

## DECRETO UNIVERSITARIO N°

OSORNO,

### APRUEBA REGLAMENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO Y MALTRATO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

#### VISTOS:

1. Ley N°19.238 de agosto de 1993
2. D.F.L. N°1 de 5 de agosto de 1994, Ministerio de Educación
3. D.S N°123 de 2021, del Ministerio de Educación.
4. Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
5. Ley N° 19.880 que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado
6. D.F.L. 29 de 2004 que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
7. Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el modificando el Estatuto
8. D.U. 4274 de 2019 Reglamento de actuación frente a denuncias de acoso y maltrato laboral en la Universidad de Los Lagos.
9. D.U. 419 de 2022 Aprueba creación de Fiscalía Interna de Universidad de Los Lagos.
10. D.U. 32 de 2022 Decreta Creación de Prorectoría de la Universidad de Los Lagos.
11. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019.
12. Acta N°6 de fecha 06 de abril de /2023 del Consejo Universitario.

#### CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad de Los Lagos, 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.
2. Que, el artículo 19° de la Constitución Política de la República, asegura una serie de derechos a las personas, entre los que destacan el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; la igualdad ante la ley; el respeto y protección a la vida privada y a la honra; y la prohibición de cualquier discriminación en materia laboral que no esté basada en la capacidad o idoneidad personal.
3. Que, por otra parte, la Ley N°20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define este último como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/a empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".
4. Que, a su vez, el Senado aprobó el proyecto de acuerdo respectivo que aprueba el Convenio 190 sobre violencia y el acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y se encuentra orientado a que los Estados Partes, como es el caso de Chile, adopten medidas a erradicar aquellas prácticas violentas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola

vez o de manera repetida, y que tengan por objeto causar, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

5. Que las conductas de acoso y maltrato, entendidas en los términos que establece la Ley y el Convenio de la OIT, son contrarias a la dignidad de la persona, por lo que resulta conveniente y necesario establecer mecanismos conocidos, formales y seguros que permitan realizar en forma expedita denuncias cuando tales conductas se produzcan.
6. Que, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por la normativa vigente, frente a denuncias de acoso o maltrato 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

#### **DECRETO:**

### **APRÚEBASE EL SIGUIENTE REGLAMENTO SOBRE “ACTUACION FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO Y MALTRATO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS”**

#### **TITULO I**

##### **Disposiciones generales y ámbito de aplicación**

**ARTÍCULO 1:** El presente Reglamento tiene como objetivo sentar principios y establecer un procedimiento que promueva una sana convivencia al interior de la Universidad, contribuyendo a erradicar aquellas 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 de funcionamiento libre de violencia.

**ARTÍCULO 2:** Toda conducta no regulada por el presente reglamento deberá ser investigada y sancionada conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para el caso específico.

**ARTÍCULO 3:** Dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en el presente reglamento se encuentra todo el Personal de la Universidad, sean Académicos y No Académicos, ya sea que pertenezcan a planta, contrata u honorarios.

Tratándose de los/as prestadores/as de servicios a honorarios, se deja expresamente establecido que el presente Reglamento les será también aplicable, considerando que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí le es exigible el principio de probidad administrativa, regulado en la ley N° 18.575.

#### **TITULO II**

##### **Principios**

**ARTÍCULO 4:** Los principios fundamentales que regulan el presente reglamento serán:

- a) Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente reglamento tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable; protección que se extenderá a todos quienes intervengan en dicho procedimiento.
- b) Quienes se vean implicados en el procedimiento habrán de buscar el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.
- c) Tanto la tolerancia de las conductas de acoso laboral, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente (Artículo 61, letras b) y g) del Estatuto Administrativo.
- d) Todos los/as funcionarios/as de la Universidad de Los Lagos tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

- e) El personal con responsabilidad, en virtud de su cargo, deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso o maltrato laboral dentro de la Institución, independiente de la calidad contractual de los/as involucrados/as.

### TITULO III Definiciones y características

**ARTÍCULO 5:** Es contrario a la dignidad humana el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la autoridad o por uno/a o más funcionarios/as, en contra de otro/a u otros/as funcionarios/as, por cualquier medio y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, el acoso laboral implica hostigamientos periódicos, realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un/a determinado/a funcionario/a, provocando, incluso, su renuncia, y, generalmente, decanta en daños de salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.

