

**PROMULGA ACUERDO N°2275 Y APRUEBA
REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS
DISCIPLINARIOS POR CONDUCTAS DE ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A
LA RELACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE
TARAPACÁ.**

DECRETO EXENTO N° 00.625/2024.

Arica, 31 de julio de 2024.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá,
ha expedido el siguiente decreto:

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; D.F.L. N° 29, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el día 16 de marzo de 2005; Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N°0.01/2002, de enero 14 de 2002, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL N°0.01/2018, de abril 23 de 2018; Ley N°21.643 de fecha 05 de enero de 2024; Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el Decreto N° 113, de 13 de junio de 2022, del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, y que fue creada por D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981.

Que, el 05 de enero 2024 se promulgó la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, como el Estatuto Administrativo y la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, su principal objetivo es prevenir y sancionar las conductas recién enunciadas, estableciendo medidas para proteger la dignidad de las personas en el ámbito laboral y en las relaciones de poder en general dentro de los espacios de trabajo. Esta ley fortalece las normativas previas sobre acoso laboral en Chile, estableciendo mecanismos más claros y efectivos para denunciar y sancionar este tipo de conductas, además de promover la prevención a través de políticas organizacionales y educativas.

Que, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, la legislación establece, como obligación entre otros a los

órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo en la regulación. Además, instaurar mejoras en los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Que con fecha 26 de julio de 2026 del presente, se lleva a cabo la sesión ordinaria de Junta Directiva, en la cual se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N°2275

Por unanimidad de los Directores presentes Sres./as; Presidenta Sra. Yuny Arias Córdova; Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sr. Horacio Díaz Rojas; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Nicolás Fleet Oyarce; Renato Briceño Espinoza, y a propuesta del señor Rector de la Universidad de Tarapacá, la Honorable Junta Directiva acuerda aprobar el **“Reglamento de Procedimientos Disciplinarios por Conductas de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Universidad de Tarapacá contenida en un documento de 19 páginas rubricadas por el Secretario de la Universidad”**.

Que, en este contexto, el presente Reglamento establece las modificaciones y complementos que incorpora la Ley 21.643, a los distintos cuerpos normativos internos de la Universidad en cuanto a los procedimientos disciplinarios referidos en este caso a denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de la institución. Para dicho efecto, se definen lineamientos a seguir respecto a la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectados por situaciones de este tipo.

DECRETO:

1.- Promulga acuerdo de la Junta Directiva N°2275, realizada en sesión ordinaria de fecha 26 de julio del presente, como a continuación se indica:

“ACUERDO N°2275

Por unanimidad de los Directores presentes Sres./as; Presidenta Sra. Yuny Arias Córdova; Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sr. Horacio Díaz Rojas; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Nicolás Fleet Oyarce; Renato Briceño Espinoza, y a propuesta del señor Rector de la Universidad de Tarapacá, la Honorable Junta Directiva acuerda aprobar el **“Reglamento de Procedimientos Disciplinarios por Conductas de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Universidad de Tarapacá contenida en un documento de 19 páginas rubricadas por el Secretario de la Universidad”**.

2.- Oficialícese el **“REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL DE**

LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ., contenido en documento adjunto, compuesto de diecinueve (19) paginas, rubricadas por el Secretario de la Universidad de Tarapacá.

2.- Publíquese en el sistema informático conforme lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública y su reglamento.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.


ÁLVARO PALMA QUIROZ
Secretario de la Universidad


EMILIO RODRÍGUEZ PONCE
Rector

ERP.APQ.frr.




01 AGO 2024

PROMULGA ACUERDO N°2275 DE JUNTA DIRECTIVA, Y APRUEBA REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ.

CERTIFICADO DE ACUERDO JUNTA DIRECTIVA

Que, el ministro de fe que suscribe, da fe que en sesión ordinaria de fecha 26 de julio de 2024, la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptan el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N°2275

Por unanimidad de los Directores presentes Sres./as; Presidenta Sra. Yuny Arias Córdova; Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sr. Horacio Díaz Rojas; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Nicolás Fleet Oyarce; Renato Briceño Espinoza, y a propuesta del señor Rector de la Universidad de Tarapacá, la Honorable Junta Directiva acuerda aprobar el **“Reglamento de Procedimientos Disciplinarios por Conductas de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Universidad de Tarapacá contenida en un documento de (19) páginas rubricadas por el Secretario de la Universidad”**.

