

**APRUEBA PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE
ACTUACIÓN FRENTE AL MALTRATO Y ACOSO
LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE
CHILE**

SANTIAGO, 24/09/2020 - 3718

VISTOS: El DFL N° 149 de 1981, del Ministerio de Educación, que contiene el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile; el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre “Estatuto Administrativo”; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880 que “Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado”; la Ley N° 21.094, sobre “Universidades Estatales”; la Resolución afecta N°1 de 2017, del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas a todos los servicios públicos”; el Instructivo de Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, actualización 2018, del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 241 del 2018, del Ministerio de Educación, que dispone el nombramiento del Rector de la Universidad de Santiago de Chile; y la Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

a) Que, la Universidad de Santiago de Chile, en su calidad de institución pública de educación superior, asume como uno de sus objetivos la formación de personas, la contribución al desarrollo material y espiritual del país y la búsqueda del bien común, misión que debe expresarse en la normativa interna que regula las relaciones entre quienes componen la comunidad universitaria.

b) Que, las conductas de acoso laboral cometidas por funcionario/as y académicos/as, son atentatorias contra la dignidad humana, y se encuentran prohibidas por la normativa legal y reglamentaria vigente.

c) Que, el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconoce que *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades , y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”*.

d) Que, el artículo 19° de la Constitución Política de la República, asegura una serie de derechos, entre los que destacan el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas (N°1); la igualdad ante la ley (N°2); el respeto y protección a la vida privada y a la honra (N°4); y la prohibición de cualquier discriminación en materia laboral que no esté basada en la capacidad o idoneidad personal (N°16).

e) Que, el artículo 2° del Código del Trabajo dispone que las relaciones laborales deberán siempre estar fundadas en un trato compatible con la dignidad de las personas, siendo contrario a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, entendiéndose por 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”, la que se encuentra prohibida a los funcionarios/as públicos de acuerdo al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

f) Que, en el referido Estatuto Administrativo se encuentra regulado el procedimiento disciplinario (investigaciones sumarias y sumarios administrativos) que permiten sancionar la ocurrencia de dichas conductas.

g) Que, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por la normativa vigente, frente a denuncias de acoso laboral en la Universidad, se hace necesario contar con un instrumento interno que regule su operatividad y establezca responsabilidades específicas de funcionarios/as y académicos/as de la Institución, con el propósito de asegurar una respuesta adecuada y eficaz ante hechos que revistan carácter de acoso laboral, contando con las funciones que a continuación se detallan.

h) Que, con el objetivo de resguardar en la Universidad un ambiente libre de maltrato, acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria por motivos laborales, las autoridades con competencia para instruir procedimientos disciplinarios relacionados con esta materia deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral.

i) Que, el presente Protocolo se enmarca dentro de las “Políticas Institucionales de Desarrollo de las Personas”, aprobadas mediante Resolución N° 5480 de 2019, del Rector, en las cuales prima la promoción de las buenas prácticas laborales y la sana convivencia dentro de la comunidad universitaria.

RESUELVO:

1.- APRUÉBASE el Protocolo Institucional de Actuación frente al Maltrato y Acoso Laboral en la Universidad de Santiago de Chile, cuyo texto se transcribe a continuación:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL MALTRATO Y ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.

Artículo preliminar: Marco Conceptual.

La violencia laboral es entendida como una serie de conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ambiente laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo originarse por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece.

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas, debe existir una asimetría de poder, que no es sinónimo de jerarquía. Dicha asimetría implica que una persona posee un mayor poder sobre otras. Esta lógica de dominación puede devenir de distintos factores, tal como el género de las personas involucradas, la antigüedad en los cargos, los vínculos con la Universidad, la diferencia de grado, entre otros.