A modo meramente ejemplificador, se consideran conductas de acoso laboral las siguientes, siempre y cuando sean reiteradas en el tiempo:

- a) Gritar, avasallar, insultar y/o amenazar la víctima.
- b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- c) Realizar llamadas telefónicas o 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, sobre todo cuando aquello ocurre fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- d) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al/la trabajador/a, así como también retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- e) 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.
- f) Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad e incluso ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los/as demás funcionarios/as, por medio de caricaturas o parodias.

**ARTÍCULO 6:** No son constitutivos de acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos entre funcionarios/as; ni mucho menos aquellas conductas que no produzcan efectos claros y evidentes en la persona afectada, ya sea a nivel físico o psicológico, por tratarse éstas últimas de meras molestias cotidianas en el ejercicio y desempeño de las respectivas funciones.

**ARTÍCULO 7:** El maltrato laboral consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y 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.

Las conductas más generalizadas y comunes de maltrato laboral suelen caracterizarse por lo siguiente:

- a) Ser una conducta violenta generalizada, sin distinciones, y ausencia de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- b) Ser evidentes, es decir, se trata de actos realizados sin importar si existen testigos, o el contexto ni el lugar.
- c) Tratar de un acto esporádico, en el que no existe una víctima o un objetivo específico.



**ARTÍCULO 8:** No son constitutivos de maltrato laboral los hostigamientos o aquellas conductas sistemáticas o persistentes y constantes en el tiempo, ya que aquello configura acoso laboral en los términos de los artículos precedentes.

**ARTÍCULO 9:** Las conductas constitutivas de acoso o maltrato laboral, en atención a las personas involucradas, pueden presentarse en cualquiera de las siguientes direcciones:

- a) **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a.
- b) **Vertical ascendente:** Desde los/las subordinados/as hacia la jefatura.
- c) **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares.

#### TITULO IV

##### De la función y atribuciones de la Comisión multidisciplinaria y Prorectoría

**ARTICULO 10:** Deberá conformarse una Comisión multidisciplinaria, con dependencia directa de Prorectoría, encargada de colaborar en la prevención y analizar las denuncias que se formulen en el marco del presente reglamento, la que estará conformada de la siguiente manera:

- a) Un abogado/a con dedicación de 11 horas semanales.
- b) Un psicólogo/a con dedicación de 11 horas semanales.
- c) Jefe/a de la Unidad de Desarrollo Organizacional con dedicación de 11 horas semanales.

El Psicólogo/a y abogado/a serán seleccionados/as por concurso interno profesional. A la comisión de concursos decretada se sumará un representante de la asociación de académicos/as para este concurso.

En caso de no haber profesionales interesados/as en postular al concurso interno, se realizará designación desde la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano.

Los miembros de la comisión del literal a) y b) del artículo 11 durarán dos años en esta función, pudiendo ser designados, por una sola vez, para el periodo inmediatamente siguiente.

Para cada uno de los casos se designará un/a suplente que deberá cumplir los mismos requisitos que el/la titular y que concurrirá en su reemplazo en caso de ausencia.

**ARTÍCULO 11:** La Comisión funcionará de la siguiente forma:

La Comisión será presidida por el/la Jefe/a de la Unidad de Desarrollo Organizacional, quien convocará y conducirá las reuniones, mantendrá el registro del trabajo de la misma y sus actas, además actuará como representante de la Comisión frente a las otras unidades, departamentos y cualquier otra instancia institucional. Deberá designar un Secretario/a, quien elaborará las actas con sus respaldos respectivos, que contendrá, al menos, el número de sesión, la fecha en que se realizó, los/las asistentes a la misma, horario de inicio y término, tabla o puntos a abordar y los acuerdos a los que se haya arribado, las que deberán ser firmada por los/as asistentes.

La comisión sesionará con la totalidad de sus integrantes, titulares o suplentes, y adoptará sus decisiones por mayoría de sus miembros.

Los/as denunciadores podrán impugnar a uno/a o más integrantes de la Comisión cuando estimen que concurre algún conflicto de interés o cualquier otra causal que le reste imparcialidad. En tal caso, se deben elevar los antecedentes a la Prorectoría para que resuelva la impugnación.

Las denuncias serán recepcionadas en forma presencial u online, principalmente por el/la Psicólogo/a de la Comisión, sin perjuicio de que los otros integrantes también puedan recibirlas a preferencia del denunciante. En caso que se estime necesario, alguno de los integrantes de la Comisión podrá trasladarse al Campus o Sede que corresponda.

