



## Universidad de Concepción

### RESOLUCIÓN V.R.A.E.A. N° 2019 - 029 - 03

**VISTOS:** Los dispuesto en los artículos 2°, 153 y siguientes, 160 letra f), 171, 184 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 42 inciso 2° de los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción, artículos 110 y 111 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción, y artículos 76 y 77 del Reglamento del Personal.

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que la Universidad de Concepción es una institución de educación superior que tiene por objeto realizar las actividades propias de una Universidad: crear, transmitir y conservar la cultura en sus más diversas manifestaciones, de modo de contribuir al desarrollo espiritual y cultural del país.
2. Que el desarrollo espiritual y cultural que inspiran la misión de la Universidad de Concepción supone el debido y necesario respeto hacia y entre sus trabajadores, promoviendo el buen trato y el trabajo en equipo para favorecer relaciones humanas sanas y armónicas.
3. Que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
4. Que la Universidad de Concepción, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse.
5. Que lo anterior hace necesario contar con un procedimiento que establezca los lineamientos, especificaciones y orientaciones para la prevención, denuncia, investigación y sanción en el caso de situaciones de acoso laboral.

#### **RESUELVO:**

Apruébese el "procedimiento de recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral" que se transcribe a continuación:

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente procedimiento se aplicará solo respecto de aquellas denuncias de acoso laboral formuladas por quienes se vinculen con la Universidad de Concepción a través de un contrato de trabajo, en contra de uno o más trabajadores de la misma Universidad y que no la representan legalmente.

Para efectos del presente procedimiento se entiende que representa legalmente a la Universidad el Rector o Rectora, quedando, por tanto, excluida del presente procedimiento la citada autoridad.



## Universidad de Concepción

### **Artículo 2. De la denuncia.**

Todo trabajador o trabajadora que considere ser víctima de una situación de acoso laboral tendrá derecho a denunciar los hechos que constituyen dicho acoso de acuerdo a las normas de este procedimiento.

La organización sindical a que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora afectado podrá presentar denuncia en su representación, sin perjuicio de lo cual y atendida la materia involucrada en el presente procedimiento, su prosecución se realizará directamente con el trabajador afectado.

### **Artículo 3. Contenido de la denuncia.**

La denuncia deberá formularse por escrito y contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

1. Nombre completo, RUT, dependencia y correo electrónico del denunciante.
2. Individualización de la persona denunciada.
3. Detalle de los hechos que a juicio de quien denuncia configuran la situación de acoso laboral, en lo posible, con la identificación temporal de los mismos.
4. Firma del denunciante.

La denuncia deberá ser presentada directamente en la Dirección de Personal de la Universidad.

### **Artículo 4. Recepción de la denuncia.**

Una vez recibida la denuncia será derivada al abogado de la Dirección de Personal o a quien le reemplace, de modo de coordinar, a la brevedad, una entrevista personal con el o la denunciante, a fin de recabar la mayor cantidad de antecedentes posibles respecto a la situación denunciada.

La entrevista tendrá lugar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la citación, salvo casos excepcionales en que no fuere posible la comparecencia del trabajador o trabajadora denunciante por licencia médica, permiso, feriado u otra situación de fuerza mayor que impida su comparecencia; en cuyo caso el plazo para coordinar la entrevista se computará desde que cese el impedimento del trabajador o trabajadora para asistir a la misma.

La entrevista podrá realizarse en compañía del(la) profesional psicólogo que determine la Dirección de Personal.

### **Artículo 5. Del proceso de acompañamiento.**

Realizada la entrevista se derivarán los antecedentes a profesional psicólogo(a) de la Dirección de Personal, de manera que inicie las gestiones de intermediación entre las partes del conflicto que permitan alcanzar una solución autocompuesta a la situación denunciada.

En caso que se determine que existe un conflicto de clima laboral que excede el ámbito de intervención de la Dirección de Personal, se solicitará al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales la evaluación e intervención psicosocial laboral pertinente en el contexto de la prevención de los riesgos psicosociales.

En caso que el o la denunciante rechace participar del proceso de acompañamiento, se dejará constancia escrita de aquello y se remitirán los antecedentes al Rector o Rectora, a fin que, si lo estima pertinente, ordene la instrucción de una investigación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo siguiente.