Dentro de este marco conceptual amplio, entendido como violencia laboral, es posible reconocer dos manifestaciones de violencia organizacional, ambas reconocidas por este Protocolo, y cuya definición y alcance son las siguientes:

- 1) **Maltrato Laboral:** Se define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica” (Instructivo Presidencial Código sobre Buenas Prácticas Laborales, 2006).

El maltrato laboral también puede verificarse a través de medios digitales, tales como correos electrónicos, llamados telefónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación remota que afecte a un equipo de trabajo o degrade el clima laboral.

En lo referente a maltrato laboral, las siguientes conductas son las más comunes:

- Conducta violenta generalizada, sin distinciones, y ausencia de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- Acciones evidentes, es decir, actos que se realizan sin importar si existen testigos, o el contexto ni el lugar.
- Acto esporádico, en el que no existe una víctima o un objetivo específico.

Por otra parte, no constituye maltrato laboral:

- Acciones de hostigamiento o acoso sistemáticas y persistentes, toda vez que constituyen acoso laboral, según se define en el numeral 2) del presente artículo.

- 2) **Acoso Laboral:** Se define como “un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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” (Artículo 2º, Código del Trabajo).

Asimismo, se considera que se está ante una conducta de acoso cuando “los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos” (Caamaño, E. (2011) *La noción de acoso moral o Mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile*, p. 225).

Las conductas antes referidas también pueden verificarse a través correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto o cualquier otro medio digital, especialmente en comunicaciones que tengan como fin hostigar, humillar, marginar o agredir de manera reiterada a una o más personas en el desempeño de sus funciones.

A modo de ejemplo, se consideran conductas de acoso laboral las siguientes, siempre y cuando sean reiteradas:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
- Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.

- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona afectada, con vistas a estigmatizarle ante los demás funcionarios/as.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su falta de existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a la víctima, tales como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa de las y los funcionarios/as en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios/as, por medio de caricaturas o parodias.
- Animar a otros/as funcionarios/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

De la misma forma, no constituyen conductas de acoso laboral:

- Conflictos ocasionales o esporádicos entre funcionarios/as;
- Conflictos en los que no existan asimetrías de poder, ya sean verticales (de un superior o jefatura) u horizontales (entre colegas o subordinados).
- Conductas que no produzcan efectos claros y evidentes en la persona afectada, ya sea a nivel físico o psicológico.

Artículo 1º: Disposiciones Generales.

El presente Protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero a conductas constitutivas de acoso laboral o maltrato laboral cometidas en el marco de las relaciones de trabajo del ámbito universitario, disponiéndose para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos, fomentando un ambiente laboral libre de violencia.

En virtud de lo anterior, se requiere la implementación de un procedimiento de actuación frente a los actos que constituyan maltrato o acoso laboral cometidos por funcionarios o funcionarias pertenecientes al estamento administrativo o académico, ya sea que ocurran dentro o fuera del campus universitario.

Toda conducta no regulada por el presente Protocolo deberá ser investigada y sancionada conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para el caso específico, en especial aquellas establecidas en el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y Otras Conductas Discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile, los Estatutos de la Universidad de Santiago de Chile y el Estatuto Administrativo, según corresponda.

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 64º del Estatuto Administrativo.

Toda medida o sanción que se disponga por la autoridad deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad, que rigen el actuar de la Administración del Estado.

Artículo 2º: Principios.

Durante el procedimiento se deben observar los siguientes principios:

