

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N° 055/2023
APRUEBA REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE
ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA INTERNA DE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHILE

VISTO:

- a) Las disposiciones establecidas en el Estatuto y demás cuerpos normativos de la Universidad, en especial el Reglamento Orgánico aprobado por Resolución de Rectoría N° 229/2018 y sus modificaciones posteriores contenidas en Resolución de Rectoría N° 148/2020;
- b) Las facultades propias de mi cargo.

CONSIDERANDO:

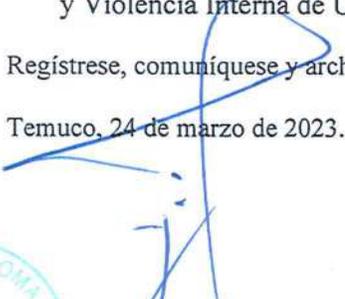
- a) Que Universidad Autónoma de Chile es una institución de educación superior que cree y sustenta el valor de la libertad personal, el desarrollo individual y social a través de la educación y la cultura, e impulsa y fomenta el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos, la responsabilidad, la ética y la calidad;
- b) Que es contrario a la dignidad de la persona la violencia y el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.
- c) Que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y que las conductas de violencia y acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten en su entorno inmediato y en el conjunto de la institución, y a objeto de prevenir los comportamientos de violencia y acoso,

RESUELVO:

1. Apruébase el Reglamento de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Laboral y Violencia Interna de Universidad Autónoma de Chile.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Temuco, 24 de marzo de 2023.



JAIME RIBERA NEUMANN
Secretario General



TEODORO RIBERA NEUMANN
Rector

TRN/JRN/CPV/MTG/kfa

Distribución:

Rectoría
Secretaría General y Prosecretarías de Sede
Vicerrectorías Corporativas
Dirección de Desarrollo y Postgrado
Vicerrectorías de Sede
Decanos y Direcciones de Carrera
Direcciones Académicas de Sede
Dirección Corporativa de Gestión de Personas
ALTUM

REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA INTERNA DE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Universidad Autónoma de Chile impulsa y fomenta el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos, la responsabilidad, la ética y la calidad.

El respeto es la base del comportamiento entre jefatura, colaboradores, entre pares y principio que inspira este reglamento.

Son contrarios a los valores institucionales las conductas de violencia y acoso laboral.

Artículo 2. El presente reglamento establece normas y procedimientos para denunciar, investigar y sancionar las conductas acoso laboral y violencia interna y las medidas para proteger y reparar a las víctimas de estos hechos. Comprende todas aquellas conductas o situaciones de violencia y acoso laboral que involucren a docentes, investigadores, administrativos y cualquier otra persona que mantenga con la Universidad una relación laboral regida por el Código del Trabajo, a quienes, para los efectos de este reglamento se denominará los Colaboradores.

Artículo 3. Están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas o dependencias. Si el fiscal, durante su investigación, tomare conocimiento de acciones de este tipo, las investigará de oficio y de comprobar su existencia y responsabilidades, propondrá al Vicerrector de Sede, algunas de las sanciones establecidas en el presente reglamento.

Artículo 4. La Dirección Corporativa de Gestión de Personas, diseñará y ejecutará planes y estrategias destinadas a prevenir conductas de violencia y acoso laboral.

Artículo 5. En el presente reglamento se utilizan de manera inclusiva términos como "colaborador", "docente", "estudiante", "denunciante", "denunciado"; cargos como "Rector", "Vicerrector", "Decano", "Director" y "Fiscal" y sus respectivos plurales -así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo- para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

Artículo 6. Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en este reglamento son inhábiles los sábados, domingos, festivos y los días que contemple el receso universitario.

Artículo 7. Todas las citaciones y resoluciones que se efectúen en la aplicación de este reglamento se comunicarán vía correo electrónico institucional.

TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 8. La Universidad investigará y sancionará las conductas de acoso laboral y violencia interna que ocurran:

- a) Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y en que intervenga como presunto responsable y como presunta víctima algún Colaborador.
- b) Fuera de las dependencias de la Universidad, siempre que:
 - i. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, e intervenga como presunto responsable y como víctima algún Colaborador.
 - ii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por un Colaborador e intervengan Colaboradores como presuntos responsables y víctimas.

