



RESOLUCIÓN EXENTA N°

MAT.: ACTUALIZA “PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO” DEL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL E IMPLEMENTA LA LEY N°21.643, EN LAS MATERIAS QUE INDICA EL PRESENTE PROTOCOLO Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 0001 DEL 02 DE ENERO DE 2024.

SANTIAGO,

VISTOS: Lo dispuesto en decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N°2.763 de 1979; en el decreto con fuerza de Ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado; en el DFL 29 de 2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; Ley N°21.643 del 15 de Enero del 2024 que modifico 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; en el decreto supremo N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; en el decreto exento N°57, de fecha 15 de septiembre del 2023, que determina orden de subrogancia para el cargo de Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central; en la resolución exenta RA 116675/448/2023 de 25 de septiembre del 2023, del Servicio de Salud Metropolitano Central, que nombra en cargo de Alta Dirección Pública en calidad de titular como Jefe Departamento de Auditoría, a D. Fabian Andrés Vargas González, y en la resolución N° 6 de 2019 y sus modificaciones posteriores de la Contraloría General de la República que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón, dicto lo siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio de Salud Metropolitano Central es un organismo estatal, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Salud, y cuyas políticas, planes y programas les corresponde la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas.

2. Que, es necesario generar acciones y estrategias que fomenten y garanticen buenas prácticas laborales a nivel de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Central, con el objetivo de fortalecer los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación,

JORC TPBC



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/DEEWQ4-753>

prevención y sanción del acoso laboral y sexual y de la violencia en el trabajo y reforzar conductas y relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad de la función pública y el buen trato, para contar con funcionarios y funcionarias competentes, comprometidos y motivados para asumir los desafíos del sector salud, asumiendo el mejoramiento en los procesos y desempeñándose en ambientes laborales saludables que favorezcan su desarrollo, en armonía con las realidades conciliatorias personales y familiares, para dar cumplimiento así al debido ejercicio de nuestra función pública al servicio de la ciudadanía.

3. Que, en este contexto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores y que contiene entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género, no discriminación y diversidad.

4. El Decreto N°2 del 07 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 y señala en su artículo primero, numeral II, punto 8 uno de sus objetivos que señala Generar acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso, incorpora el enfoque de género e inclusión, determina el rol de las entidades empleadoras y sus organizaciones, y establece los roles y compromisos de los órganos de la administración del Estado.

5. Que, durante el año 2023, en concordancia con la Resolución N°2 de 2018 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que, entre otras disposiciones aprobó normas de aplicación general en materias de participación funcionaria para el Sector Público, el Servicio de Salud en conjunto con integrantes de toda la Red de Establecimientos y unidades pertinentes, generó un trabajo conjunto y participativo en la elaboración de un Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, que fue aprobado por resolución exenta N° 0001 del 02 de enero de 2024, y que contempló la participación de equipos técnicos de Calidad de Vida, abogados, referentes de violencia laboral, de salud mental, jefaturas y autoridades y diversas Asociaciones de Funcionarios, dando validez a su elaboración y su implementación.

6. Que, el 15 de enero del 2024 se publicó la Ley N°21.643 que modificó 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 cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en las materias señaladas, perfecciona los procedimientos de investigación y sanción, y equipara el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado. Asimismo, su entrada en vigencia el 01 de agosto, hace necesario actualizar el Protocolo citado en el considerando anterior, en todos los contenidos normativos y conceptuales que sea pertinente, y que se contendrán en el ejemplar aprobado por el presente acto administrativo.

7. Que, a través del Ordinario C35 N° 1806, del Subsecretario de Redes Asistenciales, envía documento "Orientaciones preliminares para la elaboración y/o la actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral (Ley N° 21.643)", y solicita difundir esas orientaciones preliminares en los establecimientos del Servicio de Salud para cumplir con la normativa una vez que la Ley N° 21.643 entre en vigencia en agosto del presente año.

