

CUERPO DE BOMBEROS DE SANTIAGO

Sesión N° 4 de Directorio, con carácter de extraordinaria celebrada el 11 de marzo de 2019.

Se abrió la Sesión a las 19:00 hrs., en el Cuartel General “José Luis Claro Cruz”, presidida por el Superintendente don Marco A. Cumsille Eltit y, además, contó con la siguiente asistencia:

Vicesuperintendente		don Mauricio Repetto C.,
Comandante (S)		“ Diego Velásquez M.,
Tercer Comandante		“ Ivo Zuvic G.,
Cuarto Comandante		“ Jorge Guevara U.,
Intendente General		“ Álvaro Sainte-Marie H.,
Director Honorario		“ Alejandro Artigas M-L.,
“ “		“ Próspero Bisquertt Z.,
“ “		“ Alfredo Egaña R.,
“ “		“ Mario Banderas C.,
“ “		“ Luis Claviere C.,
“ “		“ José Matute M.,
Director de la	1ª. Cia.	“ Luis A. Ovalle del P.,
“ “ “	2ª. “	“ Jorge Rojas C.,
“ “ “	3ª. “	“ Jorge Banderas C.,
“ “ “	4ª. “	“ Christian Claviere T.,
“ “ “	5ª. “	“ José M. Rioseco R.,
“ “ “	6ª. “	“ Luis Galleguillos M.,
“ “ “	8ª. “	“ Daniel Alarcón P.,
“ “ “	9ª. “	“ Carlos Tiznado L.,
“ “ “	10ª. “	“ Antonio Arévalo S.,
“ “ “	11ª. “	“ Cristián Pinchetti G.,
“ “ “	12ª. “	“ Marcelo González R.,
“ “ “	13ª. “	“ Juan Valdés R.,
“ “ “	14ª. “	“ Andrés Márquez C.,
“ “ “	15ª. “	“ Felipe Lavalle B.,
“ “ “	17ª. “	“ Eric Huerta T.,
“ “ “	19ª. “	“ Marcela Álvarez E.,
“ “ “	20ª. “	“ Alejandro Figueroa M.,
“ “ “	21ª. “	“ Sergio Leiva Z.,
“ “ “	22ª. “	“ Cristhian Bedwell G.,

y el Secretario General, don Jorge Echeverría Noton.

El Secretario General excusó la inasistencia del Comandante don Gabriel Huerta T., por encontrarse fuera de Chile; del Tesorero General don Guillermo Pinto A.; del Director Honorario señor Enrique Matta R.; y del Director de la 7ª. Compañía señor Ricardo Thiele C.

Se dio cuenta y se trató:

1°.- PROYECTO DE NORMAS PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y OTROS ABUSOS.- El Superintendente señaló que la presente Sesión

tenía por objeto analizar el Proyecto que establecía normas para casos de acoso sexual y otros abusos, que fue presentado al Directorio por el Consejo de Oficiales Generales, en la Sesión Ordinaria del mes de febrero ppdo., que era del siguiente tenor:

ESTABLECE NORMAS PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y OTROS ABUSOS.

Santiago, xx de xxx 2019

VISTOS: La necesidad de establecer la normativa para casos de acoso sexual, conductas de abuso y cualquier otra manifestación de agresión psicológica, entre voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago y;

CONSIDERANDO: Las facultades conferidas en el Reglamento General de la Institución;

Apruébase la siguiente Normativa para casos de acoso sexual, conductas de abuso y/o cualquier otra conducta de agresión psicológica en el Cuerpo de Bomberos de Santiago.

TITULO I
NORMAS PARA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

1.- DISPOSICIONES GENERALES:

La presente normativa tiene por objeto preservar y garantizar el normal desenvolvimiento de la convivencia interna de los voluntarios de la institución en el marco de mutua consideración y respeto que sanciona el Reglamento General, en todas las actividades bomberiles que se realicen en los recintos y/u otros lugares que ocupe la institución, para cumplir las funciones propias del servicio y en cualesquiera otras del quehacer bomberil, sea que se relacionen o no con el servicio.

2.- INFRACCIÓN:

ARTÍCULO 1°:

Las relaciones al interior de la institución deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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 integridad o su situación personal o bomberil.

Serán consideradas, a modo meramente ejemplar y sin ser esta enumeración

taxativa, las siguientes conductas de acoso sexual:

- a) **Acoso sexual leve o moderado.** Conductas impropias verbales: de carácter sexual o lesivo de alguno de los géneros, piropos constantes, impropios u ofensivos y declaraciones unilaterales o alusiones con contenido sexual, dirigidas a una persona en particular o abiertamente, sea por medio verbal o escrito. Acoso no verbal y sin contacto físico: miradas innecesarias o permanentes y focalizadas y gestos lascivos. Estas conductas para constituir acoso deberán ser reiteradas y/o persistentes en el tiempo, sin perjuicio del reproche que puedan merecer en cuando se produzcan en forma puntual o esporádica.
- b) **Acoso sexual grave.** Acoso consistente en presiones tanto físicas como psicológicas o en requerimientos de carácter sexual. Este tipo de acoso no requiere ser reiterado ni persistente en el tiempo, pues basta con que ocurra en una ocasión para constituir falta.

3.- INVESTIGACIÓN:

ARTÍCULO 2°. La Investigación se inicia con la denuncia.

Todo voluntario de la institución que sufra de hechos definidos como acoso sexual por este protocolo o por la Ley, tiene derecho a denunciarlos ante la justicia ordinaria y/o ante la institución, en este último caso, la denuncia puede ser realizada a través de los canales que cuenta la institución (página web CBS), o de manera escrita al Director de la Compañía o al Oficial General a cargo, según proceda, quién deberá elevar los antecedentes al Secretario General de la institución en el plazo máximo de 24 horas.

Del mismo modo, todo voluntario que tome conocimiento de la ocurrencia de los hechos antes descritos, que afecten a un tercero, podrá del mismo modo informar de su ocurrencia por los canales antes ya señalados. En estos casos, corresponderá al Secretario General contactar a la persona afecta, a efectos, confirmar la información proporcionada y ofrecerle la posibilidad de denunciar los hechos.

En el caso que alguna de las conductas antes descritas afecte a un brigadier de la institución, será obligación de todo oficial o voluntario de la misma, informar de su ocurrencia al Secretario General, a fin de que se adopten las medidas correspondientes.

ARTÍCULO 3°:

El denunciante deberá detallar los hechos que son materia de la misma, en lo posible indicando lugar, fecha y hora, y el nombre del presunto acosador y demás hechos que considere pertinente o clarificadores de la situación, debiendo agregar finalmente su individualización: nombre completo, cédula de identidad, Compañía a la que pertenece, fecha y firma (salvo que realice la denuncia a través de la página web de la institución).

ARTÍCULO 4°:

Recibida la denuncia por parte del Secretario General, éste deberá disponer

el inicio de una investigación respecto de los hechos denunciados.

Asimismo, podrá tomar cualquier medida transitoria a fin de respetar y proteger los derechos de los involucrados, la reserva de la investigación, como también solicitar la suspensión temporal inmediata de las labores del voluntario denunciado.

ARTÍCULO 5°: Garantías dentro de la Investigación.

El Secretario General designará a un investigador para que en el plazo de dos días hábiles inicie su trabajo de investigación. La investigación se iniciará tomando declaración a la parte denunciante, la que podrá aportar los testigos y demás antecedentes o pruebas que sustenten sus dichos. El denunciado deberá ser notificado de manera personal del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y se le tomará declaración ofreciéndosele la oportunidad de aportar los testigos y demás antecedentes o pruebas que acrediten sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por las partes involucradas, de los testigos y las pruebas que éstos pudieran aportar.

Con el objeto de proteger a las partes, tanto el investigador, como las partes y todo aquel que tome conocimiento de la investigación, deberán mantener estricta reserva respecto de todos los antecedentes que involucre la Investigación que lleva a cabo. La infracción a este deber de reserva será considerada una falta a la disciplina.

El investigador deberá garantizar que ambas partes sean oídas y que tengan la oportunidad de fundamentar sus dichos. Con todo, la negativa del denunciado a declarar o a ser notificado, no entorpecerán el curso de la investigación, dejándose constancia del hecho.

ARTÍCULO 6°:

El investigador tiene un plazo máximo de 15 días corridos para concluir la etapa de recolección de información, y para emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, el que podrá ser prorrogado por Secretario General hasta por 15 días corridos adicionales, por motivos fundados.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados y las conclusiones a que llegó el investigador.