TÍTULO III DEFINICIONES

Artículo 9. Para los efectos de este reglamento se entiende por:

- a) Violencia Laboral, aquella que comprende los insultos, amenazas, agresión física o psicológica ejercida contra un trabajador por personas de la organización en la que trabaja, poniendo en peligro la salud, seguridad o el bienestar del trabajador.
- b) Acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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. (art 2 Código del Trabajo).

El acoso laboral puede manifestarse desde una jefatura a un colaborador, de un colaborador o grupo de colaboradores a la jefatura y/o entre pares.

No se considera acoso una llamada de atención de parte de la jefatura al colaborador por un trabajo bajo en calidad, por incumplimiento de instrucciones, o de las normas y reglamentos de la Universidad o a lo estipulado en su contrato de trabajo, u otras semejantes.

TÍTULO IV DE LA DENUNCIA Y GESTIONES PREVIAS A LA INVESTIGACIÓN

Artículo 10. Todo Colaborador, que se considere afectado directamente por una acción u omisión de violencia interna o acoso laboral, podrá denunciar los hechos a su Jefatura Directa, al Director Corporativo de Gestión de Personas, al Director de Administración y Finanzas de Sede o al Vicerrector de su Sede.

Si quien recibe la denuncia no fuere el Vicerrector de Sede, remitirá a la brevedad los antecedentes a esta autoridad.

Artículo 11. La Universidad sancionará a quién cometa cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante.

Artículo 12. La denuncia deberá presentarse por escrito y contener:

- a) Identificación del denunciante;
- b) Correo electrónico del denunciante;
- c) Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos;
- d) Identificación del denunciado;
- d) Descripción de los hechos;
- f) Evidencia, en caso de disponer de ella; y
- d) La firma de la persona denunciante.



Artículo 13. La denuncia podrá ser presentada por un tercero con conocimiento directo de los hechos, y ratificada por la presunta víctima dentro del plazo de 15 días.

Artículo 14. El tratamiento y registro de las denuncias y las actuaciones serán reservadas y confidenciales, resguardando de esta manera la honra de las personas y asegurando el éxito de las diligencias investigativas y el debido proceso.

Artículo 15. Efectuada la denuncia, la Vicerrectoría de Sede realizará un examen de admisibilidad. Dicho examen deberá considerar si la denuncia cumple los requisitos establecidos en los artículos 8 y 12 precedentes.

Si la denuncia cumple los requisitos, será declarada admisible y el Vicerrector de Sede designará un profesional de la Dirección Corporativa de Gestión de Personas, u otro, quien coordinará a la brevedad una entrevista personal o mediante medios tecnológicos con la persona denunciante, a fin de recabar todos los antecedentes sobre la situación denunciada. En esta resolución el Vicerrector de Sede podrá decretar alguna de las medidas de protección o apoyo señaladas en este reglamento.

La entrevista tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes a la citación, salvo alguna situación de fuerza mayor que impida la comparecencia del denunciante, y podrá realizarse en compañía del profesional psicólogo que también determine el Vicerrector de Sede.

Artículo 16. El profesional designado propondrá al Vicerrector de Sede correspondiente acciones y/o ajustes, que permitan dar solución al conflicto. El Vicerrector de Sede, podrá, si lo estima adecuado, solicitar a la mutual en convenio la evaluación e intervención psicolaboral pertinente.

Si la persona denunciante o denunciada rechazaren participar de este proceso, o las gestiones desarrolladas no permitiesen solucionar el conflicto, el Vicerrector de Sede respectivo, si lo estima pertinente, ordenará la instrucción de una investigación, conforme a lo dispuesto en el título siguiente.

Artículo 17. La resolución que declara inadmisibile la denuncia será fundada y se comunicará a la parte denunciante, quien deberá subsanar las observaciones o podrá apelar de ella por escrito, dentro del plazo de cinco días. La apelación se presentará ante la Vicerrectoría de Sede, para ser conocida por el Prosecretario General.

Artículo 18. La resolución que desestima la denuncia podrá también decretar alguna de las medidas de protección o apoyo señaladas en este reglamento.

