, de fecha 18.05.2010.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, hechos constitutivos de acoso laboral y/o sexual 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 ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior directo o jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta.

Al respecto, cabe aclarar que la referida solicitud de traslado, no asegura al requirente su destinación a alguna dotación o Unidad en particular, sino su movimiento desde la dotación o Unidad donde se desempeña en virtud de la denuncia presentada, la cual será tramitada y resuelta conforme a las directrices técnicas contenidas en el Manual de Traslado para el Personal de Carabineros o aquella normativa que regule sobre la materia.

En ese contexto, Carabineros de Chile, por razones del servicio, se encuentra facultada para destinar a sus funcionarios a distintas localidades del país, atribución que no puede verse limitada por la conveniencia personal de quienes son trasladados, pues en su ejercicio debe primar el interés público por sobre el particular del servidor, toda vez que el objetivo conseguido por esta medida es lograr optimizar las funciones asignadas por la Constitución Política de la República y las leyes a la Institución (aplica dictámenes Nros. 40.453, de 2015; 35.593, de 2016; 23.550, de 2017 y 3.503, de 2020, entre otros, de la Contraloría General de la República).

c) No ser objeto de calificación o evaluación de desempeño anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales, sin perjuicio de las instancias de revisión que rigen esta materia (HH.JJ), la que será regulada a través de instrucciones específicas dictadas por la Dirección Nacional de Personal, cuando la denuncia sea interpuesta antes del inicio de los respectivos procesos calificatorios.

VI. INSTRUCCIONES

a) Los Jefes de Altas Reparticiones, Reparticiones y Unidades, a fin de evitar situaciones que den margen a actos contrarios a la dignidad de las personas y a los principios y valores que forman nuestra doctrina, procederán a notificar bajo acta las presentes instrucciones al personal bajo su mando, motivándolos a reflexionar sobre la materia y a cultivar una sana convivencia entre los/las integrantes de la Institución, manteniendo un absoluto respeto entre ellos.

b) Conforme a la normativa prevista en el Reglamento de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile, N° 15, en relación a la tipología sancionatoria que se especifica en el Artículo 22°, del Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile, N° 11, las faltas administrativas deben ser investigadas y sancionadas de acuerdo a los procedimientos que contemplan los referidos textos reglamentarios, esto es, **Investigación o Sumario Administrativo**, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales y civiles, que puedan hacerse efectivas ante el órgano jurisdiccional competente.



Tal como lo señala el Dictamen N° 48.983, de 18.06.2015, de la Contraloría General de la República: *“atendida la forma subrepticia en que se llevan a cabo las conductas de acoso sexual, como acontece en la especie, no siempre es posible contar con probanzas directas, más allá del propio testimonio que efectúen las víctimas de esas actuaciones, lo que no puede obstar a que el fiscal o la autoridad se formen la convicción acerca de su acaecimiento, ya que, de lo contrario, tales irregularidades quedarían impunes”*.

c) Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o acoso laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la Ley N° 21.643, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

d) En el evento que los hechos denunciados revistan caracteres de delito, deberá efectuarse la denuncia al Ministerio Público o a la Justicia Militar, según corresponda, conforme a las normas generales de competencia.

e) Con todo, cabe hacer presente que, conforme al Dictamen N° E516610N24, de 19.07.2024, de la Contraloría General de la República, en el caso de denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esa entidad fiscalizadora, resulta necesario que el funcionario realice la denuncia en esta Institución, conforme al procedimiento regulado en la presente Circular.

f) En el caso que la persona afectada o un tercero conocedor de los hechos perteneciente a la Institución, realice una denuncia por acoso laboral o sexual, en una entidad distinta a Carabineros de Chile (Fiscalía u otro), dicha situación deberá ser puesta en conocimiento de su mando respectivo, a fin que se adopten los cursos de acción tendientes a indagar los hechos denunciados.

g) El procedimiento administrativo deberá efectuarse con la mayor discreción y celeridad posible, velando porque las declaraciones de los testigos se presten libre de influencia o presiones. Asimismo, se sugiere evitar los careos entre el denunciante y denunciado, a fin de no ocasionar una revictimización del afectado(a).