4.- CONOCIMIENTO Y JUZGAMIENTO:

ARTÍCULO 7°:

Todos los casos de acoso sexual que se denuncien se entenderán que afectan los intereses generales del Cuerpo y, en consecuencia, concluida la investigación, el Secretario General, atendida la gravedad de los hechos, el cargo desempeñado por las partes y de acuerdo a los demás antecedentes que aporte la investigación respectiva, elevará los antecedentes al Consejo de Oficiales Generales, o bien, a una Sala del Consejo Superior de Disciplina, según corresponda, para que conozca del caso y determine las resoluciones y/o

sanciones que correspondan, todo ello de acuerdo al Reglamento General.

TITULO II
OTRAS CONDUCTAS ABUSIVAS:

ARTÍCULO 8°:

Se entiende por otras formas de abuso o acoso, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por un voluntario, oficial de compañía o por uno o más voluntarios, en contra de otro u otros voluntarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación personal o bomberil al interior de los cuarteles o en alguna dependencia de la institución. El acoso que también puede ser de carácter psicológico, hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios voluntarios, realizadas por uno o más voluntarios u oficiales de compañía.

Para estar en presencia de este tipo de abuso o acoso se deben cumplir a lo menos tres situaciones:

1. La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto no constituyen acoso los conflictos ocasionales o esporádicos;
2. Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados;
3. La existencia de diferencias de poder: formal (de un oficial) o informal (entre voluntarios).

ARTÍCULO 9°:

Todos lo concerniente a la denuncia e investigación de este tipo de conductas, se regirá por lo dispuesto en los artículos 2° al 6° precedentes, en tanto que el conocimiento y juzgamiento de la o las faltas respectivas quedarán entregados a los órganos disciplinarios de la Compañía o del Cuerpo que correspondan, según las reglas generales.

Anótese, Notifíquese y Comuníquese.

Agregó, que la idea era abordarlo con altura de miras, considerando las circunstancias que enfrentaban actualmente las Instituciones del país, principalmente aquellas afectadas por acusaciones que las colocaban en tela de juicio y que las hacían perder credibilidad. Señaló que sería interesante que el Secretario General se refiriera a las observaciones que hicieron llegar algunos Miembros del Directorio sobre la materia.

El Secretario General señaló que, obviamente, el tema concitó el interés de varios Miembros del Directorio, y era así como se contaba con comentarios y observaciones de los Directores de la 4^{a.}, 14^{a.}, 6^{a.}, 22^{a.}, 19^{a.}, 21^{a.} y 5^{a.} Compañías, y del Director Honorario don Alfredo Egaña, que sería lato detallar.

El Superintendente, continuó, consideraba que el Directorio debía pronunciarse respecto de si existía o no disposición para legislar sobre el tema, porque había dos aristas. Una, la aplicación práctica del Proyecto. La otra, la constatación de que se estaba frente a una situación real que no sólo afectaba a nuestra Institución, sino a varias otras entidades, y que nuestro reglamento no consideraba este tema, que era parte de la agenda pública y del día a día del Cuerpo.

El Secretario General expresó que, complementando lo manifestado por el Superintendente, las ideas centrales del Proyecto que se había presentado eran generar, al interior de la Institución, un canal expedito para la denuncia de este tipo de conductas. Agregó, que era discutible cuál sería ese canal y quiénes serían las personas que podrían hacer uso de ese canal de denuncia. También, continuó, contar con una instancia de investigación, algo nuevo en nuestros procedimientos disciplinarios, considerando que lo delicado del tema indicaba que el funcionamiento de las instancias disciplinarias no parecía el adecuado para hacerse de todos los antecedentes que puedan estar disponibles. Por eso que se establecía un proceso de investigación, respetando la reserva de los hechos y la dignidad del denunciante y del denunciado. Luego, canalizar el resultado de la investigación a través de los órganos disciplinarios del Cuerpo.

El Superintendente indicó que, por lo tanto, se debía resolver respecto de si se entraba en el análisis del Proyecto o se emitía un pronunciamiento sobre la idea de legislar sobre la materia.

Ofreció la palabra.

El Director Honorario don Mario Banderas manifestó que, en su opinión, el texto era más que pertinente por todo lo que se había sabido, conocido y leído. Agregó, que el texto del Proyecto cumplía con los objetivos que habían planteado el Superintendente y el Secretario General. Si bien era cierto la redacción se podía mejorar, el contenido era perfecto.

El Superintendente señaló que todo aporte será bienvenido y todo será consensuado porque la idea era que el Proyecto sea robusto, validado por el Directorio y conocido por toda la Institución.

El Director Honorario don Próspero Bisquertt expresó que no tenía tanta claridad sobre la visión del Director Honorario señor Banderas Carrasco, respecto de si el documento cumplía o no con el 100% de los

objetivos que se perseguían. En lo jurídico, agregó, le redacción podía ser satisfactoria, pero la Institución, en su declaración de principios, debía pretender algo que iba más allá de lo que había señalado el Secretario General, ya que debía ser muy profunda y quizás con un texto bastante más extenso que el que se había presentado. Se debían buscar los términos bomberiles adecuados que contemplen, entre otras cosas, lo concerniente a todos los que tenían relación con la Institución: personal, Cuarteleros, la gente joven que tenía mucho trato con ellos. Por mucho que el Código del Trabajo contemple el tema, el Cuerpo debía ser una familia y en su declaración de principios debía considerar a todos los que circundan al Cuerpo, por cualquier vía. Por eso, continuó, era comenzar con el “vaso medio vacío” pensar solamente en que se debía encontrar a los que cometan estas faltas y determinar la forma de juzgarlos. La Institución debía buscar establecer una política de responsabilidad del evento, es decir, hasta dónde el Cuerpo debía respaldar a las personas agredidas en un momento determinado, definir la protección que merecían una vez comprobada la comisión de los actos, y cuál podría ser el resarcimiento que podría otorgarles el Cuerpo, frente a la posibilidad de que el Cuerpo pueda ser objeto de una demanda, y se debía estar preparado para esto. Había varios puntos del Proyecto que se debían revisar acuciosamente. Por ejemplo, el Art. 1° señalaba *“Las relaciones al interior de la institución deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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 integridad o su situación personal o bomberil.”* Si esto se leía a la inversa, se entendería que aquellos con encuentros consensuados podrían hacer uso de cualquier situación para mantener relaciones sexuales al interior de cualquier Cuartel del Cuerpo. Por eso sostenía que había que afinar la redacción cuando se trataba de estos temas. Agregó, que mantenía su inquietud en cuanto a la razón por la cual no se hizo uso de la posibilidad de que se hubiese efectuado una charla con el Ejército, porque fueron objeto de charlas más de 30.000 de sus Funcionarios. Se hubiesen aclarado muchas inquietudes. Si ya existía “el agua tibia”, no sabía por qué no se hizo uso de ella. Todavía existía la posibilidad de que se llevasen a cabo charlas al interior de la Institución. El documento que se había presentado será bueno en la medida que se le aplique mucho intelecto. Por lo tanto, reiteraba que no estaba tan convencido de que el documento contenga todos los aspectos de que trataba el tema de acosos y abusos. Los documentos que elaboraron la Universidad Católica y el Ejército sobre la materia contenían más de 40 páginas, y su lectura era tensa y densa. No consideraba que la Institución requiriera de un documento de esa magnitud, pero precisaba de uno que cubra ampliamente las relaciones que se daban y que se pudieran dar entre Bomberos. Una vez que eso suceda se estará en condiciones de afirmar que se había conseguido el

objetivo. Mientras sólo se pensara en Bomberos y no se considerara la existencia del personal civil que podía involucrarse con Bomberos, no se podrá enviar un mensaje categórico a los cercanos a la Institución en el sentido que había relaciones de todo tipo. Todos quienes tengan relación con Bomberos debían tener claro que estarán sujetos a este régimen de ética, que era lo que se deseaba establecer.

El Director de la 14ª. Compañía señaló que entendía que no se iba a debatir el fondo del Proyecto, sino que se resolvería sobre la idea de legislar acerca del tema.

El Superintendente expresó que abrió el debate por si alguien, antes de resolver sobre la posibilidad de legislar sobre la materia, deseaba fundamentar su postura en caso que no deseara que se legislara sobre el tema, pero estimaba que había consenso en que sí se legislara. Acerca del texto del Proyecto, agregó, solicitaba al Secretario General que informara sobre las fuentes que fueron consultadas y cómo se trabajó en la elaboración del documento.