- a. Presunción de inocencia: Toda persona inculpada por conductas irregulares relacionadas con el presente Protocolo tiene derecho a que se presuma su inocencia, mientras no se demuestre su culpabilidad por medio de un procedimiento administrativo totalmente tramitado que así lo declare.
- b. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen el deber de guardar una estricta confidencialidad y reserva respecto a quienes forman parte de la denuncia, su contenido y la información entregada en el transcurso del procedimiento, en los términos establecidos en el artículo 7º de este Protocolo.
- c. Diligencia y celeridad: Tanto la investigación como los actos administrativos que recaigan sobre la conducta denunciada deben ser realizados con diligencia y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- d. Responsabilidad: Toda denuncia deberá ser realizada de manera seria y fundada. Frente a una denuncia con argumentos comprobadamente falsos, se establecerán las responsabilidades administrativas que correspondan de acuerdo con la normativa vigente.
- e. Imparcialidad: El proceso deberá realizarse por medio de juicios objetivos y fundados, sin mediar sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, ya sea de género, religiosa, étnica u otras de similar naturaleza.
- f. Conflicto de interés: La personas que forman parte de la investigación deberán informar cualquier conflicto de interés que tengan en el procedimiento, entendiéndose por tal una concurrencia del interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce funciones públicas o de los terceros vinculados determinados por ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 20.880 sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. Para la aplicación de este principio, se utilizarán las disposiciones de los artículos 133º y 134º del Estatuto Administrativo, que contienen las siguientes causales de recusación e implicancia durante el procedimiento disciplinario: a) Tener el/la fiscal o actuario/a interés directo o indirecto en los hechos que se investigan; b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados/as, y c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados/as.
- g. Restitución de las víctimas: Si el acoso hubiera provocado un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Universidad de Santiago de Chile deberá restituir dichas condiciones, con acuerdo de la persona denunciante y dentro de las posibilidades que el organigrama interno permita.
- h. Protección a la dignidad de las personas afectadas: La Universidad de Santiago de Chile adoptará todas las medidas pertinentes para garantizar la protección a la dignidad de las personas afectadas, incluyendo su derecho a la honra e intimidad.
- i. Protección de datos personales: Los datos de carácter personal que se entreguen a raíz del procedimiento indicado en este Protocolo se resguardarán de acuerdo a lo atendido en la Ley 19.628 de Protección de Datos Personales.

Artículo 3º: Recepción de Denuncias.

Las conductas señaladas en el artículo primero podrán ser denunciadas por cualquier persona, sea la directamente afectada por los hechos denunciados o un tercero, quien deberá identificarse y firmar dicha presentación. En ningún caso serán permitidas las denuncias anónimas.

Las denuncias podrán realizarse ante:

- a. La Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias.
- b. Los mecanismos electrónicos que disponga la Universidad para estos efectos.

La Universidad deberá mantener una casilla de correo electrónico, formulario online o mecanismos virtuales similares para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de la confidencialidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7° de este Protocolo.

Artículo 4°: Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias.

Existirá una Unidad de Protección de los Derechos los Funcionarios y Funcionarias, dependiente de Prorectoría y radicada en el Departamento de Desarrollo de Personas, cuyas funciones son:

- a. Recibir, revisar, clasificar, registrar, canalizar y realizar seguimiento de las denuncias de maltrato o acoso laboral.
- b. Remitir las denuncias recibidas a la Sección Fiscalía de la Dirección Jurídica, en el caso que proceda la instrucción de un procedimiento disciplinario.
- c. Estudiar la denuncia recibida y definir si debe ser abordada como maltrato o acoso laboral.
- d. Brindar acompañamiento y contención a los funcionarios y funcionarias que denuncian maltrato o acoso laboral, en los términos establecidos en el artículo 8° de este Protocolo.
- e. Evaluar a la persona denunciante o la denunciada, derivarlas a asistencia profesional, psicológica o médica en caso de que corresponda.
- f. Realizar labores de mediación cuando las denuncias sean de maltrato laboral, en los términos establecidos en el artículo 14° de este Protocolo.
- g. Diseñar e implementar programas de prevención del acoso laboral y otras acciones que contribuyan a las buenas relaciones laborales.
- h. Velar por el respeto a los derechos laborales de las y los funcionarios/as de la Universidad.

La estructura, composición y funcionamiento de la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias será establecida mediante la resolución administrativa correspondiente.

Artículo 5°: Comisión Asesora.