Subsanadas las observaciones o resuelta la apelación, la Vicerrectoría de Sede podrá mantener las medidas de protección y apoyo.

Artículo 19. La Vicerrectoría de Sede y Dirección de Gestión de Personas llevarán un registro de las denuncias recibidas.

Artículo 20. De las actuaciones previas realizadas se dejará constancia en un acta, que al efecto se levantará.

TÍTULO V DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 21. Fracasadas las gestiones previas, la Vicerrectoría de Sede, pronunciará una resolución en la cual ordenará instruir investigación y decretará o mantendrá las medidas de protección y de apoyo, señalando la duración de estas. En la misma resolución nombrará un fiscal a cargo de la investigación.

Artículo 22. Esta resolución se comunicará a la parte denunciante y a las unidades responsables de las medidas de protección y apoyo decretadas. Se remitirá al denunciado copia de la denuncia y de la resolución recaída en ella.

Artículo 23. La Vicerrectoría de Sede, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de protección:

- a) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- b) La prohibición de contacto entre los involucrados;
- c) Alteración y/o modificación de la dependencia funcional del trabajador denunciante;
- d) Separación de espacios físicos;
- e) Redistribución de la jornada;
- f) Traslado de la persona denunciada, alterando el lugar en que presta los servicios, conforme a lo establecido en su contrato y en el Código del Trabajo; y
- g) Otras adecuaciones laborales, siempre que no impliquen menoscabo a la persona.

Artículo 24. Las medidas de protección durarán el tiempo indicado en la resolución que las decreta; serán informadas de manera general a las direcciones de carrera, decanaturas, jefaturas directas, según corresponda, y siempre a la Dirección de Gestión de Personas, quienes velarán por su cumplimiento, resguardando la integridad e intimidad de la presunta víctima y del denunciado.

Artículo 25. La Vicerrectoría de Sede, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de apoyo:

- a) Información clara sobre los cursos de acción, incluida la posibilidad de realizar la denuncia ante la justicia ordinaria para aquellos casos que constituyen faltas o delitos;
- b) Atención psicológica de contención de emergencia, por mutualidad en convenio;
- c) Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan causar;
- d) Orientación jurídica.

Artículo 26. La investigación deberá realizarse brevemente. Durará un plazo máximo de 40 días contados desde su comunicación al fiscal, plazo que podrá ser prorrogado por 30 días más, a petición del fiscal, por resolución fundada de la Vicerrectoría de Sede, indicando en ella, si la ampliación del plazo de investigación implica la extensión temporal de las medidas de protección y apoyo decretadas.

Artículo 27. El fiscal podrá, si fuere necesario, designar un actuario.

Artículo 28. Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria deberá prestar al fiscal la colaboración que éste solicite.

La infracción a lo antes dispuesto se sancionará conforme lo dispone el artículo 5 letra f) del Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria.

Artículo 29. Denunciante y denunciado serán oídos en la investigación. La no comparecencia del denunciado a la citación del fiscal constituirá una presunción grave en su contra.

Artículo 30. Si durante la investigación el fiscal determinare que la denuncia es manifiestamente falsa, pondrá inmediatamente los antecedentes en conocimiento del Vicerrector de Sede, quien deberá, en el más breve plazo, dictar sentencia aplicando a la persona denunciante alguna de las sanciones establecidas en este reglamento.

Esta resolución será apelable ante el Secretario General de la Universidad, por escrito y fundadamente, dentro del plazo de 3 días.

Artículo 31. Si durante la investigación el denunciante se retractara, la investigación continuará hasta su debida resolución.

Artículo 32. Agotada la investigación, el fiscal la declarará cerrada y dentro de 5 días emitirá un informe final, señalando los resultados de la investigación y proponiendo las sanciones a aplicar o el sobreseimiento, según corresponda.

Artículo 33. Notificada esta resolución a denunciante y denunciado, tendrán 5 días para solicitar acceso a las piezas de la investigación y aportar, dentro de este mismo plazo, las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarios.

Artículo 34. Transcurrido el plazo de cinco antes señalado, el fiscal remitirá su informe y los antecedentes de la investigación al Vicerrector de Sede.