DOY FE


ÁLVARO PALMA QUIROZ
SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD

TRASLADO DE CORRESPONDENCIA

T/CONTRAL. N° 420/2024.

ARICA, 01 de agosto de 2024.

DE: SRA. PAULINA ORTUÑO FARIÑA - CONTRALORA (s).

A: SR. ÁLVARO PALMA QUIROZ - SECRETARIO



=====

Esta Contraloría ha recibido para su revisión, el Decreto Exento N° 00.625/2024, de julio 31 de 2024, que promulga acuerdo N° 2275 y aprueba Reglamento de Procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

Al respecto, se cursa el acto administrativo sometido a estudio, haciendo presente que en cuanto a lo regulado en el artículo 1 del Reglamentos, menester es precisar que los prestadores de servicios a honorarios no desarrollan funciones laborales, sino más bien aquellas a las que se refiere el artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Luego, en el artículo 14, sobre plazo de investigación, se debe aplicar lo dispuesto por el Estatuto Administrativo y la jurisprudencia administrativa.

Finalmente, en cuanto a las sanciones previstas en los literales a), b), d) y e), del inciso tercero del artículo 25, aquellas deben entenderse como de carácter accesorio, mientras que la indicada en el literal c) es exclusiva para aquellos que desempeñan labores en virtud de un contrato a honorarios.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,



PAULINA ORTUÑO FARIÑA
Contralora (s)

POF/MSA/yrs

cc.: Arch. / Corr./

Incl.: Decreto Exento N° 00.625/2024. Original.

**REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS
AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD
DE TARAPACÁ**



Título I Preámbulo

En enero 05 de 2024 se promulgó la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales como el Estatuto Administrativo y la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, su principal objetivo es prevenir y sancionar las conductas recién enunciadas, estableciendo medidas para proteger la dignidad de las personas en el ámbito laboral y en las relaciones de poder en general dentro de los espacios de trabajo. Esta ley fortalece las normativas previas sobre acoso laboral en Chile, estableciendo mecanismos más claros y efectivos para denunciar y sancionar este tipo de conductas, además de promover la prevención a través de políticas organizacionales y educativas.

En concordancia con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, la legislación establece, como obligación entre otros a los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo en la regulación. Además, instaurar mejoras en los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

El presente Reglamento que establece las modificaciones y complementos que incorpora la Ley 21.643, a los distintos cuerpos normativos internos de la Universidad en cuanto a los procedimientos disciplinarios referidos en este caso a **denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral** de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de la institución.

Para dicho efecto, se definen lineamientos a seguir respecto a la **recepción, tratamiento e investigación de denuncias**, contemplando medidas a aplicar en bien del **acompañamiento** y la **recuperación de las personas o equipos** que han sido afectados por situaciones de este tipo.



Título II Disposiciones Preliminares

Artículo 1° Aplicación

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, sean estas, académicas, directivas, de gestión, u honorarios o mantengan cualquier vínculo contractual laboral con la Universidad de Tarapacá. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los prestadores y prestadoras de servicios, colaboradores que acudan a las dependencias de la Institución y los/as estudiantes que realicen práctica profesional en la Universidad.

A las personas que no sean funcionarios/as de la Universidad y que presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, se les aplicará en primera instancia las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas, mediante los que se regule su vinculación con esta Institución. Lo anterior, no obstará a las eventuales denuncias por la responsabilidad civil o penal que puedan desprenderse en los hechos, y la observancia del principio de probidad administrativa, si corresponde.

De la misma forma, las y los funcionarios/as que ejerzan cargos de autoridad o jefatura, estarán sujetos/as a un estándar más alto de responsabilidad respecto de las materias contenidas en el presente Protocolo, debiendo ejercer su obligación de control jerárquico permanente en las actuaciones del personal de su dependencia, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 64° del Estatuto Administrativo.

Artículo 2° Definiciones

- a) **Acoso Laboral¹:** Entendiéndose por tal 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.
- b) **Acoso Sexual²:** Conductas que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2° COT)

Así como también, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. (Artículo 2° ley 21.369)³

¹ Los ejemplos de las conductas se encuentran señaladas en el numeral 4 letra b) del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, donde se abordan las definiciones.