h) Las presentes instrucciones tienen por objeto contribuir al fortalecimiento de un ambiente laboral, digno y de mutuo respeto entre los funcionarios/as de Carabineros de Chile, para prevenir acciones reñidas con los derechos fundamentales de las personas.

i) El personal de Carabineros, sin excepción ni distinción de género, en sus relaciones de servicio y trato personal con la ciudadanía, deberá observar en todo momento un comportamiento ético y profesional intachable, encuadrado rigurosamente en las normas legales e institucionales existentes.

j) Finalmente, y en atención a lo señalado en los párrafos que preceden, se dispone que los respectivos **Mandos Zonales, de Reparticiones y Unidades, den a conocer la presente Circular a la totalidad del Personal de su dependencia**, poniendo especial énfasis en que una conducta positiva redunda en el prestigio institucional ante la ciudadanía y, por el contrario, quienes violan los principios doctrinarios y éticos involucrados como la lealtad, camaradería, respeto, dignidad personal, disciplina y honestidad, generan un grave menoscabo a la Institución. Para el cumplimiento de dicho cometido, dispondrán a los asesores jurídicos de su dependencia la necesidad de mantener una actualización permanente sobre la materia.



k) La Dirección Nacional de Personal respecto a la presente materia podrá impartir las instrucciones que estime pertinente para su implementación.

I) **DERÓGASE** la Circular N° 1.850 de 16.06.2020, publicada en el B/O N° 4889.

**PUBLÍQUESE EN EL BOLETÍN OFICIAL
JUNTO CON LOS ANEXOS 1, 2 Y 3.**



RICARDO A. YÁÑEZ REVECO
General Director
CARABINEROS DE CHILE



ANEXO 1

ACTA DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA CON MOTIVO DE ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

ACTA NRO.

_____ /

<u>Fecha Denuncia</u>	<u>Hora denuncia</u>	<u>Lugar en que realiza la diligencia</u>
<u>Dirección de ocurrencia del hecho:</u>		
ANTECEDENTES DEL DENUNCIANTE		
<u>Grado</u>	<u>Nombre del denunciante</u>	
<u>Cedula de identidad</u>	<u>E- mail</u>	
<u>Teléfono fijo</u>	<u>Teléfono celular</u>	
<u>Domicilio</u>		
<u>Dotación (indique Sección/Oficina si corresponde)</u>		
<u>Antecedente o medio de prueba que acompaña la denuncia:</u>		

<u>Individualización de persona que ejerce o comete acoso laboral y/o sexual (indicar nombre, grado y dotación)</u>
<u>Individualización de posibles testigos del hecho o quienes lo habrían presenciado: (indicar nombre, grado, teléfonos si los tuviere y dotación)</u>

De acuerdo a cuenta del funcionario antes individualizado, se levanta acta. A fin de dejar registro de los hechos denunciados, quien, libre y voluntariamente, expresa lo siguiente:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:



ANEXO 2

ACTA DE CONSENTIMIENTO PARA ADOPCIÓN DE MEDIDA DE RESGUARDO:

En _____ a _____ días del mes de _____ del año _____, se deja constancia que el _____ de Carabineros (Nombre completo) _____, Cedula de Identidad Nro. _____, de dotación _____, en relación a los hechos que he denunciado mediante documento _____ (número doc/electr.; oficio u otros) de _____ y en conformidad a lo estipulado en el artículo 90 A, letra b), de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

<u>Con la finalidad de tomar medidas de resguardo; indicar si desea o no ser trasladado de localidad o función que desempeñe:</u>	
<u>Autorizo a ser trasladado/cambiado de función:</u>	<u>No autorizo a ser trasladado/ cambiado de función:</u>
<u>Medida de resguardo adoptada:</u>	
<u>Antecedentes o medios de prueba que acompañen la denuncia:</u>	

Nombre, grado y firma del denunciante

ANTE MÍ

Nombre y grado y firma del funcionario
que recibe la denuncia

NOTA IMPORTANTE: EL PRESENTE DOCUMENTO DEBERÁ SER REMITIDO COMO COPIA INFORMATIVA A LOS ESTAMENTOS CORRESPONDIENTES DEPENDIENTES DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL.

ANEXO 3:

SE TIENE POR NO PRESENTADA DENUNCIA
SOBRE ACOSO LABORAL Y/ SEXUAL.