Artículo 35. El Vicerrector de Sede podrá disponer la práctica de nuevas diligencias de investigación que tengan por objeto subsanar las omisiones investigativas que detecte, fijando para tal efecto un plazo máximo de 15 días.

Artículo 36. El Vicerrector de Sede apreciará la prueba en conciencia. Dictará sentencia dentro de 10 días y en ella podrá disponer medidas de apoyo y reparación, y mantener, prorrogar o dejar sin efecto las medidas antes decretadas.

Artículo 37. Notificada las partes de la sentencia, podrán apelar, dentro de 5 días, por escrito y fundadamente, ante el Secretario General de la Universidad.

La apelación se presentará en la Vicerrectoría de Sede.

El Secretario General deberá dentro de diez días decidir si mantiene, revoca o modifica la sentencia. En casos excepcionales podrá solicitar la práctica de diligencias de investigación que estime pertinente.

Artículo 38. Denunciante y denunciado podrán deducir recusación del fiscal y de los sentenciadores, ante los mismos, expresando la causal en que se apoya y los hechos en que se funda.

Artículo 39. Se considerarán causales de recusación:

- a) Tener el fiscal o el sentenciador interés en los hechos que se investigan;
- b) Tener las personas antes indicadas amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona denunciante o denunciada;
- c) Tener estas mismas personas parentesco por consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad hasta el segundo grado con la denunciante o denunciada; y
- d) Haber manifestado el fiscal o los sentenciadores su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubieren hecho con conocimiento de ella. La sola circunstancia de haber participado en la investigación previa de los hechos que dieron lugar a la denuncia no configurará la causal.

El fiscal, el actuario y los sentenciadores podrán inhabilitarse por estas mismas causales.

Artículo 40. Si el denunciante o denunciado fuere un Vicerrector Corporativo o de Sede, Decano, Vicedecano o Secretario General, la situación será resuelta en primera instancia por el Rector y en segunda, por la Junta Directiva. Si la persona denunciada o denunciante fuese el Rector, la Junta Directiva resolverá el caso en única instancia.

TÍTULO VI SANCIONES

Artículo 41. Las sanciones aplicables a los Colaboradores son:

- a) Amonestación verbal, que consiste en una representación privada que se hará personalmente por el Vicerrector de Sede al trabajador denunciado o, en su caso, por el Rector, sin dejar constancia;
- b) Amonestación escrita en plataforma institucional;

- c) Amonestación escrita en plataforma institucional e información por escrito a la inspección del trabajo; y
- d) Término del contrato de trabajo por conductas de acoso laboral.

Artículo 42. Son circunstancias atenuantes de la sanción a aplicar, entre otras, las siguientes:

- a) Haber procurado con celo reparar el mal causado;
- b) Haber denunciado o confesado la acción o conducta;
- c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos; y
- d) Tener conducta anterior irreprochable.

Artículo 43. Son circunstancias agravantes de la sanción a aplicar, entre otras, las siguientes:

- a) Cometer el hecho con alevosía;
- b) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- c) Actuar en grupo o masivamente;
- d) Aumentar deliberadamente el mal causado, ocasionando otros males innecesarios para su ejecución;
- e) Emplear medios o hacer que concurran circunstancias que añadan la ignominia a los efectos propios del hecho;
- f) Haber sido sancionado anteriormente por hechos de la misma especie o con cualquiera medida disciplinaria;
- g) Cometer la acción o conducta o participar en ellas motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca; y
- h) Gozar de beneficios o privilegios otorgados por la Universidad.

TÍTULO VII MEDIDAS DE REPARACIÓN

Artículo 44. Si se determina la existencia de violencia o acoso laboral y la sanción no implica el despido del sancionado, los sentenciadores, podrán decretar las medidas que a continuación se indican, u otras que estimen conveniente:

- a) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- b) Acciones de seguimiento de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- c) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso laboral o de violencia laboral, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general; y/o
- d) Difusión de los resultados de la investigación a petición de la víctima o del denunciado sobreseído, de modo de restablecer su dignidad, especialmente en casos de connotación pública.

Artículo 45. En lo no contemplado en el presente reglamento, se aplicarán, en lo que fuere pertinente, las disposiciones del Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o se estará a lo que disponga el Secretario General.