² Los ejemplos de las conductas se encuentran señaladas en el numeral 4 letra a) del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, donde se abordan las definiciones.

³ Se entenderá incorporado en el concepto de acoso sexual señalado, lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 que indica: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

- c) **Violencia en el Trabajo**⁴: ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- d) **Conducta Incívica**⁵: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés, puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad y violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.
- e) **Sexismo**⁶: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) de discriminación, desigualdad o prejuicio basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género u orientación sexual.
- f) **Violencia de género**: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en privado.
- g) **Discriminación de género**: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- h) **Consentimiento**: El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.
- i) **Discriminación arbitraria**: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

⁴ Los ejemplos de las conductas se encuentran señaladas en el numeral 4 letra c) del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, donde se abordan las definiciones.

Los ejemplos de las conductas se encuentran señaladas en el numeral 5 letra a) del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, donde se abordan los factores de riesgo psicosociales laborales.

Los ejemplos de las conductas se encuentran señaladas en el numeral 5 letra b) del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, donde se abordan los factores de riesgo psicosociales laborales

- j) **Riesgo Laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- k) **Factores de Riesgo psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- l) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- m) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- n) **Denunciante:** Es la persona que interpone una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera que interpone la denuncia.
- o) **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de actos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en contra de otra persona afectada.
- p) **Víctima o persona afectada:** Personas que, tenga la calidad de denunciante o no, ya sea individual o colectivamente han padecido un perjuicio por hechos que hayan atentado contra su integridad física, psíquica y mental, con motivo de actos o de omisiones encuadradas dentro de conductas de acoso laboral, acoso sexual y/o actos de violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.
- q) **Fiscal o Investigador/a:** Funcionario/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.
- r) **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la Fiscal o Investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- s) **Sumario Administrativo:** Consiste en un procedimiento de carácter disciplinario administrativo, de lato conocimiento y sujeto a formalidades, que tiene por objeto investigar infracciones de mayor gravedad. Su tramitación estará a cargo de un/a Fiscal de la unidad especializada de investigación y sanción y un/a Actuario/a.

- t) **Investigación Sumaria:** Es un procedimiento de carácter disciplinario administrativo, breve y simplificado, que tiene por objeto investigar infracciones de menor gravedad, para ello se designa a un investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción.

Artículo 3° Principios del Procedimiento Disciplinario

- a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b) **Imparcialidad:** 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, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Siendo su actuar neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.
- c) **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión. Evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas.
- d) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- e) **Perspectiva de Género y Derechos Humanos:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.
- f) **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular. Tiene máxima jerarquía en el sistema jurídico chileno, por cuanto se encuentra consagrado en la Constitución Política, la que señala *"El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones"*.
- g) **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
- h) **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se respetará derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia. Reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, pudiendo



aportar antecedentes y que las decisiones que se tomen sean debidamente fundadas.

- i) **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- j) **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- k) **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- l) **Idoneidad:** Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuente con las habilidades, conocimientos, formación en materias de acoso, género o Derechos fundamentales que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
- m) **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- n) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- o) **No revictimización:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- p) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados cuando corresponda y siempre que manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.
- q) **Honestidad:** En razón del cual los funcionarios que se desempeñan en la administración pública, tienen el deber de declarar cualquier interés privado que pueda guardar relación con sus actividades públicas y adoptar cuantas medidas sean necesarias para resolver cualquier conflicto que pudiera surgir de modo que quede salvaguardado el interés público.

Artículo 4 Convivencia y Respeto en la Comunidad Universitaria

Constituye un deber de los miembros de la comunidad universitaria mantener un trato respetuoso y deferente con los miembros de la comunidad universitaria y en sus relaciones personales en general, y contribuir con su comportamiento a un clima generalizado de sana convivencia.

Título IV De la instrucción del procedimiento

Artículo 5° Denuncia

Tan pronto como se tenga conocimiento de la existencia de un hecho o conducta que configure o pueda configurar conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el/la Rector/a dispondrá la instrucción de un procedimiento disciplinario.