El Secretario General señaló que hubo un acercamiento con el Ministerio de Defensa, pero como no hubo respuesta, no se estimó conveniente esperarla indefinidamente. Agregó, que el documento fue elaborado hacía 8 o 10 meses, durante el período en que fue Secretario General don Carlos Silva S. Si bien era cierto el documento no había sido analizado por las Comisiones de Asuntos Legales y Jurídicos y de Asuntos Reglamentarios, algunos de sus integrantes lo habían abordado en forma individual. Sí fue revisado por el Consejo Superior de Disciplina, como también por el Abogado señor Manuel Tagle U., quien aclaró algunas inquietudes de carácter laboral. El texto, continuó, obedecía a una lógica diferente a la de las Fuerzas Armadas o de las empresas, toda vez que las relaciones al interior de la Institución eran de naturaleza distinta. Parte de las observaciones que se recepcionaron apuntaban a quiénes debía afectar esta norma. Por ejemplo, a juicio del Director Honorario don Alfredo Egaña, la norma debía aplicarse a Bomberos y Funcionarios de la Institución, pero el Abogado señor Manuel Tagle indicó que los Funcionarios estaban afectos al Reglamento de Higiene y Seguridad de la Institución. Ciertamente, continuó, el Proyecto presentado no mencionaba esa circunstancia, pero sí se podrían incorporar algunas líneas sobre esta interfaz laboral-bomberil, en la cual obviamente primará el criterio legal que establecía el Código del Trabajo. En el caso que el agresor sea un Bombero, no estaba claro cuál era el procedimiento que se debía seguir al respecto, que era uno de los aspectos que podía incorporarse al texto.

El Superintendente señaló que el texto inicialmente consideraba a los Funcionarios, a todos los que estaban relacionados con la Institución, pero a indicación del asesor legal en materias laborales, Manuel Tagle,

fueron excluidos, ya que debían regirse por el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Institución. Agregó, que el único artículo del Reglamento General que preveía la relación entre Bomberos era el N° 100, que los obligaba a guardar entre sí mutua consideración, que se podía continuar aplicando. Aplicar una norma como la presentada daba una señal educativa a nivel Institucional y proporcionaba una luz a quienes servían cargos de Oficial, particularmente de mando. Consideraba que los Oficiales de Mando debían educar y sancionar, y reconocía que cada vez era más difícil mandar y ejercer cargos, por un asunto generacional. Agregó, que los organismos disciplinarios de la Institución se habían visto enfrentados a situaciones relacionadas con el referido Proyecto, y la ausencia de una normativa clara los había dejado, si no en la ambigüedad, al menos en la “orfandad”. En consecuencia, a su juicio se debía legislar, de tal forma que la Institución se mantenga a la vanguardia en temas de esta naturaleza. Agregó, que esto le hacía recordar cuando se trató la reforma reglamentaria en materia disciplinaria, y hoy estaba garantizado el Debido Proceso. Hacía 10 u 11 años el Directorio tuvo la visión de avanzar sobre esta materia y si bien era cierto en ese entonces fue contrario a la reforma, con el tiempo se convenció de que cuando en el Directorio se planteaban temas de largo plazo, se anticipaba a los hechos, se normaba y regulaba, la Institución resultaba fortalecida moralmente, lo que era difícil de igualar y contrarrestar. El resultado de esa reforma resultó brillante y beneficiaba a la Institución hasta el día de hoy. No pretendía colocar este Proyecto a la altura de la referida reforma, pero ambas materias tenían el mismo espíritu. Por eso que era partidario de que se legislara sobre el Proyecto que se había presentado en esta Sesión, sobre el cual esperaba hubiese consenso. Agregó, que sería interesante que quienes hicieron llegar sus observaciones, las dieran a conocer brevemente ya que no fueron compartidas a los Miembros del Directorio, ya que había una fórmula para acogerlas: aquellas que se estimen pertinentes incorporarlas al texto, se harán llegar a las Comisiones de Asuntos Reglamentarios y de Asuntos Legales y Jurídicos, para que conjuntamente formulen una proposición de un nuevo texto.

El Director Honorario don Luis Claviere expresó que “quien podía lo más, podía lo menos”. En definitiva, en nada afectaba que en el Proyecto estén considerados Voluntarios y Funcionarios. Por ejemplo, agregó, el ciber acoso no era delito, aunque quizás pronto lo será, por lo cual si sucediera al interior de la Institución, el Código del Trabajo no se podría aplicar porque nada decía al respecto, pero sí se afectarían los esquemas valóricos del Cuerpo.

El Director de la 6ª. Compañía indicó que su formación profesional no le permitía efectuar comentarios de carácter legal, porque no era especialista en el tema. Agregó que, a diferencia de lo que había planteado el Director Honorario don Próspero Bisquertt, consideraba que había un

avance importante en lo que se estaba haciendo, porque el Cuerpo estaba un tanto atrasado en esto ya que debió hacerlo hacía algún tiempo. Una de sus consultas iniciales, continuó, fue qué sucedía con la relación entre los Funcionarios, y entre éstos y los Voluntarios y Voluntarias. Estaba claro que, por recomendación del asesor legal en materia laboral, los Funcionarios no debían considerarse en el documento. Por lo tanto, apoyaba la idea de legislar y de que se avance sobre el tema. El hecho de que se pueda estar atrasado no significaba sacar un documento a la rápida. Estimaba que el documento consideraba las cosas más relevantes que se debían tener en cuenta al tratar un tema como éste. Agregó, que en los “vistos” del documento se señalaba *“La necesidad de establecer la normativa para casos de acoso sexual, conductas de abuso y cualquier otra manifestación de agresión psicológica, entre voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago y; ...”*, y consultaba si sería necesario incorporar la palabra “Voluntarias”? Continuó señalando, que en la primera parte de las disposiciones generales se establecía *“La presente normativa tiene por objeto preservar y garantizar el normal desenvolvimiento de la convivencia interna de los voluntarios de la institución en el marco de mutua consideración y respeto que sanciona el Reglamento General, en todas las actividades bomberiles que se realicen en los recintos y/u otros lugares que ocupe la institución,”*, y se preguntaba qué sucedería si ocurriera alguna actitud sancionada por el documento, entre Voluntarios, pero no en dependencias de la Institución? Además, el art. 6° expresaba que *“El investigador tiene un plazo máximo de 15 días corridos para concluir la etapa de recolección de información, y para emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, el que podrá ser prorrogado por Secretario General hasta por 15 días corridos adicionales, por motivos fundados.”* Y se preguntaba si la Institución podrá hacer la denuncia a la policía después de haber iniciado una investigación interna, o eso quedaría al arbitrio del afectado, de la víctima?

El Superintendente expresó que esa era una buena pregunta.

El Director de la Sexta, continuó, el punto 1 del art. 8° señalaba *“La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto no constituyen acoso los conflictos ocasionales o esporádicos”*, pero cómo se determinaba cuándo algo era ocasional o esporádico?

El Superintendente informó que esa observación también se había recibido.

El Director Honorario don Mario Banderas señaló que, complementando lo expresado por el Director de la Sexta, las formas verbales “poder” y “deber” eran categóricas en el derecho y lo podían confirmar los Abogados. Agregó, que el Título I establecía *“normas para conductas de acoso sexual”*, lo que era curioso porque se estaban dando

normas para el acoso sexual, es decir, podía haber acoso sexual, siempre y cuando tenga esta normativa, y era algo absurdo y contrario a lo que se pretendía. Por lo tanto, sugería el siguiente título: *“Normas para tipificar, investigar, juzgar y sancionar conductas de acoso sexual.”* En lo formal, consideraba que la primera letra de la palabra “institución” debía escribirse con mayúscula, *“Institución”* *“la Institución”, “nuestra Institución”*. En el punto 2 del Título I, le agradaría reestudiar la palabra “infracción”, porque estimaba que no “daba” para lo que se estaba estudiando. Continuó señalando, que había algo interesante porque la Ley 2005 establecía que lo que decía el texto presentado estaba expresado para todos los Chilenos, y nosotros éramos Chilenos, aunque no exclusivamente. En el art. 1°, letra a) del Título I, se hablaba de *“conductas verbales impropias”*, y él agregaría la expresión *“entre otras”*. En la misma letra a) se señalaba *“... de carácter sexual o lesivo...”*, y se preguntaba si era efectivamente “lesivo” o “lascivo”, que lesionaba, ofendía, humillaba, agraviaba? El término “lesivo”, como adjetivo, no existía en el diccionario. Este aspecto estimaba que debía ser reestudiado. También respecto de lo señalado en la letra a), debía precisar que la comunicación era verbal o no verbal, y el silencio también era comunicación, y a veces era elocuente. Los gestos, por ejemplo, eran insultos garrafales, y sin que se diga una palabra. Habría que ver más adelante cómo esto se podría incorporar al texto, porque también era comunicación. En el sexto renglón del art. 2°, la palabra “quién” no llevaba acento porque no era pregunta, y por el tenor del texto tendría que utilizarse en plural, “quienes”. Concordancia sujeto-verbo. En el segundo párrafo de ese mismo artículo se señalaba *“Del mismo modo, todo voluntario que tome conocimiento de la ocurrencia de los hechos antes descritos, que afecten a un tercero, podrá del mismo modo informar de su ocurrencia*” Esto a su juicio era grave, porque si un Voluntario conocía de una situación sancionada por esta normativa, *“deberá dar cuenta”*. En caso contrario, se convertiría en cómplice.

