



RESOLUCIÓN V.R.A.E.A. N° 2026 – 031 - 3 /

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 42 inciso 2º de los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción; artículos 118 y 119 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción; artículo 154 del Código del Trabajo; y artículo 67 de la Ley N° 16.744.

CONSIDERANDO:

1. Que el Código del Trabajo establece, en su artículo 184, la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
2. Que el Título VII de la ley N° 16.744 establece normas sobre prevención de riesgos profesionales, señalando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los lugares de trabajo, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras.
3. Que, el 01 de octubre de 2019, se aprobó el texto vigente del Reglamento de Higiene y Seguridad, a través de Resolución V.R.A.E.A. N° 2019-080-3, instrumento que entró en vigencia el 01 de noviembre de 2019.
4. Que, con fecha 27 de julio de 2024, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el “Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable”, normativa que actualiza, sistematiza y armoniza las obligaciones en materia de gestión preventiva de riesgos laborales.
5. Que los cambios introducidos por el referido Decreto N° 44 han hecho necesaria una actualización integral de la normativa institucional en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la elaboración de un nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad que sustituye íntegramente al texto aprobado en 2019.
6. Que, dado que dicho Reglamento establece derechos, deberes y obligaciones para el personal de la Universidad de Concepción, y conforme a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo, corresponde incorporarlo expresamente en el Reglamento del Personal, en reemplazo del acápite actualmente vigente.



Universidad de Concepción

RESUELVO:

1. Apruébese el texto del nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad, que se adjunta a la presente Resolución, entendiéndose dicho texto como parte integrante de la presente Resolución.
2. Reemplazase en el Reglamento del Personal el texto actualmente vigente del acápite denominado “Reglamento de Higiene y Seguridad”, por el nuevo texto aprobado en el numeral anterior.
3. Las disposiciones de la presente Resolución comenzarán a regir el 01 de marzo de 2026, fecha a partir de la cual el referido Reglamento se entenderá incorporado en el Reglamento de Personal, en reemplazo del texto vigente.

Transcríbase electrónicamente a Contraloría, Secretaría General y Dirección de Personal. Regístrese y archívese en Oficina de Partes.

Concepción, 27 de enero de 2026.



MIGUEL QUIROGA SUAZO
VICERRECTOR
ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS

REGLAMENTO

HIGIENE Y SEGURIDAD

2026

Contenido

PREÁMBULO	5
TÍTULO I	7
DISPOSICIONES GENERALES	7
1. Sujetos de la Relación Laboral	8
2. Organización y Gestión en Seguridad y Salud	9
3. Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgo	10
4. Riesgos, Peligros y Control.....	11
5. Accidentes y Enfermedades Laborales	12
6. Modalidades de Trabajo	13
7. Conductas Antijurídicas, Discriminatorias, Violentas o Incívicas	14
8. Principios:	14
TÍTULO II	15
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	15
TÍTULO III	21
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD	21
TÍTULO IV	24
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (MIPER).....	24
TÍTULO V	27
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA	27
TÍTULO VI	30
INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES (IRL)	30
TÍTULO VII	32
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	32
TÍTULO VIII	34
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO	34
Sección A. Condiciones Ambientales Generales	34
Sección B. Orden, Aseo y Control de Plagas.....	36
Sección C. Ergonomía de los Puestos de Trabajo	37

Sección D. Trabajo en Laboratorios, Talleres, Maquinarias y Equipos	37
TÍTULO IX	41
PROCEDIMIENTOS FRENTA A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	41
TÍTULO X	45
GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y RIESGO GRAVE E INMINENTE	45
TÍTULO XI	54
COORDINACIÓN DE RIESGOS CON EMPRESAS CONTRATISTAS Y TERCEROS	54
TÍTULO XII	58
GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS.....	58
SECCIÓN A	59
Riesgo Ergonómico y Trastornos Musculoesqueléticos (TME)	59
SECCIÓN B.....	59
Manipulación Manual de Cargas (Ley 20.001)	59
SECCIÓN C	60
Riesgo Químico	60
SECCIÓN D	61
Riesgo Biológico	61
SECCIÓN E	61
Riesgo por Radiación Ultravioleta y Condiciones Climáticas Extremas	61
SECCIÓN F	62
Ruido, Vibraciones y Calidad del Aire	62
SECCIÓN G	62
Riesgo Eléctrico.....	62
SECCIÓN H	63
Trabajos en Altura y Espacios Confinados	63
SECCIÓN I	63
Plaguicidas y Sustancias Tóxicas de Uso Agrícola	63
SECCIÓN J.....	63
Manejo y control de Citostáticos	63