Artículo 6° Requisitos de la Denuncia

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales. En caso de que la denuncia se realice de forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante, timbrada, fechada y con indicación de hora de presentación.

Tanto la denuncia escrita como el acta de la denuncia verbal, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Antecedentes e identificación de la persona afectada o denunciante.
- 2) Información de la persona denunciada. Deberá indicar también el cargo que desempeña, en el caso de contar con esta información.
- 3) Unidad o carrera donde la persona denunciada presta servicios o desarrolla sus labores. En caso de que la persona denunciada sea externa, se deberá indicar la relación que lo vincula a la institución.
- 4) Relatos de los hechos que se denuncian y pruebas si las hubiera.
- 5) Medio de notificación preferente.



En el caso que la denuncia no contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación, se deberá comunicar al o la denunciante que esta no podrá ser ingresada, y que para efectos de iniciar un procedimiento de investigación, deberá efectuar un nuevo ingreso, con los antecedentes suficientes.⁷

A fin de evitar situaciones de re victimización, en caso de procedencia de una denuncia por terceras personas, se deberá poner en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultara su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Y, se les deberá informar respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Artículo 7° Decisión frente a la denuncia

La autoridad competente para instruir los procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, será el/la Rector/a de la Universidad de Tarapacá.

Se hace presente que se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) (Acto atentatorio/Acoso Laboral) del Estatuto Administrativo, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de dicho Estatuto, es decir, el reclamo correspondiente a la Contraloría General de la República.

Artículo 8° Instrucción y designación

Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designará como Fiscal o investigador/a un funcionario o funcionaria de la unidad especializada de investigación y sanción, quien deberá contar con formación en materias de acoso, género (incluye perspectiva de género), derechos humanos y derechos fundamentales, para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

El/la fiscal deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación señaladas en los artículos siguientes, o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad, lo que comunicará a el/la Rector/a, a la brevedad, para que esta resuelva, debiendo designar a otra persona en el cargo.

Junto con la aceptación del cargo, el/la fiscal podrá designar a un funcionario/a como actuario/a, el/la cual podrá hacer presentes causales de implicancia o recusación u otras circunstancias que le reste imparcialidad en los mismos términos que el/la Fiscal.

La persona a cargo de la investigación tendrá a lo menos las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las

⁷ En conformidad a lo dispuesto en el artículo 90 B de la Ley N°18.834, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas.

- d) formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- e) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- f) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- g) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 9° Obligación de denunciar hechos constitutivos de delitos

Deberá denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, si los hechos contenidos en la denuncia revistan el carácter de delito, esto contenido en la obligación establecida en el artículo 61 letra K del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos a Asesoría Jurídica de la Universidad.

Sin perjuicio lo ya antes dicho, la denuncia que pudiese revestir caracteres de delitos, no obstara a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los y las involucrados e involucradas, así como la existencia de otros tipos de responsabilidad.

Artículo 10° Denuncias Falsas y obstrucción al procedimiento

En caso de existir y comprobar la concurrencia de denuncias falsas que afecten a personas de la comunidad universitaria, se podrá iniciar un procedimiento disciplinario con el fin de determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil que corresponda. Al mismo tiempo producirá responsabilidad administrativa para aquellas personas que usen maliciosamente este protocolo o hubieren vertido dichos falsos en la etapa correspondiente del procedimiento o dificulten el desarrollo del mismo.

Es importante distinguir entre una denuncia falsa y una denuncia que no se puede probar o que finalmente resulta en una absolución del acusado. Las denuncias falsas implican una intención maliciosa y consciente de engañar, mientras que en otros casos puede haber simplemente errores o falta de pruebas suficientes para respaldar la denuncia inicial.

Artículo 11° Prohibición de represalias

La Universidad de Tarapacá establece la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las/os denunciantes y/o víctimas de las materias antes señaladas, garantizando el legítimo derecho a la igualdad y equidad de oportunidades, y a permanecer en espacios libres de violencia de género. Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por aplicación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo serán aquellas que establezca el Estatuto Administrativo, y/o cualquier otra normativa vigente.

Asimismo, se hace presente 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.