El Superintendente manifestó al Director Honorario don Mario Banderas que estaba realizando un gran aporte, pero que lo invitaba a que cuando se trataran los asuntos de fondo, aunque el lenguaje “era fondo” porque construía realidad, participara en la redacción final del documento. Agregó, que el texto podía presentar errores de redacción, pero él abrió el debate para que se manifestaran objeciones a las normas que estaban consignadas en el documento.

Agregó **el Director Honorario señor Banderas Carrasco**, que era vital analizar la redacción del tercer párrafo del mismo artículo, que establecía *“ En el caso que alguna de las conductas antes descritas afecte a un brigadier de la institución, será obligación de todo oficial o voluntario de la misma”*, porque tendría que decir *“En el caso de que alguna”*, en tanto que esa obligación del Oficial o Voluntario significaba que

“deberá”, pero en el otro caso era “puede”, o sea, había una antítesis conceptual.

El Director Honorario don Alfredo Egaña manifestó que, antes de referirse a las observaciones de fondo que hizo llegar por escrito a la Secretaría General, daba sus excusas al Secretario General porque él mal interpretó la gentil respuesta que le había enviado, y le agradecía la información que le había proporcionado. Agregó, que como se contaba con la presencia y la asistencia del Director Honorario don Mario Banderas, y como además partía de la base que respecto de la tipificación existían de las posibles conductas ilícitas existían innumerables textos donde estaban latamente definidas, sólo se iba a referir a aspectos de fondo. Continuó señalando, que en los “*Vistos*” se señalaba “..... *entre voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago y;*” pero considerando que al interior de la Institución interactuaban Voluntarios, Voluntarias, Funcionarios, Funcionarias, incluso algunos con doble condición, es que se hacía necesario ampliar el ámbito de cobertura de la propuesta, y en esta ampliación se debía considerar a los Brigadieres, pues se trataba de menores que estaban al cuidado y resguardo de una Unidad del Cuerpo. Por lo tanto, sugería que la redacción fuese “*entre todos los integrantes del Cuerpo de Bomberos de Santiago.*” Al referirse a “*integrantes*”, señaló, hacía hincapié en que se debía incluir a los Funcionarios y Funcionarias porque asumía que este protocolo, que asumía será un Acuerdo del Directorio de Carácter Permanente, sería, además, una declaración de principios de la Institución respecto de cuáles debían ser las conductas y disposición de las personas, y en esta disposición, al interior de la Institución interactuaban Funcionarios, Funcionarias, Voluntarias, Voluntarios y Brigadieres. En cuanto a las “*Disposiciones Generales*”, se señalaba “... *convivencia interna de los voluntarios de la institución...*”, “...*en todas las actividades bomberiles...*”, y “...*otras del quehacer bomberil, sea que se relacionan o no con el servicio.*”, respecto de lo cual sugería ampliar la cobertura al mayor número de escenarios posible, porque con las definiciones propuestas cualquier situación que se produzca fuera de estos escenarios quedaría al margen de la norma propuesta, por ejemplo, un acoso en un trayecto en vehículo particular que no tenga como origen ni destino un acto bomberil; o acoso de un ofensor desde un vehículo particular estacionado frente al domicilio particular del ofendido, etc. Contreñir esto sólo a los ámbitos del servicio bomberil, significaría que no se consideraría una parte importante en la propuesta de la norma, por lo cual sugería considerar el mayor número de escenarios posibles, dando una definición para ellos. Respecto del art. 1°, agregó, que señalaba “Las relaciones al interior de la Institución...”, a su juicio tenía una redacción que daba una cobertura insuficiente pues dejaba al margen a otros actores y otros escenarios, razón por la cual proponía que se consignara “*Las relaciones entre todos los integrantes de la Institución...*” El art. 2°, en los dos primeros párrafos, expresaba “*Todo voluntario*”, con lo cual se dejaba

de lado a los Funcionarios y Brigadieres, por lo que habría que reemplazarla por *“cualquier integrante”*. Agregó, que si se aplicaban las sugerencias anteriores, el tercer párrafo de ese mismo artículo resultaba redundante, no obstante era de la opinión de mantenerlo para dejar establecida una muy clara señal de la especial preocupación por los menores de edad entregados al cuidado de la Institución. En el art. 3°, penúltimo renglón, se señalaba *“...Compañía a la que pertenece”*, con lo cual también se dejaba fuera a los Funcionarios y Funcionarias, quienes también eran sujetos posible de denunciar. Sugería el reemplazo de esa expresión por *“desempeño Institucional”*. El art. 4° indicaba en el último renglón *“...de las labores del voluntario denunciado.”*, y la referencia a Voluntario reducía la cobertura, por lo que a su juicio debía cambiarse por *“del desempeño del denunciado”*. En cuanto al art. 5°, *“Garantías dentro de la investigación”*, estimaba que se debía agregar un primer párrafo considerando la especial función de los investigadores, quienes debiesen tener un respaldo que les acredita y otorgue fuera y garantía a su accionar, debiendo contar con una selección y nombramiento de instancias Institucionales colegiadas. En consecuencia, sugería agregar el siguiente primer párrafo: *“El Consejo Superior de Disciplina, a propuesta de la Comisión de Asuntos Legales y Jurídicos, nominará a Voluntarios investigadores.”* Continuó manifestando, que la redacción del art. 7° resultaba insuficiente para la cobertura explicada en los puntos anteriores, por, lo que sugería la siguiente: *“Todos los casos de acoso sexual que se denuncien se entenderán que afectan los intereses generales del Cuerpo y, eventualmente, el servicio bomberil. En consecuencia, concluida la investigación, el Secretario General, atendida la gravedad de los hechos, las funciones desempeñadas por las partes y de acuerdo a los demás antecedentes que aporte la investigación respectiva, elevará los antecedentes, según corresponda, al Consejo de Oficiales Generales, a una Sala del Consejo Superior de Disciplina, o al Oficial General pertinente, para que conozca del caso y determine las resoluciones y/o sanciones que correspondan, todo ello conforme y de acuerdo a las normas particulares correspondientes.”* Hacía especial hincapié en que al hablar de *“integrantes”*, se consideren a los Funcionarios de la Institución, no significaba que estuviese proponiendo el cambio de una cosa por otra, Reglamento vigente, sino tan sólo que se mantenga la norma legal. Agregó, que se debía entender que esto era una manifestación de voluntad y de intención para la Institución, de la cual formaban parte los Funcionarios (as), y quienes estaban afectos a normas particulares correspondientes.

El Superintendente manifestó que era interesante el aporte del Director Honorario don Alfredo Egaña. Recordó que se estaba tomando nota de las observaciones que se estaban formulando, por lo cual consultaba si alguien era contrario a algunos de los reparos formulados por el Director Honorario señor Egaña Respaldiza o por el Director

Honorario don Mario Banderas, ya que, de lo contrario, se incorporarán al nuevo texto.

El Director Honorario don Mario Banderas expresó que echaba de menos un artículo que se refiriera a la denuncia temeraria, la que se formulaba sin fundamentos, para perjudicar al denunciado.

El Superintendente señaló que, en esa situación, aplicaba el art. 100° del Reglamento General. Agregó, que si la comisión investigadora determinaba que la acusación era falsa, el Voluntario acusador habría incurrido en falta a la disciplina, en la transgresión del referido artículo. Continuó señalando, que había que evitar meterse en “zapato chino”, porque lo que se pretendía normar era la conducta recurrente que se presentaba en todas las instituciones. Había canales para tratar las denuncias falsas. Personalmente, compartía lo señalado en el sentido que todos los integrantes de la Institución debían tener “un paraguas” común ante conductas de acoso, de abuso.