8. Que, en este contexto, el Servicio de Salud Metropolitano Central, hace suyo los objetivos y directrices promulgadas en la Ley N° 21.643 del 15 de enero del 2024, impulsando políticas y medidas que le permitan a los funcionarios y funcionarias desempeñarse en un



espacio de trabajo sano, con ambientes laborales saludables que ayuden al bienestar personal y colectivo de cada uno de ellos y ellas.

9. Que, esta autoridad en virtud de lo expuesto, procede a formalizar la actualización del “**PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO 2024-2026**”, reemplazando la resolución exenta N°0001 del 02 de enero de 2024 que aprobó el “Protocolo de denuncia de violencia laboral (discriminación arbitraria, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual 2023-2025)” y atendidas las atribuciones de mi cargo:

RESUELVO:

1. **DÉJESE** sin efecto la resolución exenta N° 0001 del 02 de enero de 2024, que aprobó el “Protocolo de denuncia de violencia laboral (discriminación arbitraria, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual 2023-2025)”.

2. **APRÚEBESE** mediante el presente acto administrativo la actualización del protocolo vigente de denuncia y sanción de violencia laboral, el que pasará a llamarse “**PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO 2024-2026**” para la Red institucional del Servicio de Salud Metropolitano Central y que se contiene en documento que se inserta a la presente resolución.

3. **DÉJESE ESTABLECIDO** que el presente Protocolo podrá ser objeto de modificaciones y actualizaciones conforme a cambios normativos, jurisprudencia o de nuevas orientaciones en materia de prevención, investigación y sanción de la violencia laboral, o ante la necesidad de reforzar o complementar la información descrita en el presente documento.

4. **TÉNGASE PRESENTE** que el presente Protocolo comenzará a regir a contar del 01 de agosto del año 2024.

5. **PUBLÍQUESE** la presente Resolución conforme a lo prevenido en el artículo 7 letra g) de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, en el Sitio web del Servicio de Salud Metropolitano Central www.ssmc.redsalud.gob.cl en el link “Transparencia Activa”, a fin de cumplir con el principio de Transparencia, dispuesto en la norma citada y en el banner pertinente de la página web del Servicio de Salud.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y PUBLÍQUESE



Firmado por:
Fabián Andrés Vargas González
Director (s) del Servicio de Salud
Metropolitano Central
Fecha: 30-07-2024 16:56 CLT
Servicio de Salud Metropolitano
Central

Distribución:

- Dirección S.S.M.C
- Dirección H.U.A.P
- Dirección H.C.S.B.A
- Dirección H.E.C

JORC TPBC



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/DEEWQ4-753>

- Dirección S.A.M.U
- Dirección D.A.P
- Dirección CRS Maipú.
- Subdirección de Gestión Asistencial S.S.M.C.
- Subdirección Administrativa S.S.M.C.
- Departamento de Asesoría Jurídica S.S.M.C
- Departamento de Auditoría S.S.M.C
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas S.S.M.C.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas H.C.S.B.A.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas H.U.A.P.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas H.E.C.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas D.A.P.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas S.A.M.U.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas CRS Maipú
- Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente S.S.M.C
- Departamento de Calidad de Vida Laboral y Bienestar S.S.M.C
- Departamento de Gestión de Personas S.S.M.C
- Departamento de Capacitación y D.O. S.S.M.C
- Departamento de Formación y Relación Asistencial Docente S.S.M.C.
- Unidad de Personal y Remuneraciones D.S.S.M.C.
- Unidad de Relaciones Laborales SSMC
- Departamento de Calidad de Vida Laboral H.C.S.B.A
- Departamento de Calidad de Vida Laboral H.E.C
- Departamento de Calidad de Vida Laboral D.A.P
- Departamento de Calidad de Vida Laboral CRS Maipú
- Unidad de Calidad de Vida Laboral S.A.M.U
- Asociaciones Gremiales SSMC (29)
- Oficina de Partes S.S.M.C.
- Archivo



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/DEEWQ4-753>