## Universidad de Concepción

### Artículo 6. Del proceso de investigación.

En caso que las gestiones desarrolladas por la Dirección de Personal no permitiesen alcanzar una solución al conflicto planteado o, en su caso, el trabajador o trabajadora denunciante rechazare el proceso de acompañamiento, se remitirán los antecedentes al Rector o Rectora, a fin que, si lo estima pertinente, designe al Fiscal que se hará cargo de desarrollar la investigación de los hechos denunciados.

El Fiscal designado iniciará la investigación notificando de aquello a denunciante y denunciado.

El Fiscal a cargo tendrá la facultad de citar a cualquier trabajador de la Universidad para que, bajo apercibimiento, concurra a prestar declaración al tenor de los hechos investigados. Asimismo, podrá solicitar, por la vía más expedita, de cualquier trabajador o repartición Universitaria, toda la documentación relacionada con la investigación, la que deberá ser remitida en el plazo máximo de dos días hábiles de solicitada formalmente.

El incumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior podrá dar lugar a una investigación administrativa por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La investigación deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días hábiles, a cuyo término el investigador emitirá un informe que contenga un resumen de los principales hechos del caso, las diligencias realizadas, los argumentos planteados por cada una de las partes, una conclusión en realización a la existencia de acoso laboral y, en su caso, la o las sanciones que se sugieren, el que será entregado al Rector o Rectora para su resolución.

La resolución que emita el Rector o Rectora será notificada por el Secretario General a los trabajadores denunciante y denunciado.

### Artículo 7. De las medidas de resguardo.

En caso que el profesional a cargo de la investigación determine que existe riesgo para la integridad física y/o psíquica de la persona denunciante, establecerá, mediante Resolución fundada, medidas de resguardo a su favor, las que podrán consistir, entre otras, en las siguientes:

1. Alteración y/o modificación de la dependencia funcional del trabajador denunciante.
2. Separación de los espacios físicos.
3. Redistribución de jornada.
4. Permiso con goce de remuneraciones al trabajador denunciante.
5. Traslado de la persona denunciada, alterando el lugar en que presta sus servicios, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.

### Artículo 8. De las notificaciones y plazos.

Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo a las normas del presente procedimiento, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas el domicilio particular, el lugar de trabajo, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia para persona denunciante o denunciada. Se podrán materializar personalmente, por carta certificada o por correo electrónico, adjuntándose siempre el documento donde conste en forma íntegra o su reproducción también íntegra por el medio electrónico.

Los plazos contemplados en el presente procedimiento son de días hábiles universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos y feriados decretados en la Universidad de Concepción.



## Universidad de Concepción

Para estos efectos, los plazos son de días completos, esto es, de 24 horas y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.

### Artículo 9. De las sanciones.

En caso que el informe de investigación concluya que existen indicios de la conducta de acoso laboral denunciada y de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados y constatados, se podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal, que consiste en una representación privada que se hará personalmente por el Jefe del Organismo a que esté adscrito el trabajador denunciado o, en su caso, por el Rector, sin dejar copia en su hoja de vida.
2. Amonestación escrita, que consiste en la representación formal que se formula por el Jefe del Organismo o el Rector, según corresponda, al trabajador denunciado y de la cual queda constancia en su hoja de vida.
3. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador denunciado.

Lo anterior es sin perjuicio que la Universidad de Concepción, atendida la gravedad de los hechos denunciados y constatados, pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, es decir, poner término al contrato de trabajo por conductas de acoso laboral.

El trabajador a quien se hubiere aplicado una medida disciplinaria en relación a los hechos investigados tendrá derecho a solicitar su reposición ante el Rector o Rectora de la Universidad, en forma escrita y fundada, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la Resolución que le aplicó la sanción.

La mencionada reposición deberá ser resuelta dentro del plazo de 5 días hábiles.

### Artículo 10. Protección de la víctima.

Si se determina la existencia de acoso laboral y la sanción no implica el despido del acosador, si se estima procedente se podrán adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia a optar por permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado, siempre y cuando la reorganización de la unidad u organismo lo permita. Las medidas que se adopten en ningún momento supondrán el menoscabo de las condiciones laborales del trabajador o trabajadora denunciante.

Transcribese electrónicamente al Contralor, al Secretario General y a la Directora de Personal. Regístrese y archívese en Oficina de partes.

MIGUEL QUIROGA SUAZO  
VICERRECTOR

ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS

/csv/