**ARTICULO 12:** Serán atribuciones de la Comisión:

- a) Recibir, preferentemente a través del psicólogo/a, las denuncias de los/as funcionarios/as de la Universidad de Los Lagos en materia de acoso o maltrato laboral en el marco de este reglamento.



- b) Analizar las denuncias que se presenten por acoso o maltrato laboral y derivar a la unidad competente, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.
- c) Cautelar la correcta aplicación de las medidas de protección y gestionar las medidas de acompañamiento y de contención de las víctimas que se estime pertinentes, y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes en caso que se requiera.
- d) Prestar asesoría a funcionarios/as, respecto al procedimiento establecido en este reglamento, como así también el apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en el país en esta materia.
- e) Colaborar en el diseño e implementación de medidas de prevención del acoso y maltrato laboral.
- f) Elaborar un informe anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad, proponiendo medidas de mejora y prevención en esta materia.
- g) Realizar el seguimiento del efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- h) Llevar un registro de todas las denuncias recibidas, hayan sido sometidas o no a investigación.
- i) Realizar anualmente al menos una jornada de difusión de este protocolo en cada campus y sede de la Universidad.
- j) Preparar material educativo de promoción y prevención, para publicar en distintos medios de difusión institucional (intranet, pantallas institucionales, etc).
- k) Podrá arbitrar una o más instancias de mediación, entre el/la denunciado/a y la persona afectada, sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar o reparar los perjuicios que pudiesen haber sido provocados, de acuerdo al artículo 22.

**ARTÍCULO 13:** Serán funciones de Prorectoría:

- a) Asesorar a Rectoría y otras autoridades que lo requieran en esta materia.
- b) Velar por el adecuado funcionamiento de la Comisión y por la aplicación del presente reglamento en el debido proceso.
- c) Designar y resolver fundadamente si acoge o rechaza una impugnación de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del presente reglamento.
- d) Aprobar el plan anual de actividades de la Comisión, que garantice el cumplimiento de sus funciones.
- e) Revisar y almacenar los informes anuales de la comisión, compartiendo las necesidades de mejora al reglamento o procedimientos que de él se deriven, con la Rectoría y la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano.
- f) Revisar, a petición de parte, las decisiones de la Comisión.
- g) Instruir acciones administrativas a través de la Fiscalía Interna.

**TITULO V**  
**De las Garantías para la intervención**

**ARTICULO 14:** El procedimiento para la atención de casos de acoso y maltrato laboral entre funcionarios/as de la Universidad deberá ofrecer las siguientes garantías:

- a) **Diligencia y celeridad:** El procedimiento deberá ser ágil y rápido en todas sus etapas y deberá ofrecer credibilidad, transparencia y equidad.



- b) **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.
- c) **Respeto y protección a las personas:** Debe garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo los/as presuntamente acosados/as y acosadores/as.
- d) **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Debe garantizar los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- e) **Prevención de la re-victimización:** deberá evitarse la re experimentación de la experiencia traumática de la víctima. Esto implica la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres del/de la denunciante por parte de quienes intervienen en estos procesos y evitar exponer a él o la víctima a la reiteración de interrogatorios sobre temas anteriormente indagados, por parte de distintos intervinientes.
- f) **Imparcialidad:** El proceso deberá realizarse por medio de procesos objetivos y fundados, sin mediar sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria.
- g) **Probidad y conflicto de interés:** La personas que forman parte de la investigación deberán informar cualquier conflicto de interés que tengan en el procedimiento, entendiendo 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.
- h) **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación
- i) **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- j) **Disponibilidad de recursos humanos y financieros:** Se garantizarán institucionalmente los recursos para el funcionamiento de la Comisión y la ejecución de un plan de trabajo anual.

## TITULO VI Denuncia

**ARTICULO 15:** Cualquier persona que se considere víctima, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudiesen constituir situaciones de acoso o maltrato laboral, podrá ponerlas en conocimiento de la Comisión mencionada en el título IV del presente reglamento.

**ARTÍCULO 16:** La Universidad deberá mantener una casilla de correo electrónico, formulario online o mecanismos virtuales similares para recibir denuncias, los que estarán visibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de la confidencialidad.