Artículo 12° Obligación de Supervigilancia

En virtud del principio de control que opera en los Órganos de Administración del Estado, las autoridades con potestad disciplinaria tendrán la obligación de supervigilar el desarrollo efectivo del procedimiento establecido en este protocolo con el fin de que se sustente en un plazo prudente.



Además, la Dirección de Auditoría y Control Interno de la Contraloría Universitaria tendrá la obligación de supervisar el cumplimiento de los plazos y principios que regulan los procedimientos.

Título V **De la investigación**

Artículo 13°

Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria por conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sustanciados por un/a fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

En cumplimiento de sus funciones, los/as Fiscales o Investigadores/as de la unidad especializada deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

Asimismo, la Fiscalía de Investigación y Sanción, deberá propender permanentemente a la capacitación de los funcionarios que conforman su unidad en materias de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

Artículo 14° Plazo de Investigación

Instruido el procedimiento disciplinario, el/la fiscal o investigador designado, según sea el caso, procurarán respetar los plazos máximos del respectivo procedimiento, que no podrán exceder a 30 días hábiles.

Artículo 15° Implicancia o recusación

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora. Las implicancias o recusaciones que se planteen en contra del investigador deberán ser fundadas y resueltas, sin ulterior recurso, por el/la Rector/a de manera fundada. En caso de ser acogidas deberá designar de inmediato un nuevo investigador.

Tratándose de inhabilidades planteadas en contra del actuario, resolverá en los mismos términos el fiscal o investigador.

Se considerarán causales de implicancia o recusación para los efectos de lo señalado en el inciso anterior, las siguientes:

- 1) Tener el investigador o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- 2) Tener amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas implicados o afectadas;
- 3) Tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

Artículo 16°

El expediente se llevará foliado correlativamente en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias y documentos que se acompañen, en orden cronológico.

Artículo 17° Notificaciones

La primera notificación/citación de la persona denunciada; la formulación de cargos; el acto administrativo que aplique una medida disciplinaria o sobresea, se realizarán personalmente. En la primera comparecencia el/la citado/a deberá fijar su domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que reside e indicar su correo electrónico institucional para que se le efectúen las notificaciones. Además de lo anterior, podrá señalar también un correo electrónico particular para estos efectos. Para el caso de no dar cumplimiento a lo antes expuesto, se considerará como válido el correo electrónico institucional entregado por la universidad o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la institución.

Posteriormente, todas las notificaciones que se le realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

Los/as citados/as tendrán el deber de informar a la universidad cuál es su domicilio y todo cambio o actualización acerca del mismo.

Artículo 18°

La Secretaría de la Universidad, será la Unidad encargada de notificar al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

A su vez, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a inculpado/a.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de 5 días hábiles desde la fecha de la total tramitación del acto administrativo respectivo.

Por su parte, el Fiscal o investigador a cargo de la instrucción del procedimiento disciplinario, deberá informar a las víctimas y/o personas afectadas por los hechos denunciados, la fecha de la aceptación del cargo de la fiscal/a o investigador/a, nombre de este/a, y plazo estimado del procedimiento, procurando la debida protección de datos personales de los/as involucrados/as.

Estas notificaciones serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

Artículo 19°

Durante la investigación, el/la Fiscal o Investigador/a está facultado/a para solicitar la comparecencia y declaración de cualquier miembro de la comunidad universitaria; asimismo, podrá requerir de todas las unidades académicas y administrativas los antecedentes que estime necesarios para el éxito de la investigación.

Las certificaciones otorgadas por el Fiscal o Investigador/a, a quienes concurran a participar en una diligencia sumarial, constituirán excusa suficiente para justificar inasistencia a actividades curriculares, incluso de laboratorio y de control. Las certificaciones podrán ser entregadas al Decano respectivo, quien arbitrará las medidas que correspondan para normalizar la situación académica de la persona requerida por el Fiscal.



En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

Artículo 20° Medidas dirigidas a proteger a las víctimas

Recibida una denuncia se deberán adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley Nº 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrán adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

A modo referencial, se considerará como medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos de las denuncias iniciadas en atención al presente reglamento, las siguientes:

- 1) La suspensión de funciones según lo previsto por el Estatuto Administrativo y la reglamentación universitaria.
- 2) La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as
- 3) Adecuaciones funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.