SECCIÓN K	64
Plan Nacional de erradicación de la sílice	64
SECCIÓN L	64
Protocolo de exposición a ruido (Prexor)	64
SECCIÓN M	65
Protocolo asbesto	65
SECCIÓN N	65
Protocolo metales y metaloides	65
SECCIÓN Ñ	66
Disposiciones Finales del Título	66
TÍTULO XIII	66
MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	66
TÍTULO XIV	69
GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO	69
TÍTULO XV	74
Rol, atribuciones y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ...	74
TÍTULO XVI	76
RÉGIMEN SANCIONATORIO POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	76
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	81
TÍTULO XVII	82
MEJORA CONTINUA, RECLAMOS Y PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO	82

PREÁMBULO

El presente Reglamento establece las normas de higiene, seguridad y condiciones sanitarias básicas que deben ser conocidas, respetadas y cumplidas por todas las personas trabajadoras de la Universidad de Concepción, con el propósito de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo un ambiente laboral seguro, saludable y conforme a la normativa vigente.

Este cuerpo normativo se dicta en cumplimiento de lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, contenido en el Decreto Supremo N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el año 2024.

En particular, el presente Reglamento incorpora los lineamientos obligatorios establecidos en el DS N.º 44, entre ellos:

- La identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- La implementación de medidas preventivas y correctivas orientadas a eliminar o reducir los peligros.
- La provisión y uso obligatorio de Elementos de Protección Personal (EPP), según los riesgos detectados.
- La constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, como instancias de participación y colaboración.

De conformidad con el artículo 67 de la Ley N.º 16.744, las entidades empleadoras deben mantener actualizado su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y las personas trabajadoras cumplir estrictamente con las disposiciones aquí contenidas. El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a sanciones conforme a lo previsto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa interna.

Los objetivos que persigue este Reglamento son los siguientes:

- a. Prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b. Controlar y eliminar las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- c. Establecer las obligaciones y prohibiciones que toda persona trabajadora debe conocer y cumplir.

- d. Informar oportuna y adecuadamente acerca de los riesgos asociados a las labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- e. Determinar los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

La prevención de riesgos requiere una acción conjunta entre la Universidad y las personas trabajadoras que la integran, orientada a identificar y controlar los factores que puedan generar lesiones o enfermedades. El éxito de esta labor demanda la más amplia colaboración de toda la comunidad de trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Concepción.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Objeto del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo aplicables a todas las personas trabajadoras de la Universidad de Concepción, con el fin de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promover ambientes de trabajo seguros y saludables, y dar cumplimiento a la normativa vigente, en especial:

- a. El Código del Trabajo.
- b. La Ley N.º 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- c. El Decreto Supremo N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2024), Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.
- d. El Decreto Supremo N.º 594 del Ministerio de Salud y demás normas sanitarias aplicables.

Artículo 2º. Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Reglamento se aplican a:

- a. Todas las personas trabajadoras dependientes de la Universidad de Concepción, cualquiera sea su régimen contractual o jornada.
- b. Las personas en práctica profesional, becarias/os, personal a honorarios y toda otra persona que preste servicios a la Universidad, en aquello que sea aplicable.
- c. Las jefaturas y responsables de organismos universitarios.

Las obligaciones aquí contenidas son exigibles en todos los Campus, Facultades, departamentos, unidades administrativas, laboratorios y demás dependencias universitarias, incluyendo espacios externos que se encuentren bajo el control directo o indirecto de la Universidad.

Para los efectos de este Reglamento, toda vez que se haga referencia a “unidades” o “unidad”, dicha expresión deberá entenderse en sentido amplio, comprendiendo no solo a las unidades administrativas, sino también a los laboratorios, talleres, clínicas, dependencias docentes, oficinas, espacios técnicos y cualquier otro lugar de trabajo donde se desarrollen actividades universitarias y existan riesgos que deban ser

gestionados. En consecuencia, las obligaciones preventivas establecidas en este Reglamento se aplicarán a todos estos espacios, sin distinción de su naturaleza funcional.

Artículo 3º. Principios Rectores de la Gestión Preventiva

La gestión de la prevención de riesgos en la Universidad se desarrolla conforme a los siguientes principios:

- a. Integración de la prevención en la gestión institucional, en todas sus áreas, niveles y procesos (DS 44, art. 4).
- b. Enfoque de género e interseccionalidad en la identificación y evaluación de riesgos, de acuerdo con el DS 44 (art. 7).
- c. Participación activa de las personas trabajadoras a través de los Comités Paritarios.
- d. Prevención primaria, enfocada en anticipar y controlar los riesgos antes de que se materialicen, promoviendo una gestión preventiva orientada a evitar su ocurrencia.
- e. Mejora continua, a través de la evaluación permanente y sistemática de las condiciones de trabajo y de los mecanismos de gestión (DS 44, art. 6).
- f. Cultura preventiva, promovida mediante información, capacitación, supervisión y liderazgo institucional.