RESOLUCIÓN
EXENTA N° _____/

(CUIDAD),

VISTO:

Administrativo;

Código del Trabajo;

c) El artículo 3°, de la Ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado;

d) Lo previsto en los artículos 4°, 5° y 6°, de la Directiva del Reglamento de Documentación y Archivo de Carabineros de Chile, aprobada mediante la Orden General N° 3.122, de 11.03.2024, publicada en el Boletín Oficial N° 5.108;

e) Las instrucciones impartidas en la Circular N° _____, de _____, de la Dirección General de Carabineros, sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; y

f) La Resolución N° 6, de 26.03.2019, publicada en el Diario Oficial N° 42.317, de 29.03.2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón en las materias de personal que indica, rectificada por su similar N° 11, del 04.04.2019, publicada en el Diario Oficial N° 42.324, de 06.04.2019, y modificada en la materia que indica por la Resolución N° 01, de 23.02.2024, publicada en el Diario Oficial N° 43.789, de 29.02.2024.

CONSIDERANDO:

1) La denuncia de fecha _____, presentada por el/la _____, de dotación de _____, por hechos constitutivos de (acoso laboral y/o sexual) _____, ocurridos el _____, en contra del _____, de dotación de _____, por los siguientes hechos:

(Relatar brevemente los hechos descritos en la denuncia): _____

2) Que, del análisis de admisibilidad que realiza este Mando competente sobre la referida denuncia, se pudo advertir que (Si/No) cumple con los requisitos previstos en el artículo 90 B, de Estatuto Administrativo (en caso de negativa, indicar cuales requisitos no cumple).

3) Asimismo, realizado un examen de mérito del contenido de la denuncia, relativas a su fundamentación, a fin de verificar la concurrencia de los elementos de gravedad, importancia y oportunidad de los hechos denunciados, se puede apreciar que estos no ameritan tener por presentada la denuncia de fecha _____, ello, en base a las siguientes consideraciones (se deberá expresar las razones de tal determinación)

(Para estos efectos, podrá considerarse que la denuncia no pasa el examen de mérito por cuanto es inconsistente, poco seria, o frágil en la relación de los hechos denunciados, contradictoria, o las circunstancias descritas obedecen a la idiosincrasia institucional comúnmente aceptada, como asimismo, cuando no aparezcan ostensiblemente los elementos típicos de una conducta sancionable bajo la definición de acoso laboral o sexual, o que se trate de hechos acontecidos en una época que haga inviable la instrucción de una indagatoria, por considerar que con ello se impide un debido proceso o que no se cumple la finalidad correctiva del régimen disciplinario).

SE RESUELVE:

A. TÉNGASE por no presentada la denuncia de fecha _____, interpuesta por el/la _____, de _____, en contra del _____, de dotación _____, por cuanto del examen de admisibilidad realizada a aquella, se aprecia que no (cumple con los requisitos dispuestos en el artículo 90 B, del Estatuto Administrativo/ tiene el mérito, gravedad e importancia/) para instruir la una investigación o sumario administrativo, conforme a lo dispuesto en las instrucciones impartidas en la Circular DIGCAR N° _____, de _____, según los antecedentes de hecho y derecho más arriba expuestos.

B. ACLÁRASE que la protección al denunciante, prevista en el artículo 90 A, del Estatuto Administrativo, cesa una vez la presente resolución quede a firme.

C. PASE a la (REPARTICIÓN) para conocimiento y se sirva disponer la notificación de la presente resolución e incorporar copia de la misma en el Sistema ROPER.

D. ARCHÍVESE copia de la presente resolución exenta y acta de notificación en la carpeta de antecedentes personales del exfuncionario.

(Mando competente) _____
_____ de Carabineros

Ant.: _____/
Distribución:
1. Interesado
2. Depto. P.7.
3. Archivo.

NOTA:

ESTA RESOLUCIÓN ES UN MODELO REFERENCIAL DE LA QUE EN DEFINITIVA DEBE EMITIR LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL COMPETENTE, CONSIDERANDO TODOS LOS ANTECEDENTES Y ELEMENTOS DE JUICIO QUE FUNDAMENTEN LA DECISIÓN.