La Unidad Especializada de investigación y sanción será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas adoptadas.

Artículo 21° De la suspensión de actividades académicas.

Una vez instruida la investigación sumaria o sumario administrativo, ninguna autoridad académica y/o funcionaria podrá, salvo disposición en contrario, suspender la actividad académica de un o una estudiante – sea la calidad que tenga en el procedimiento disciplinario –, ni prohibir la entrega de documentación solicitada por los y las mismas, ni negar las gestiones solicitadas en relación al normal desenvolvimiento del/la estudiante en el ámbito académico. Salvo que exista una medida explícita que ordene lo contrario como lo es por ejemplo una medida preventiva de adecuación académica o derechamente una sanción interpuesta por un acto administrativo que ponga término al procedimiento disciplinario.

Artículo 22° Cierre de la Investigación

Agotada la investigación, el Fiscal o Investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, la declarará cerrada y propondrá sobreseimiento o formulará los cargos que fueren procedentes en contra de quienes aparezcan responsables; notificará los citados cargos con expresa mención del derecho de formular descargos dentro del plazo de 5 días hábiles de notificado.

Al formular los descargos, el responsable podrá solicitar la apertura de un periodo probatorio, ofreciendo las pruebas pertinentes. Tratándose de la prueba testifical, no podrá presentar más de dos testigos por cada cargo.

Posteriormente el Fiscal deberá emitir un informe o vista, el que deberá contener una relación sucinta de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a que haya llegado, proponiendo la absolución o la aplicación de una o varias medidas disciplinarias.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario previamente señalados y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de 20 días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Artículo 23° Vista Fiscal

Una vez finalizada la investigación, se deberá emitir la vista o informe, instrumento que deberá contener, a lo menos:

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- b) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- c) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas, en caso de haber procedido.
- d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- f) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- g) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- h) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

La vista o informe será dirigida al/la Rector/a, quien podrá ordenar la reapertura de la investigación, la aceptación de la medida propuesta por el Fiscal, absolver o aplicar otra medida disciplinaria.

Asimismo, y no obstante lo antes señalado, se hace presente que, en su desarrollo, la vista fiscal debe indicar brevemente los antecedentes que originaron la investigación y el marco legal de la misma, una exposición de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, además de las conclusiones.

En la exposición se hará una breve síntesis del objeto de la etapa indagatoria, de los hechos establecidos y de la participación que se imputa a los inculpados.

En los fundamentos se analizarán los cargos y descargos, en caso de haberse formulado; se consignarán los antecedentes de hecho y de derecho que sirvieron de base para determinar las irregularidades y las responsabilidades consiguientes, y sus circunstancias modificatorias.

La ponderación de los elementos de convicción destinados a fijar un juicio de valor acerca de la responsabilidad disciplinaria del inculpado, estarán contenidos en la vista o informe. Dichos elementos deben ser analizados en conciencia y el/la Fiscal o Investigador/a formulará la proposición que estimare procedente sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa o disciplinaria



Artículo 24° Eximentes o Atenuantes y agravantes de responsabilidad

Se entenderá por **eximente**, una circunstancia que elimina la responsabilidad administrativa del inculpado, implica que, a pesar de que se haya cometido una infracción, existen razones legales o fácticas que excluyen la culpabilidad del infractor, como por ejemplo la circunstancia de tener el/la denunciado(a) algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.

Por otro lado, se podrá entender como **atenuante**, una circunstancia que, sin eliminar la responsabilidad del inculpado, reduce la gravedad de la infracción o de la sanción que podría imponerse. Las atenuantes pueden influir en la determinación de la pena o sanción final, ya sea reduciendo su severidad o permitiendo que se apliquen medidas menos rigurosas, como por ejemplo no haber sido sancionado previamente.

En el caso de la conducta **agravante**, se entenderá como aquella que aumenta la gravedad de la infracción cometida, o que puede incrementar la severidad de la sanción que se impondrá al infractor. Las agravantes reflejan la mayor culpabilidad del inculpado o la mayor gravedad de las consecuencias de su acción, lo que justifica una respuesta más severa por parte de la autoridad competente, como por ejemplo si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, o el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y actuar bajo la influencia del alcohol o las drogas, la propia gravedad del daño causado, el beneficio obtenido, así como la obstrucción a la investigación.