El Director Honorario don Alejandro Artigas manifestó que, sin lugar a dudas, estaba por la idea de legislar. Agregó que, si bien era cierto esto se trataba de un avance sustantivo, le parecía que primeramente había que definir las grandes líneas y principios que se deseaba proteger, pero, a su vez, evitar que esto se convierte en un arma o en una situación que afecte la autoridad de nuestros jefes, Oficiales Generales, Directores o Capitanes, si no era bien regulado. En los tiempos actuales, echar a “correr un rumor” no costaba nada, no tenía castigo. En los tiempos actuales costaba mucho probar las verdades y nosotros debíamos estar conscientes de esos dos elementos fundamentales al momento de redactar y escribir. Respetaba y compartía todos los elementos de la redacción, porque para eso se contaba con expertos. Sin embargo, los que habían tenido la suerte de integrar el Consejo Superior de Disciplina, sabían que cada vez que se abordaba un caso netamente bomberil, respecto del cual se suponía que ese Organismo era relativamente experto en su tratamiento, costaba llegar al convencimiento de la verdad, disponiendo de elementos objetivos, pero contradictorios entre las partes que se presentaban en un juicio. Cuando se estaba legislando sobre esto, si no se hacía con un carácter completo y complejo, se tendrán peores dificultades, y lo que se pretendía, velar por la transparencia y porque esto no suceda en el Cuerpo, podría transformarse en un “boomerang” porque queriendo hacer las cosas bien, se terminase diciendo que la Institución contaba con un protocolo para esto y, sin embargo, no lo aplicaba, lo aplicaba mal o no servía. No deseaba entrar en detalles sobre el asunto, pero proponía que se analizaran algunos puntos concretos. Por ejemplo, agregó, le llamaba la atención que este asunto, por sí mismo, se eleve a una situación de intereses generales de la Institución, que lo era sin duda, en el cual las Compañías quedaban fuera del debate. Esto era, una persona acusada de

acoso laboral, sexual o bomberil, por qué no podría quedar al arbitrio de una resolución de su Compañía, que obviamente tenía mayor conocimiento de esa persona. En todas estos casos se daba fe de lo que decía un Voluntario, y rara vez en el Consejo de Oficiales Generales, Disciplinario, o en el Consejo Superior de Disciplina, se contaba con documentos que permitan asegurar que sobre el caso no había discusión alguna. Cuando estaba la palabra de un Voluntario contra la de otro Voluntario u Oficial, los Consejeros debían hacerse “huincha”, estirarse al máximo para tratar de llegar a una verdad. Con todo eso, agregar un concepto que era extra Institucional o extra espacial, es decir, que escapaba al control de nuestras dependencias Institucionales, como lo había señalado el Director Honorario don Alfredo Egaña, le parecía que no se compraría una solución, más bien un problema mayúsculo, porque la mayoría de las veces no se contaba con todos los elementos de juicio para aplicar disciplina con justicia y certeza en casos netamente bomberiles. No le agradaría estar en una Sesión de Consejo en la cual dos personas se acusen de algo mutuamente y no se disponga de las herramientas para llegar al fondo de la verdad. Creía que había pilares básicos que se debían definir: hasta dónde se deseaba llegar, hasta el ámbito de nuestras dependencias o hasta el ámbito extra espacial de nuestros Cuarteles? Él, continuó, no estaba por la idea de que esto se aplique en un ámbito extra bomberil. Además, quedaría fuera una instancia antes de llegar fuera del Cuartel General, como lo eran la Corte de Apelaciones o la Corte Suprema. Es decir, se reduciría el actual proceso disciplinario, ya que no se considerarían la Junta de Oficiales ni el Consejo de Disciplina, y no veía el por qué. Estaba cierto que el tema impactaba fuertemente a la ciudadanía, como hacía muchos años impactó en el Cuerpo estar “en el peneca verde”, pero situaciones como esta última no llegaban directamente al Consejo Superior de Disciplina ni al Consejo de Oficiales Generales. Agregó, que no se trataba de que antes no existieran los acosos, pero había que recordar que hasta hacía algunos años la Institución no contaba entre sus filas con personal femenino. El concepto de género, como también el de la homosexualidad, no eran ni siquiera comentables, pero hoy día sí. El Consejo Superior de Disciplina había abordado situaciones relacionadas con el tema, pero que habían “rebotado” porque su origen estuvo en la Guardia Nocturna, en un Acto del Servicio, etc., porque había una pareja del mismo sexo “enredada” en situaciones bomberiles. En consecuencia, antes de que se entrara en el análisis de cada artículo del documento, que sería la segunda o tercera etapa, consideraba necesario establecer los ámbitos de acción, y otorgando la debida importancia al acoso laboral, a pesar que sabía que lo que más impactaba era el acoso sexual. También era importante lo concerniente a los Brigadieres, porque respecto de ellos el Cuerpo tenía responsabilidades penales y civiles.

El Superintendente señaló que, por lo tanto, había que resolver respecto de si esto sólo comprenderá el ámbito bomberil, o cualquier

ámbito de desarrollo de los Bomberos. Agregó, que sí podría existir el riesgo de que se produzca un espiral de denuncias, pero cuando se implementó la reforma procesal en materia disciplinaria, también se pudo pensar que se enfrentaría un espiral de Recursos de Apelación o de acciones ante la justicia ordinaria, pero la Institución, por su proceder en 10 años, había enfrentado la menor cantidad de casos. Estimaba que por el hecho de colocar por escrito las situaciones que se deseaban resguardar, se abrirán las puertas del infierno o se abrirá la caja de Pandora, porque existiendo o no la norma, se trataba de una situación que ya se estaba viviendo en el Cuerpo. Sin embargo, había que señalar que varios de los casos que había tratado el Consejo Superior de Disciplina, fue porque la Oficialidad de la Compañía tuvo conocimiento del caso y no hizo nada al respecto. Había casos que no necesitaban ser tratados por ese Consejo, pero cuando la víctima no recibía el apoyo de los Oficiales de su Compañía o éstos eran los agresores, no le quedaba otro camino que acudir a la Superioridad de la Institución. De esto las Compañías debían hacerse cargo, porque en ocasiones su apatía e indiferencia hacían que a este tipo de situaciones no le prestaran la debida atención.

El Director Honorario don Próspero Bisquertt manifestó que tal vez el art. 9° de la propuesta aportaba la respuesta a lo último que se había planteado, que señalaba: *“Todo lo concerniente a la denuncia e investigación de este tipo de conductas, se regirá por lo dispuesto en los artículos 2° al 6° precedentes, en tanto que el conocimiento y juzgamiento de la o las faltas respectivas quedarán entregados a los órganos disciplinarios de la Compañía o del Cuerpo que correspondan, según las reglas generales.”*, aun cuando lo de las reglas generales no estaba muy claro. En cuanto a la redacción, agregó, que en los “Considerando” se consignaba *“Apruébase la siguiente Normativa para casos de acoso sexual, conductas de abuso y/o cualquier otra conducta de agresión psicológica en el Cuerpo de Bomberos de Santiago”*, pero nada señalaba sobre el aspecto físico. A su juicio, se entraba en lo que se estaba conversando porque, al menos él, y consideraba que en forma similar para el Consejo Superior de Disciplina, no se disponía de la capacidad para juzgar agresiones psicológicas, salvo que fuese por parte de los Sicólogos con que contaba la Institución. Por lo tanto, sugería que sobre este párrafo se consulte el parecer a los especialistas. Adicionalmente, señaló que había que modificar lo concerniente a que en el Cuartel General pudiese presentarse alguna situación con el consentimiento de las partes. El art. 4°, continuó, establecía *“Recibida la denuncia por parte del Secretario General, éste deberá disponer el inicio de una investigación respecto de los hechos denunciados. Asimismo, podrá tomar cualquier medida transitoria a fin de respetar y proteger los derechos de los involucrados, la reserva de la investigación, como también solicitar la suspensión temporal inmediata de las labores del voluntario denunciado.”* A su juicio, esto habría que revisarlo ya que podría suceder que no se sepa en forma inmediata si el

acusado lo estaba justa o injustamente. Por otra parte, el art. 7° señalaba *“Todos los casos de acoso sexual que se denuncien se entenderán que afectan los intereses generales del Cuerpo y, en consecuencia, concluida la investigación, el Secretario General, atendida la gravedad de los hechos, el cargo desempeñado por las partes y de acuerdo a los demás antecedentes que aporte la investigación respectiva, elevará los antecedentes al Consejo de Oficiales Generales, o bien, a una Sala del Consejo Superior de Disciplina, según corresponda, para que conozca del caso y determine las resoluciones y/o sanciones que correspondan, todo ello de acuerdo al Reglamento General.”* Consideraba, continuó, que esto no correspondía porque este aspecto, el acoso sexual, no estaba contemplado en el Reglamento General.