**ARTÍCULO 17:** En cuanto a la 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 por medio del correo electrónico referido en el artículo 11, se deberá identificar claramente:
- Identificación del afectado/a, indicando nombre completo y cedula de identidad, y del/la denunciado/a.
  - Cargo y unidad en que este último desempeña sus actividades.
  - Narración circunstanciada de los hechos.
  - La individualización de quienes hubieren cometido lo hechos denunciados y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
  - Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

- Expectativa del resultado de la tramitación de la denuncia formulada.
  - Fecha y lugar de la denuncia y firma del /la denunciante.
- b) En la denuncia verbal, el/la integrante de la Comisión que reciba la denuncia deberá completar el formulario que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita, incluyendo igualmente la firma del/la denunciante y la identificación de quién levantó el acta.
- c) Si quien efectúa la denuncia no es la persona directamente afectada, la Comisión deberá entrevistar a esta última en un plazo de 5 días hábiles para confirmar la ocurrencia de los hechos señalados y levantar un acta que sea firmada por los/as comparecientes.

**ARTICULO 18:** En caso de que en la denuncia se identifiquen hechos que revisten carácter de delito, estos deberán remitirse al Ministerio Público o al 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 nada obstará a la responsabilidad administrativa que pueda corresponder a los/las involucrados/as

**ARTÍCULO 19:** Recibida la denuncia, el/la receptor/a deberá verificar que esta incluya todos los antecedentes anteriormente señalados. En caso de que falten, deberá solicitar por medio de acta o correo electrónico a él o la denunciante que los complete

Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia a él o la denunciante que además incluirá la firma del/la receptor/a y el día y hora de la presentación de la misma.

**ARTICULO 20:** Recibida la denuncia, la comisión realizará un análisis de la información disponible y adoptará por mayoría absoluta de sus miembros una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se enmarcan dentro de las conductas descritas en este Reglamento, o que esta no sea ratificada por la/el afectada/o en los casos que proceda. La desestimación deberá constar por escrito y ser debidamente fundada y comunicada a la/el denunciante.
- b) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este reglamento, indicando las medidas de apoyo, protección y acompañamiento que estime pertinentes.
- c) En caso de que del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la Comisión podrá abrir un periodo de información previa – el que no podrá exceder a 10 días hábiles- y arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre los hechos ocurridos.

**ARTICULO 21:** La Comisión tendrá un plazo de 10 días hábiles después de haber recibido la denuncia, para informar al/a la Rector/a sobre la decisión adoptada, debiendo igualmente comunicar de ello al/la denunciante.

## TITULO VII Instancia de Mediación

**ARTICULO 22:** Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término, la Comisión podrá arbitrar una o más instancias de mediación, entre el/la denunciado/a y la persona afectada, sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar o reparar los perjuicios que pudiesen haber sido provocados.

En esta labor, se podrá contar con asesoría de profesionales con conocimiento en la materia, resguardando siempre la confidencialidad del procedimiento.

Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá volver a ser requerido para estos efectos.

En caso de resultar exitosas las instancias de mediación descritas precedentemente, dicha circunstancia podrá ser considerada como una atenuante de las responsabilidades que pudiesen corresponder al/a la denunciado/a en el procedimiento disciplinario que pudiese ser incoado en su contra, si procede conforme a la normativa que resulte aplicable a cada caso.

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

Para efectos de considerar exitosas las instancias de mediación referidas, las medidas ejecutadas para aminorar y/o reparar los perjuicios provocados deberán contar con la aprobación final del/ de la afectado/a, a quien previamente deberá informársele sobre la circunstancia atenuante referida.

## TÍTULO VIII Del Procedimiento Disciplinario

**ARTICULO 23:** Admitida a tramitación una denuncia por parte de la Comisión, se derivarán los antecedentes a la Fiscalía Interna para que se proceda con el procedimiento correspondiente de Sumario Administrativo o Investigación Sumaria, que será instruido por un/a Fiscal de la Universidad, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

Así, 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 reglamento, 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 la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y el artículo 49° de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales.

En cuanto a las/los prestadores/as de servicios a honorarios, se estará a lo establecido en el artículo 3 del presente Reglamento y se les aplicará un procedimiento que cumpla con las instancias y derechos equivalentes al personal de planta o contrata.

**ARTICULO 24:** Toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo, investigación sumaria o investigación desformalizada, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos deberá comunicarse al/la denunciante. Esta obligación recaerá en la Unidad de Fiscalía Interna.