Se constituirá una Comisión Asesora, cuyo objetivo principal será brindar apoyo a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias en las materias propias del presente Protocolo.

La Comisión Asesora será integrada por las siguientes personas:

- a. El/la Jefe del Departamento de Desarrollo de Personas.
- b. El/la Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- c. Un/una representante de la Asociación de Funcionarios de la Universidad de Santiago de Chile.
- d. Un/una representante de la Asociación de Profesionales y Técnicos de la Universidad de Santiago de Chile.
- e. La jefatura de la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias o un profesional perteneciente a dicha unidad, quien asumirán el rol de asesor/a técnico/a.

Las funciones de la Comisión Asesora serán las siguientes:

- a. Actuar como órgano consultor de la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias, brindando apoyo en las materias propias de este Protocolo.
- b. Sesionar ordinariamente una vez al mes, y de forma extraordinaria cuando las circunstancias así lo requieran.
- c. Asesorar a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias en la implementación de procesos, instructivos y formularios asociados con la ejecución del presente Protocolo.
- d. Asesorar a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias en la elaboración de planes y programas relacionados con la difusión de este Protocolo, así como en iniciativas relacionadas con la promoción de ambientes laborales saludables y buenas prácticas.

- e. Revisar los informes semestrales de gestión, presentados por la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias, con el objeto de proponer medidas y soluciones que mejoren su funcionamiento. El objeto y contenido de dichos informes será establecido en la Resolución que crea la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias.

La Comisión resguardará la confidencialidad de la información que reciba en el ejercicio de sus funciones, así como el anonimato de quienes denuncien o sean denunciados, todo ello en virtud de las disposiciones del artículo 7º de este Protocolo.

El ejercicio de las funciones de la Comisión Asesora en ningún caso afectará la independencia, imparcialidad y objetividad de los/las investigadores/as o fiscales que investiguen materias relacionadas con el presente Protocolo. De la misma forma, el ejercicio de dichas funciones no podrá interferir con la potestad disciplinaria del Rector de la Universidad, en su calidad de jefe superior del servicio, ni tampoco reemplazar la asesoría legal que debe brindar la Dirección Jurídica.

Artículo 6º: Formalización de la denuncia.

El funcionario o funcionaria que requiera realizar una denuncia, podrá hacerlo de manera escrita o verbal, presentación que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. En la denuncia escrita, ya sea a través del formulario físico dispuesto para ello o a por medio del correo electrónico referido en el artículo 3º, se deberá identificar claramente al denunciado/a y a el/la denunciante y/o afectado/a, así como la ubicación laboral de ambos. De la misma forma, se incorporará un relato detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia; la fecha y lugar de los hechos, y los documentos y nombres de testigos que permitan acreditar la conducta irregular, en el caso que se cuenten con ellos. Finalmente, se debe señalar el nombre y la firma de el/la denunciante.
- b. En la denuncia verbal, el funcionario o funcionaria de la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias que reciba la denuncia deberá completar el formulario que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita, incluyendo igualmente la firma de el/la denunciante y la identificación de quién levantó el acta.
- c. La denuncia podrá ser presentada por un tercero, debidamente individualizado/a, en cuyo caso la persona afectada deberá dar su consentimiento en un plazo de 5 días, de lo contrario se tendrá por no presentada.

Si en la denuncia se aprecian hechos que revisten carácter de delito, estos deberán remitirse ante el organismo pertinente, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos con la asesoría jurídica de la Dirección Jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir carácter de delito ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa que pueda corresponder a los/las involucrados/as.

Artículo 7º: Obligación de confidencialidad y respeto.