El Superintendente expresó que interpretaba que se refería a las sanciones establecidas en el Reglamento General.

El Director Honorario señor Bisquertt Zavala manifestó que, aun así, era necesario revisar esa redacción. Agregó, en cuanto a lo de las *“reglas generales”*, señalado en el art. 9°, que la redacción era muy vaga porque las *“reglas generales”* no contemplaban este tema. Todo lo que tenía que ver con el Reglamento General tendrá que revisarse una vez que se apruebe esta normativa. Personalmente, señaló, no se oponía a las modificaciones y que estimaba que si a la propuesta se le agregaban las observaciones que se habían formulado, se convertiría en un buen documento final.

El Director de la 5ª. Compañía indicó que todas las situaciones que se habían comentado, podrían dar lugar a un tema reglamentario y habría que tratarlas con las normas con que se contaba, para lo cual habría que seguir el conducto reglamentario que todos conocían. Por lo tanto, estimaba que si se colocaba ante este tipo de situaciones, alguna investigación previa, y le parecía que había que hacerlo porque era vital el resguardo del denunciado y del denunciante. Consideraba que muchas situaciones se podían solucionar antes de activar los órganos reglamentarios. En esto estaba de acuerdo con la propuesta. Cual sea el nombre de la propuesta, continuó, ésta no tendrá más alcance que el que tenía el Reglamento General, el cual, gustara o no, sólo regía a los Voluntarios. Era una norma particular de la Corporación que sólo afectaba a los Voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago, no así a los Funcionarios ni a quienes no sean parte de la Institución, y no regía para relaciones que nada tengan que ver con el ámbito bomberil. En consecuencia, no se podía intentar regular, por ejemplo a través de un Acuerdo del Directorio de Carácter Permanente, o por medio de cualquier acuerdo del Directorio, situaciones que no podían reglamentarse en el Reglamento General, el cual no trataba de los Funcionarios. Por ejemplo, si un Voluntario agredía o acosaba a un particular, todo quedará en el marco

del ámbito privado, y el Cuerpo sólo podría abocarse a establecer si la Institución afectaba o no los intereses generales del Cuerpo. Otro ejemplo, si un Voluntario estafaba a una persona o cometía homicidio, no sabía si eso podría resolverse a través del Reglamento General del Cuerpo. Un acto delictivo debía resolverse como se hacía en todos los delitos. Respecto del acoso era preferible contar con un procedimiento previo a no tener nada. La discusión respecto del alcance de la norma, escapaba al Reglamento General y a los Estatutos de la Institución, por lo tanto consideraba que no se podía adoptar acuerdos sobre aquello. También en cuanto a la proposición, no le agradaba tipificar conductas, porque tipificar era describir las conductas que serán objeto de sanción, algo que tampoco estaba contemplado en el Reglamento General. Sí sería pedagógico, ilustrativo, describir las conductas que se someterán a investigación. En cuanto a las Compañías, agregó, consideraba atendible lo que había planteado el Director Honorario señor Alejandro Artigas, por lo que quizás las resoluciones de los Consejos de Disciplina de las Compañías pudiesen ser objeto de revisión por parte del Consejo Superior de Disciplina, por cuanto si un Voluntario era Separado o Expulsado, el caso llegaría a ese Consejo por la vía de un Recurso de Apelación, pero si el afectado era eximido, no sucedía igual. Lo que estaba señalando implicaba algo más que un Acuerdo del Directorio de Carácter Permanente. Prosiguió manifestando, que lo mismo ocurría respecto de las situaciones a las que se podría ver expuesta la Institución desde el punto de vista civil o penal, porque ya estaba expuesta se disponga o no de alguna norma, porque si en algo se fallara como Institución, habría que aceptar las consecuencias de esa falla. Por otra parte, tal vez habría que agregar algo que diga relación con el hecho de que el resultado de la investigación previa se dé a conocer al denunciante, que también podría solicitar que se revisara ese resultado o que el caso se trate disciplinariamente, lo que no se podía negar. Cualquier cosa en que “nos pasemos” era mejor para proteger a la víctima, pero lamentablemente podría a ser a costa del buen nombre de algún Voluntario. La protección de la víctima primaba por sobre la reputación del acusado, para bien o para mal. Esto tampoco se podía transformar en un manifiesto nuestro, porque la regla básica era la mutua consideración entre los Voluntarios, norma precisa, exacta, clara, completa, ya que esto sólo se trataría de una norma que permita enfrentar la situación. De lo contrario, los casos tendrán que verlos los organismos disciplinarios correspondientes, sin contar con herramienta alguna.

El Superintendente manifestó, en cuanto a la comisión investigadora, que podía tener la potestad de indicar cuándo la situación podía verse a nivel de Compañía, sin que necesariamente sea vista por los organismos disciplinarios superiores de la Institución. Había situaciones que invitaban a la reflexión y a la acción. Había que pensar la norma que se iba a promulgar, pero también se debía pensar en las víctimas, que hoy

estaban desamparadas porque ya no bastaba con señalar que hubo falta de consideración y estima.

El Director de la 14ª. Compañía expresó que se estaba determinando un marco de acción, y había que hacerse cargo de eso, y si eso significaba un Acuerdo del Directorio de Carácter Permanente o una modificación reglamentaria, habrá que hacerlo, porque se trataba de un tema de real importancia. Agregó, respecto de las “*Disposiciones Generales*”, que no estaban consideradas situaciones relacionadas con el Personal Rentado, sea hacia ellos o desde ellos hacia un Voluntario. Consultaba que pasaría si el acto ocurriera fuera de un lugar institucional? En relación al art. 2°, non quedaba en claro cómo se haría la denuncia en la página web del Cuerpo, que era un medio pasivo, y tampoco qué sucedía con las redes sociales. En en el caso de acoso a un Brigadier, éste debía informar a cualquier Oficial o Voluntario, quien a su vez informaría al Secretario General? No debiese informar al Director de la Compañía con el objeto que eleve los antecedentes al Secretario General? Sobre el art. 4°, continuó, era necesario precisar el alcance “*de la suspensión temporal inmediata de las labores del voluntario denunciado*”. A a quién se solicitará esta decisión? De esta resolución no tendría que informarse también al Director de la Compañía? En relación al art. 5°, agregó, qué perfil deberá tener el investigador y quién lo designará, será Bombero, no lo será, pertenecerá a algún organismo del Cuerpo, será uno o más de uno, etc.? El investigador hará solo la entrevista o con otra persona que la testifique? Por último, respecto del art. 7°, el Secretario General elevaría los antecedentes de la investigación al Consejo de Oficiales Generales o a la Sala del Consejo Superior de Disciplina, dependiendo de su gravedad, por lo que consultaba si solo el Secretario General discriminaría en relación a este criterio y qué salvaguarda tendría el uso de este criterio en forma unilateral?

Se retiró de la Sesión el Director de la 17ª. Compañía.

El Superintendente señaló que se habían registrado las observaciones del Director de la Decimocuarta. En relación a una de sus consultas, el Director Honorario don Alfredo Egaña había formulado una proposición, en el sentido que sea el Consejo Superior de Disciplina el que designe al investigador. Consideraba que quizás era más conveniente contar con más de un investigador, pero posiblemente para el afectado resulte más difícil hablar con más de una persona.