Artículo 4º. Definiciones

Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

1. Sujetos de la Relación Laboral

Persona trabajadora: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3º letra b del Código del Trabajo).

Entidad empleadora: Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3º letra a del Código del Trabajo).

Empresa: Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3º inciso 3º del Código del Trabajo).

Entidad Empleadora (Ley 16.744): Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo. (Art. 25º Ley N° 16.744).

Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario, sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo

Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

2. Organización y Gestión en Seguridad y Salud

Departamento de Prevención de Riesgos o Unidad de Seguridad y Salud

Ocupacional (USSO): Corresponde a aquella unidad dependiente de la Dirección de Personal de la Universidad de Concepción, encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales dentro de las actividades de la Universidad, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas.

La Universidad se encargará de proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a las funciones de esta unidad en los términos indicados en el artículo 51 y siguientes del DS 44.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Órgano definido en el Art. 66 de la Ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se rigen por el Título III, párrafo 3º, del D.S. N° 44, el que también se aplica, supletoriamente, a los reglamentos de los comités paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la misma ley.

En el caso de este empleador, son unidades de trabajo conjunto entre la Universidad y las personas trabajadoras, que sirven para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores y trabajadoras. Se compone de tres representantes de la Universidad y de tres

representantes elegidos por las personas trabajadoras, en conformidad con el Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Artículo 66 de la Ley 16.744.

Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable (D.S. 44).

Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 del D.S. 44.

Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

3. Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgo

Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

- d. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

Lugar o centro de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

4. Riesgos, Peligros y Control

Peligro: Cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Riesgo grave e inminente: Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

Elemento de Protección Personal (EPP): Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en

parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (Art. 1º D.S. N° 173 MINSAL).

Información de los Riesgos Laborales (IRL):

Proceso mediante el cual la entidad empleadora comunica a cada persona trabajadora los riesgos identificados en su puesto de trabajo, las medidas preventivas y los Elementos de Protección Personal aplicables, considerando enfoque de género e interseccionalidad, conforme a lo dispuesto en el DS N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Recursos para dar respuesta frente a situaciones de emergencia:

Corresponden a los elementos indicados en el documento denominado “Gestión de Desastre y Catástrofes”, Plan de Emergencias y Evacuación de la Universidad de Concepción, o el que lo reemplace en el futuro.

Equipo de riesgo o crítico:

En laboratorios, talleres o áreas con máquinas, instrumentos o equipos, corresponde a aquel que, por su naturaleza, energía, sustancias involucradas, modo de operación o por formar parte de procesos de riesgo, tiene el potencial de causar daño grave a la seguridad o salud de las personas trabajadoras, incluyendo aquellos definidos como tales por la USSO mediante instructivos, listados o registros institucionales.

5. Accidentes y Enfermedades Laborales

Accidente del trabajo: toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Accidente de trayecto: Son los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía la persona trabajadora al ocurrir el siniestro. Debe acreditarse mediante parte policial u otro medio fehaciente. (Art. 5º Ley N° 16.744 y Art. 7º inciso 2º, D.S. N° 101).

Enfermedad profesional: Enfermedad causada directamente por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, que le produce incapacidad o muerte. (Art. 7º Ley N° 16.744).

Organismo Administrador del Seguro: Entidad sin fines de lucro encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, conforme a la Ley N° 16.744.

Investigación de accidente: Proceso sistemático, con enfoque de género, objetivo y documentado mediante el cual se analizan las causas directas, indirectas y raíz de un accidente del trabajo, con el fin de identificar los factores que lo originaron y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar su reiteración.

Acción insegura: Es la violación de un procedimiento de seguridad aceptado, que permite que se produzca un accidente.

Condición insegura: Existencia de condición o circunstancia física en el ambiente considerada peligrosa y que puede producir un accidente o enfermedad profesional.

Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

6. Modalidades de Trabajo

Trabajo presencial: Modalidad en que la persona trabajadora presta sus servicios de manera habitual en las dependencias físicas de la Universidad o en los lugares que esta determine conforme a la naturaleza de las funciones contratadas. Esta modalidad constituye la regla general para el cumplimiento de las funciones contratadas, en cuanto permite el desarrollo directo de las actividades académicas, administrativas, de apoyo y de gestión institucional, así como la adecuada supervisión, coordinación, seguridad y resguardo de las condiciones de trabajo.

Teletrabajo: Trabajo que se ejecuta utilizando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o que se reporta mediante dichos medios.

Trabajo a distancia: Modalidad en que el trabajador presta servicios desde su domicilio u otro lugar diferente del centro de trabajo.

7. Conductas Antijurídicas, Discriminatorias, Violentas o Incívicas

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Art. 2º, inciso segundo, Código del Trabajo).

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. (Art. 2º, inciso segundo, Código del Trabajo).