La confidencialidad de la información deberá ser protegida desde el momento en que se presenta la denuncia hasta el término del procedimiento mediante resolución administrativa, teniendo en especial resguardo la identidad de quienes sean parte de la investigación. La anterior será aplicado sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Toda atención presencial deberá desarrollarse en un espacio físico que cuente con condiciones de privacidad, debiendo la persona denunciante, afectados/as y testigos exponer su relato sin menoscabo de su dignidad. Se debe evitar a la persona afectada la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Los funcionarios o funcionarias que intervengan en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrán la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en este artículo y de resguardar, igualmente, el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a la persona denunciante, denunciada, afectada y los/las testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Artículo 8º: Acompañamiento institucional.

Al presentar la denuncia o durante el procedimiento, en el caso que la persona denunciante lo requiera, se designará a un funcionario o funcionaria perteneciente a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias, con el fin que la acompañe a través del proceso.

De la misma forma, a requerimiento de la persona denunciante, la autoridad, la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias o el/la fiscal instructor/a, se dispondrán medidas de contención, las que podrán consistir en asistencia profesional psicológica, médica o cualquier otra que corresponda, con el fin de restaurar el normal desempeño de la persona afectada dentro de la institución. Para el cumplimiento de esta medida, se utilizarán en primera instancia los medios internos con los que cuenta la Universidad, tales como los servicios del Centro de Atención Psicológica, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, la Dirección Jurídica o los programas existentes en el Departamento de Bienestar. Respecto a las Unidades referidas, se realizarán esfuerzos de coordinación con el fin de priorizar la atención a las personas afectadas.

En casos calificados, se dispondrá la asistencia de organismos externos, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello.

Artículo 9º: Desarrollo de la investigación en el marco de un procedimiento disciplinario.

Al momento de recibir una denuncia, y en el caso de proceder, la autoridad ordenará el procedimiento disciplinario que corresponda, mediante un acto administrativo que deberá dictarse en un plazo no superior a 10 días. No obstante, si los antecedentes acompañados con la denuncia son insuficientes o incompletos, se podrá solicitar a la parte denunciante complementar la información entregada, otorgando para ello un plazo de hasta 5 días.

En los casos en que existan situaciones graves y/o urgentes, la autoridad o el/la fiscal instructor/a podrá disponer medidas cautelares con el fin de resguardar el normal desempeño laboral, físico y/o psicológico de la parte denunciante, tales como la reubicación del denunciante o denunciado/a mientras dure el procedimiento, o cualquier otro que se estime pertinente, intentando siempre reducir al mínimo el impacto en sus funciones.

En los procedimientos instruidos para este tipo de casos, tanto las personas denunciantes como denunciadas por las eventuales infracciones a las disposiciones contenidas en este Protocolo, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas y a interponer recursos contra de los actos administrativos dictados, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo y el artículo 49º de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales.

Artículo 10º: Agravantes.

Luego del cierre de la investigación, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- a. Reincidencia en conductas irregulares establecidas en este Protocolo.
- b. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima.
- c. Haber afectado a dos o más funcionarios/as con las conductas irregulares.
- d. Haberse concertado con otra u otras personas para cometer las conductas irregulares reguladas por este Protocolo.
- e. La realización de actos intimidatorios o coacción durante el transcurso del procedimiento, ya sea en contra de el/la funcionario/a afectado/a o de los demás intervinientes del mismo.

- f. Que el/la funcionario/a afectado/a tenga alguna discapacidad física o mental.

Artículo 11º: Atenuantes.

De la misma forma, y en el caso que sean debidamente probadas, se considerarán como circunstancias atenuantes para la parte denunciada las siguientes:

- a. Tener el/la funcionario/a irreprochable conducta anterior;
- b. Haber reparado de manera diligente el mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.

Artículo 12º: Notificaciones y recursos.

Al momento de acogerse la denuncia, se notificará tanto a la persona denunciante como a la denunciada la existencia de la resolución administrativa que instruya el procedimiento disciplinario, todo ello en respeto a los principios de bilateralidad de la audiencia y defensa.