El Director de la 13ª. Compañía destacó y valoró la iniciativa de someter a consideración del Directorio el documento que se estaba analizando, y sin entrar en el detalle de la redacción de la norma, deseaba llamar la atención respecto del Debido Proceso en el marco de esta normativa. Había muchas cosas, continuó, que no estaban escritas y que

se podrían dar por asumidas, pero que sería conveniente considerar. Por ejemplo, la víctima tendrá la posibilidad de objetar, recusar, al investigador? Estimaba conveniente que el afectado dispusiera de esta facultad. Otro aspecto importante era el relacionado con la “revictimización” de la persona que formulaba la denuncia, quien podría declarar en varias instancias, por lo cual sería interesante que una declaración o cada una de sus declaraciones, sean consideradas en la etapa siguiente. Adicionalmente, no le quedaba claro cuál será el valor del informe del investigador o de esa declaración del denunciante, si el caso llegara al Consejo de Oficiales Generales. Sería interesante considerar y solucionar este aspecto en el documento propuesto. Finalmente, señaló que se trataba de un tema complejo respecto del cual no bastaba contar con un documento que se publique en la página web o que sea leído en Sesión de Compañía. Estimaba que en la difusión de la norma también se podía contar con el apoyo del área de Recursos Humanos, de tal forma que la víctima se sienta apoyada y los Oficiales de Compañía tomen conciencia de la delgada línea roja entre mandar y la “tiranía”. Sería conveniente capacitar a los Oficiales, a los Consejeros de Disciplina, etc., de tal forma que tengan una mirada más enfocada hacia los nuevos tiempos y acorde con el contenido de este protocolo.

El Superintendente informó que, una parte de lo planteado por el Director de la Decimotercera, se concretará en la Junta de Capitanes que tendrá lugar a fin de mes, en la cual se les dictará una charla sobre abuso de poder y acoso. Consideraba que, a través de la Escuela de Bomberos de Santiago, de la educación, se debía formar conciencia sobre éste y otros temas.

El Director de la 4ª. Compañía señaló que compartía lo expuesto por el Director Honorario señor Artigas Mac-Lean, en el sentido que en el documento presentado no estaba reflejada la potestad de las Compañías. Como se había señalado, esto “podría” quedar radicado en las Compañías si el investigador no lo consideraba de gravedad o de relativa importancia. Aun así, las Compañías debían tener acción ante un acto de indisciplina, sea cual sea, el cual debía ser conocido por la que corresponda. No era sano, no era correcto, que no sea así. Consideraba que sólo los casos establecidos en el Reglamento General debían ser conocidos directamente por los organismos disciplinarios superiores del Cuerpo. En caso contrario, se produciría un alejamiento respecto de la historia y de nuestras tradiciones. Por ejemplo, si se determinara pasar directamente un caso a los organismos disciplinarios superiores de la Institución, eventualmente podría darse la situación de que la Compañía ni siquiera fuera notificada de la investigación de un hecho como el señalado. Esto, salvo lo señalado en el art. 9º, el cual estaba referido a otros abusos, pero no al acoso sexual. Reiteraba su preocupación respecto de lo que había planteado, porque le preocupaba en que situación quedarían las Compañías frente a

estos casos. En segundo término, estimaba que habría que ser cuidadoso porque podría presentarse un caso cuya gravedad revistiera la calidad de delito, que quizás pudiera desestimar el resultado de la investigación, pero que podría terminar con el denunciante o el denunciado en la justicia ordinaria para que investigue, y la Institución podría ser acusada de encubrimiento. Por eso estimaba que se debía considerar la opción de que tanto el acusador como el acusado quedaran “stand by”, de tal forma que ambos sean investigados, de tal forma que sea los tribunales la que determine si se estaría o no frente a un delito y resuelva lo que estime pertinente. Se debía considerar que había que evitar que pudiese verse afectado el buen nombre de la Institución. Frente a un acoso sexual, agregó, estimaba que se debía dar cuenta a la justicia y esperar el resultado del proceso.

El Secretario General precisó que la norma propuesta estaba pensada en el acoso sexual, que no revestía el carácter de delito, porque se si presentara un caso de violación en una dependencia o de abuso sexual, no cabía duda que se debía informar a los tribunales. La “*suspensión transitoria*” que se proponía en el texto, continuó, tenía que ver con aquellos casos en que existieran presunciones fundadas, un acoso flagrante, algún acto manifiesto, que impidan que las funciones se desarrollen normalmente en la dependencia que sea del caso. Esa “*suspensión transitoria*” parecía una buena instancia para proteger a la víctima durante el proceso de la investigación.

El Director Honorario señor Mario Banderas expresó que el N° 1 del art. 8° señalaba “*La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto no constituyen acoso los conflictos ocasionales o esporádicos.*”, pero la letra b) del art. 1° expresaba “*Acoso sexual grave. Acoso consistente en presiones tanto físicas como psicológicas o en requerimientos de carácter sexual. Este tipo de acoso no requiere ser reiterado ni persistente en el tiempo, pues basta con que ocurra en una ocasión para constituir falta.*” Aparentemente, agregó, en esto había una colisión valórica, que se debía analizar.

El Secretario General manifestó que se trataba de dos situaciones distintas: en una se regulaba el acoso sexual y, en la otra, el hostigamiento psicológico.

El Director Honorario señor Mario Banderas señaló, por otra parte, que no le agradaba, por lo taxonómico”, la clasificación de acoso sexual leve o moderado y acoso sexual grave, porque se trataba de establecer si había o no acoso. Consideraba que en este aspecto se debía ser más categórico.

El Director de la 1ª. Compañía felicitó al Consejo de Oficiales Generales y a todos los que habían trabajado en el texto que se había presentado. Sin embargo, estimaba que en el documento final debía quedar reflejada la facilidad, no liviandad, para que se pueda denunciar un hecho. Para la persona acosada debía resultar muy difícil denunciarlo. Además, si se denunciaba a una persona y resultaba inocente, se le denostaría y “liquidaría” en la Institución. Estaba claro que los afectados se tardaban tiempo en denunciar el hecho. Este aspecto debía quedar bien plasmado en el documento para que sea fácil denunciar un acoso, pero, a la vez, en forma reservada. Quien haga las veces de investigador deberá mantener la más absoluta reserva de los antecedentes. De todo esto podría hacerse una buena normativa, pero podría transformarse en un “boomerang”, porque podría resultar dañada gente que fuera denunciada sin que hubiese cometido acoso alguno. Agregó, que también debía existir la facilidad para que el afectado denuncie el hecho en su Compañía, porque podría desear que el hecho no trascendiera a la Institución, de tal forma que el tratamiento del caso no sea exclusivamente en el Consejo Superior de Disciplina, por cuanto si se incurriera en algún error debía existir la herramienta para enmendarlo.

La Directora de la 19ª. Compañía destacó el gran valor de la propuesta, porque se pretendía legislar sobre un tema que muchas veces se evitaba porque era difícil de tratar. Consideraba, agregó, que en ocasiones se evitaba porque existía el riesgo de una “sobredenuncia” y el temor de que pueda verse afectada gente que no sea culpable. Sin embargo, esto no significaba que no hubiese que tratar el tema y normarlo de tal forma que la persona que sufra algún acoso, especialmente sexual, disponga de la instancia para denunciarlo, que sí tenían que ser privadas y resguardar a la persona que efectuaba la denuncia. Había que asegurarse de que la normativa resguarda a esta persona en la forma necesaria. A veces, continuó, este tipo de denuncias eran ambiguas y tenían que ver con la forma en que se sentía la persona, más que con la forma objetiva con la que podía probarse la denuncia. Si bien era cierto a alguna persona le podía resultar más difícil relatar su experiencia frente al investigador, le parecía conveniente que fuera más de una persona la que escuchara los testimonios y los valorara, entendiendo que será ese o esos mismos investigadores, junto al Secretario General, quienes determinen, en primera instancia, si esa denuncia constituye o no acoso. Si bien había que entender que estas situaciones eran difíciles expresar y de que los afectados podían tener temor, estimaba conveniente de que la investigación salga de la Compañía, para evitar posibles represalias o abusos de poder. Agregó, que le asistía la duda respecto de si aplicaría la normativa ante la denuncia de un Postulante, porque pasaban mucho tiempo en el Cuartel sometidos a instancias bastante verticales con Instructores, que eran Bomberos.

El Superintendente señaló que habrá que considerar lo último señalado por la Directora de la Decimonovena.

El Director de la 22ª. Compañía manifestó que para su Compañía éste era un tema muy importante. Agregó, que las consultas que se habían formulado a la Secretaría General ya se habían respondido durante la Sesión. Sin embargo, había una sobre la cual le asistían dudas y decía relación con cuáles serán las características y capacidades de este investigador, será externo a la Compañía, en dónde se realizará la investigación? A su juicio, sería bueno contar con una unidad de investigación y acompañamiento, en donde las personas que participen de este proceso estén capacitadas o, de lo contrario, se capaciten en temas de acoso sexual y otras conductas abusivas en adultos, niños y adolescentes. Adicionalmente, consideraba poco clara la definición de otras formas de abuso o acoso, entendiendo que el acoso era ascendente, horizontal o descendente, ya sea individual o grupal, inquietudes que fueron puestas en conocimiento de la Secretaría General.