Desde la fecha que se disponga la instrucción de un sumario administrativo, investigación sumaria o investigación desformalizada, según corresponda, y hasta su conclusión el funcionario académico o no académico quedará inhabilitado para postular o recibir comisiones de estudios, ascensos, procesos de jerarquización, suspensión de cargos de representación de su estamento, entre otros.

## TÍTULO IX De las Medidas de protección y acompañamiento

**ARTÍCULO 25:** Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, de oficio o a requerimiento del/de la fiscal o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo, según resulte procedente conforme a las funciones de los respectivos organismos, la Comisión gestionará servicios de asistencia psicológica o social a él o la persona afectada, como medida de acompañamiento.

Asimismo, a requerimiento de la persona denunciante, la Comisión podrá gestionar 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 los medios internos con los que cuenta la Universidad. No obstante, en casos calificados, se podrá disponer la asistencia de organismos externos, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello.

**ARTÍCULO 26:** Por su parte, el/la fiscal o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo podrán disponer medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigido a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral. Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento, y podrán consistir en las siguientes:

- a) Reubicación de las y los implicados en una denuncia de acoso a otro lugar, de acuerdo con el tipo de actividades de que se trate y siempre a favor del denunciante.

- b) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades de carácter laboral, a las que concurra la víctima. En este contexto, se deberá cautelar el respeto del trabajo de la persona denunciada.

## TITULO X De las sanciones y prescripción

**ARTÍCULO 27:** Las sanciones que se establezcan para casos de acoso o maltrato laboral serán las contenidas en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

[Adicionalmente, podrá establecerse como sanción accesoria la de inhabilitación temporal, hasta por un año, del funcionario/a académico o no académico para postular o recibir comisiones de estudios, ascensos, procesos de jerarquización, ejercer cargos de representación de su estamento, entre otros.

**ARTÍCULO 28:** Para todas las conductas antes descritas se considerará como agravante lo siguiente:

- a) La reincidencia en conductas irregulares establecidas en este reglamento;
- b) Haberse concertado con otra u otras personas para cometer las conductas irregulares reguladas por este Protocolo;
- c) 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;
- d) Que el/la funcionario/a afectado/a tenga alguna discapacidad física o mental;
- e) Que la persona afectada por las conductas de acoso laboral tenga una relación de dependencia jerárquica directa con quien realizó dichas conductas.
- f) Que las motivaciones del acoso u hostigamiento laboral se funden en razones de raza, nacionalidad, sexo, género u orientación sexual.

**ARTÍCULO 29:** 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.
- c) Alcanzar un resultado exitoso en la instancia de mediación.
- d) Colaboración efectiva en la investigación.

**ARTÍCULO 30:** El plazo máximo para la presentación de las reclamaciones tratadas en el presente Reglamento será coincidente con aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurridas la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez de ocurrida la misma.

**ARTÍCULO 31:** Si durante la investigación se estableciere que la denuncia carece de fundamentos, o bien se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a, la Universidad aplicará lo dispuesto en el Art. 125 letra d) del Estatuto Administrativo, que contempla la destitución.

## ARTICULOS TRANSITORIOS

**ARTICULO 1:** Para todas aquellas disposiciones no reguladas expresamente en el presente documento, se aplicarán aquellas contenidas en el Estatuto Administrativo.

**ARTICULO 2:** El presente Reglamento empezará a regir desde la fecha de su total tramitación, fecha en que quedará sin efecto el D.U. N° 4274 de 2019 de la Universidad de Los Lagos.



**ARTICULO 3:** En el proceso de contratación académica y no académica, la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano incorporará una declaración jurada donde el/la postulante declare que no ha sido sancionado/a por conductas de acoso laboral en esta u otra institución.

**ARTÍCULO 4:** El tiempo de dedicación semanal de cada uno de sus miembros de la Comisión que establece el presente reglamento es susceptible de ser evaluado transcurridos 6 meses, en cuyo caso la Comisión elaborará un informe en el que se justifique la suficiencia o insuficiencia del tiempo y se proponga una reforma en esta materia.

**ARTÍCULO 5:** Cualquier situación no contemplada en el presente reglamento, será facultad de la Prorectoría resolverla en conjunto con la Comisión multidisciplinaria.

## REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

CVB/RJA/LSE/mmg

**DISTRIBUCIÓN:**  
**TODAS LAS UNIDADES**