Las notificaciones del procedimiento se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto Administrativo y la Ley sobre Universidades Estatales. No obstante, se permitirá el uso de medios electrónicos, siempre y cuando las partes hayan manifestado su consentimiento en tal sentido, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19º de la Ley N°19. 880 sobre bases de procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

De la misma forma, en contra de la resolución que aplique una medida disciplinaria, la parte agraviada podrá deducir recurso de reposición con apelación en subsidio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 141º del Estatuto Administrativo. Mismo derecho tendrán las personas afectadas por las eventuales infracciones contenidas en este Protocolo, quienes podrán interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario/a inculpado/a, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49º de la Ley Sobre Universidades Estatales.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contados desde la notificación de la resolución antes referida.

Artículo 13º. Indemnidad funcionaria

Durante el procedimiento y luego de éste, se asegurará a el/la denunciante la indemnidad funcionaria, esto es, que se evitarán las eventuales represalias que pueda sufrir la funcionaria o funcionario en el desempeño de sus labores por haber ejercido su derecho a denunciar.

Artículo 14º: Instancia de mediación.

Aquellos casos en que los hechos denunciados sean constitutivos únicamente de maltrato laboral, desde la presentación de la denuncia, hasta la formulación de cargos, se ofrecerá a la persona denunciante una instancia de mediación, la cual será arbitrada por un/a profesional con las debidas competencias, perteneciente a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias.

La instancia de mediación se llevará a cabo exclusivamente si se cuenta con el expreso consentimiento de el/la denunciante. Si, ofrecida en una primera oportunidad a el/la denunciante la realización de la instancia de mediación, y este/a se negara, no se podrá volver a ofrecer durante el procedimiento y se continuará con la denuncia.

En caso de que la instancia de mediación resultare exitosa, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades administrativas de el/la denunciado/a. Se considerará un proceso de mediación exitosa aquel que cuente con la aprobación por parte de el/la denunciante y de el/la denunciado de todas las medidas propuestas por el/la funcionario/a mediador/a.

La negativa de alguna de las partes de participar en la instancia de mediación no podrá considerarse en ningún caso un indicio de responsabilidad dentro del procedimiento.

La información entregada por las partes durante el procedimiento de mediación, así como el resultado de la instancia, se encontrarán sujetos a la obligación de confidencialidad y respeto establecidos en el artículo 7° de este Protocolo.

Artículo 15°: Medidas posteriores al procedimiento y reparación.

El Rector, o bien la autoridad con potestades disciplinarias para ello, podrán decretar, de oficio o a petición de las personas interesadas, las medidas posteriores al procedimiento que se estimen pertinentes para reparar la afectación de derechos de las personas afectadas, como también poder eliminar o bien mitigar los posibles efectos producidos por esta afectación, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello, y se encuentre dentro de las posibilidades legales de la Universidad, excluyéndose en cualquier caso la posibilidad de una reparación monetaria al afectado o afectada.

Las medidas señaladas se adoptarán sin perjuicio del derecho de las personas denunciantes o denunciadas, afectados/as en sus derechos, de ejercer las acciones legales pertinentes para acceder a una íntegra reparación, en la medida en que el daño producido sea imputable a la Universidad.

De la misma forma, la Universidad podrá ejercer acciones legales contra aquellos/as funcionarios/as que contravengan lo dispuesto en este Protocolo, en aquellos casos en que las prácticas realizadas afecten su prestigio y calidad académica.

2.- DERÓGASE la Resolución N°2206 de fecha 29 de abril de 2016, del Rector, sobre “Circular que imparte instrucciones sobre materias constitutivas de acoso laboral” y sus posteriores modificaciones.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.
Saluda atentamente a usted,



GUSTAVO ROBLES LABARCA
SECRETARIO GENERAL

GRL/AJT/FVG/AVA/IPB
Distribución:
1.- Rectoría
1.- Prorectoría
1.- Vicerreorías
1.- Facultades
1.- Contraloría Universitaria
1.- Secretaría General
1.- Dirección Jurídica