El Superintendente agradeció a todos quienes habían participado en el debate. Obviamente que se continuará avanzando en el tema considerando todas las observaciones que se habían formulado en la presente Sesión. Sin embargo, se debían despejar algunos aspectos en caso de que exista consenso. Por ejemplo, consultaba si había acuerdo en eliminar la tipificación de las faltas referidas al tema?... El silencio de la Sala lo interpretaba como aceptación de la moción... Además, había acuerdo en considerar todo ámbito, como lo había sugerido el Director Honorario don Alfredo Egaña, o circunscribir el tema sólo al ámbito bomberil, que era la proposición del Director Honorario don Alejandro Artigas? Por lo tanto, hacía indicación para que se votara sobre ambas propuestas.

El Director de la 6ª. Compañía señaló que deseaba formular una consulta previa: a qué se refería con “todo ámbito”?

El Superintendente señaló que se refería a lo que había planteado el Director Honorario señor Egaña Respaldiza, es decir, qué sucedería si el hecho ocurriera fuera de las dependencias de la Institución.

El Director de la 5ª. Compañía señaló que si se trataba de todo el ámbito amplio y estrecho que daba el Reglamento General, estaba de acuerdo con la propuesta. Lo que no se podía hacer era ampliar el ámbito de aplicación del Reglamento General. Parecía ser una tercera categoría lo que se había sometido a votación, es decir, se iba a regular menos que el Reglamento General o se iba a ir a su máxima expresión?

El Superintendente precisó que no se podía regular menos que lo que regulaba el Reglamento General. Agregó, que le hacía sentido lo que había planteado el Director de la Quinta, porque en el Reglamento General no había mención alguna a los Funcionarios del Cuerpo.

El Secretario General manifestó que le parecía que sobre este aspecto sí se había producido algún debate, o sea, esto se restringiría al ámbito bomberil, que era lo que regulaba el Reglamento General, o se excedería el ámbito bomberil al privado. Esa era la disyuntiva que se debía dilucidar.

El Director Honorario señor Luis Claviere manifestó que debía ser en cualquier ámbito en el que pueda resultar dañado el buen nombre del Cuerpo, en el que se encuentren involucrados miembros de la Institución.

El Director Honorario señor José Matute señaló que era necesario tener en cuenta que en el caso de los Brigadieres, menores de edad, el Cuerpo podría verse enfrentado a los padres o apoderados de ellos, en caso de acoso sexual.

El Superintendente señaló que en el tercer inciso del art. 2°, estaba considerada esta situación. Agregó, que se debía resolver sobre lo que se había sometido a votación, o, en caso contrario, se podía dejar al arbitrio de las Comisiones de Asuntos Reglamentarios y de Asuntos Legales y Jurídicos.

El Secretario General expresó que habría que circunscribirlo al ámbito tan amplio como lo permita el Reglamento General del Cuerpo, porque no se podría llegar más allá tampoco.

El Director Honorario señor Próspero Bisquertt manifestó que hoy en día estaba “todo en movimiento”, ejemplo de ello era el movimiento “8M” y el mismo Gobierno había adoptado una postura que no estaba escrita en ninguna parte. El Cuerpo, continuó, estaba enfrentando un tema que estaba fuera de todo lo que se había pensado. Por lo tanto, a las Comisiones que correspondan se debía llevar la inquietud del Directorio en cuanto a si se estaba o no concordado para que el tema se incorpore como la globalidad de todos quienes componían la Institución, esté o no registrado en los órganos naturales que dispongan de la mecánica de poder hacerlo, como la intención de legislar, o, lisa y llanamente, no considerarlo. Personalmente, votaba por la globalidad respecto de todos quienes integraban el universo.

El Secretario General señaló que eso era lo siguiente que se iba a someter a votación.

El Superintendente indicó que las Comisiones de Asuntos Reglamentarios y de Asuntos Legales y Jurídicos también podían formular una propuesta sobre ese aspecto.

El Director Honorario señor Alfredo Egaña expresó que no veía la propuesta como una norma reglamentaria estricta. Desde su punto de vista, era una declaración de principios de la Institución y un aviso, que llevaba implícita una norma reglamentaria, de cuál debía ser el comportamiento de todos los integrantes de la Institución, también de aquellos que no estaban bajo el paraguas del Reglamento General, pero un aviso para la comunidad del Cuerpo de Bomberos de Santiago.

El Superintendente manifestó que era algo similar a lo que establecía la correspondiente disposición, en el sentido que la condición de Bombero prevalecía sobre toda profesión u oficio.

El Director Honorario señor Alfredo Egaña manifestó que así era.

El Superintendente indicó que iba a reflexionar en voz alta acerca de todo lo que se había señalado. Agregó, que se había eco de lo que había planteado el Director de la Cuarta, respecto de que las Compañías podían sentirse no consideradas o pasadas a llevar, si el afectado formulaba la denuncia en forma directa al Secretario General. Por otra parte, no era menos cierto que los investigadores debían disponer de cierto margen de acción para sugerir el curso que podría seguir la denuncia. El Director de la Compañía y el denunciado tendrían que ser informados en forma inmediata una vez recibida la denuncia, por lo cual el Consejo de Oficiales Generales no prescindiría de las Compañías, pero cuando estaban involucrados Oficiales de Compañía era muy difícil abstraerse de la relación que existía entre el afectado y el agresor. Por eso que a veces sería conveniente tomar distancia, para que el caso lo aborde un organismo externo a la Compañía. Estimaba que este aspecto debía zanjarse por la vía del convencimiento, más que por un voto más o un voto menos. En todo caso, esto también será tratado por las Comisiones de Asuntos Reglamentarios y de Asuntos Legales y Jurídicos, cuyos argumentos deberán hacer posible que se logre un consenso en una próxima Sesión.

El Director Honorario señor Alfredo Egaña insistió en la figura de que los investigadores sean designados por instancias colegiadas de la Institución. Agregó, que no desmerecía a los Oficiales ni a los Voluntarios de ninguna de las 22 Compañías. Lo que sí proponía era que un grupo reducido maneje criterios comunes, lo que le parecía difícil que sucediese entre Oficiales y Voluntarios de las Compañías para definir aspectos tan sensibles como los relacionados con el tema, como por ejemplo, la honra de las personas. Le agradaba la idea de que el grupo de investigadores sea reducido, con conocimiento de las implicancias legales que esto pueda

tener, y un grupo propuesto por la Comisión de Asuntos Legales y Jurídicos, previa evaluación de las características e idoneidad de las personas, y designado por el Consejo Superior de Disciplina. Un grupo reducido que brinde estas garantías, abrirá espacios de confianza para las personas que realmente se sientan afectadas por este tipo de situaciones.

El Superintendente señaló que esa proposición, por cierto razonable, le parecía que ya se había acogido. La cuestión era si ese grupo de investigadores tendrá la facultad de resolver sobre la instancia que deberá tratar el caso, sobre lo cual deberán formular una propuesta las referidas Comisiones. Finalmente, reiteró los agradecimientos al Directorio por la disposición para discutir un tema tan sensible, que se debía tratar porque se tenía la convicción de hacerlo. El hecho de que el Cuerpo de Bomberos de Santiago desee hacerse cargo del tema, dejaba de manifiesto su madurez.

2°.- AUTORIZACIÓN PARA TAÑER CAMPANA DEL CUARTEL GENERAL.- El Superintendente informó que, el día 14 del mes en curso, a las 19 hrs., tendrá lugar la ceremonia de reinstalación de las Campanas de la Iglesia de la Compañía de Jesús, en las dependencias del ex Congreso Nacional, a la cual estaba invitada la Institución. Por lo tanto, se solicitaba la autorización del Directorio para tañer la campana del Cuartel General con ocasión de ese acto, de acuerdo a lo que le fue requerido al Cuerpo.

El Superintendente ofreció la palabra.

Como nadie hizo uso de ella, se entendió como conferida la autorización requerida.

Se levantó la Sesión a las 21:05 hrs.

**ACTA APROBADA EN SESIÓN ORDINARIA DE DIRECTORIO
CELEBRADA EL DÍA DE DE 2019.**

SECRETARIO GENERAL.

SUPERINTENDENTE.