Artículo 25° Sanciones

Las sanciones administrativas o disciplinarias podrán ser:

- 1) Estudiantes:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Pérdida de beneficios académicos, de bienestar u otros.
 - d) Suspensión.
 - e) Expulsión.

Además, se podrá sancionar al alumno/a inculpado/a con las siguientes sanciones: Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, Imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional o la Pérdida de distinciones honoríficas.

- 2) Funcionarios/as de gestión:
 - a) Censura
 - b) Multa
 - c) Suspensión del empleo.
 - d) Destitución.
- 3) Académicos/as:
 - a) Censura
 - b) Multa
 - c) Suspensión del empleo
 - d) Destitución.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se podrá sancionar al funcionario/a de gestión o académico/a inculpado/a además con:

- a) Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- b) La remoción en el cargo para funcionarios ad-honorem, en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos,
- c) La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios,



- d) La imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional
- e) La pérdida de distinciones honoríficas.

La Unidad especializada de prevención será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

En conformidad a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 62 de la ley N° 18.575, constituye una contravención al principio de la Probidad Administrativa el "Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo".

Artículo 26° Notificación Medida Disciplinaria

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada personalmente al afectado, lo cual es trámite esencial del proceso sumarial, pues tiene por objeto permitir al inculcado ejercer oportunamente las acciones que el ordenamiento jurídico le ha conferido.

Artículo 27°

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el artículo 121 de esa norma que, el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Artículo 28°

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Artículo 29°

Cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo."



Artículo 30° Medidas de reparación

Son aquellas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, conducentes a reparar a las víctimas. Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- 1) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- 2) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas
- 3) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original
- 4) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la afectación.
- 5) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Dichas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse en la decisión final que resuelva el procedimiento.

Artículo 31° Medidas correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas en la investigación como del resto de los y las funcionarios y funcionarias, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Título V Recursos

Artículo 32°

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición ante la misma autoridad que emitió el decreto o acto administrativo que resuelve sancionar. Podrá interponerse, además, recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, cuando así procediere. Sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida. Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Al conocer de una impugnación presentada en contra de una medida disciplinaria, el Sr/a. Rector/a, puede:

- a) Acoger la impugnación, resolviendo la aplicación de una medida distinta, opción en la que puede absolver o disminuir.
- b) Rechazar la impugnación, cuando así procediere.



Artículo 33°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el procedimiento, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda, por la autoridad competente. La resolución que se pronuncia acerca del recurso interpuesto por el peticionario, constituye una actuación procesal interna del procedimiento, bastando a la autoridad dejar constancia en el expediente de la circunstancia de no haber dado lugar al recurso.

Artículo 34°

Para el caso de la aplicación de expulsión o suspensión de actividades académicas superior a un semestre o destitución, conocerá de todas maneras por la vía de la consulta la Junta Directiva de la Universidad, quien de confirmar dicha sanción ordenará emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

Título VI Disposiciones Finales

Artículo 35°

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de una resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del procedimiento disciplinario.

Artículo 36°

En lo no especialmente prescrito en el presente Reglamento, se aplicarán en carácter de supletorias, las normas contenidas en las disposiciones de la Ley 19.880 y el D.F.L. N°29 que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 37°

Las situaciones no contempladas en el presente reglamento y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a de la Universidad.

Artículo 38°

Se entenderán incorporados en el presente Reglamento todos aquellos derechos y obligaciones establecidos por leyes de carácter general y especial, tales como la Ley N°21.369, y por las Políticas, Protocolos y Reglamentos Institucionales, que regulen alguna o algunas de las materias contenidas en los cuerpos legales y reglamentarios antes señalados.

ARTÍCULO TRANSITORIO:

Los procedimientos disciplinarios que se encontrarán en tramitación a la fecha de promulgación de este Reglamento, continuarán sometidas a las normas vigentes a la fecha de su iniciación, a menos que a esta fecha le fuere asignada una sanción menor por una ley posterior a la fecha de su comisión, en cuyo caso, y salvo texto expreso en contrario, corresponderá aplicar precisamente esta última medida.



De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 - fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643 -, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate.

Luego, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