Conductas incívicas: comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales (Circular 3813 SUSESO).

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género (Circular 3813 SUSESO).

8. Principios:

Mejora continua: Es el proceso permanente, sistemático y planificado orientado a identificar, evaluar y aplicar acciones que permitan optimizar las condiciones de higiene, seguridad y salud en el trabajo.

Perspectiva de género: Enfoque que permite identificar, analizar y abordar las diferencias en la exposición a peligros, en la afectación de riesgos y en los impactos sobre la salud y la seguridad laboral, derivadas de construcciones sociales de género, roles asignados, condiciones de trabajo diferenciadas y desigualdades estructurales. Implica reconocer y prevenir riesgos que afecten de manera distinta a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, así como adoptar medidas correctivas o preventivas que aseguren condiciones de trabajo equitativas.

Enfoque interseccional: Enfoque que reconoce que los riesgos laborales pueden afectar de manera diferenciada a grupos de personas trabajadoras cuyas condiciones

de vulnerabilidad se entrecruzan -como género, edad, discapacidad, condición migratoria, embarazo, orientación sexual, identidad de género, etnia u otras condiciones análogas- generando impactos acumulativos o agravados en su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5º. Obligación General de Cumplimiento

Todas las personas trabajadoras de la Universidad deberán conocer, respetar y cumplir las normas y procedimientos establecidos en este Reglamento, así como las instrucciones impartidas por la Universidad, la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO), las jefaturas directas y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 6º. Vigencia, Revisión y Actualización

El presente Reglamento entrará en vigencia a contar de su publicación oficial y cumplidos los trámites legales y reglamentarios correspondientes.

La Universidad de Concepción efectuará una revisión ordinaria cada cinco años, con el fin de asegurar su actualización y pertinencia respecto de la normativa vigente y de los procesos institucionales.

Sin perjuicio de lo anterior, se realizarán revisiones extraordinarias cuando:

- a. se produzcan modificaciones legales o reglamentarias relevantes;
- b. cambien sustancialmente los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo;
- c. se detecten brechas significativas en la gestión preventiva; o
- d. la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o un Comité Paritario de Higiene y Seguridad lo soliciten fundadamente.

Todas las revisiones deberán quedar formalmente documentadas.

TÍTULO II

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 7º. Obligaciones de la Universidad de Concepción

La Universidad, en su calidad de entidad empleadora, deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras. En especial, le corresponderá:

- a. Gestionar la prevención de riesgos laborales integrando la prevención en todos los niveles de la gestión institucional (DS 44, art. 4).
- b. Identificar, evaluar y controlar los peligros presentes en las diferentes dependencias universitarias, manteniendo actualizada la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER).
- c. Adoptar medidas preventivas y correctivas, y asegurar que estas sean implementadas oportunamente por los organismos correspondientes.
- d. Proporcionar gratuitamente los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios para cada actividad o puesto de trabajo, y la capacitación respectiva, conforme al DS N.º 173 del MINSAL y al DS 44, en conformidad a lo indicado en el artículo 15 bis de este reglamento.
- e. Capacitar e inducir preventivamente a las personas trabajadoras, especialmente a su ingreso, al cambio de funciones o cuando se modifiquen los riesgos del puesto.
- f. Entregar información clara y oportuna sobre los riesgos inherentes a las labores, mediante la Información de los Riesgos Laborales (IRL) y otros instrumentos preventivos establecidos en el DS N.º 44.
- g. Contar con una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) con recursos suficientes para cumplir con sus propósitos (conforme al art. 51 y siguientes del DS 44).
- h. Constituir y apoyar el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, asegurando su autonomía y medios de trabajo.
- i. Mantener actualizada la documentación y registros relacionados con la gestión preventiva.
- j. Velar por la existencia y cumplimiento de los planes de emergencia, evacuación y continuidad operativa ante contingencias.
- k. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales, directamente o a través de la USSO o el Organismo Administrador, asegurando un procedimiento objetivo y con enfoque de género.
- l. Implementar razonablemente medidas de protección específicas para personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos (DS 44, art. 7).
- m. Coordinar los riesgos compartidos con empresas contratistas y terceros que desarrollen actividades en las instalaciones universitarias.

- n. Actualizar este Reglamento conforme a las periodicidades y procedimientos establecidos en el artículo correspondiente.

Artículo 8º. Obligaciones de las Jefaturas Directas y Responsables de Organismos Universitarios

Sin perjuicio de las obligaciones generales de la Universidad, tanto las jefaturas directas como las personas responsables de Organismos Universitarios deberán:

- a. Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus equipos de trabajo.
- b. Informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de sus funciones.
- c. Detectar condiciones inseguras o peligros inminentes, reportándolos a la USSO y adoptando medidas inmediatas de control.
- d. Asegurar el uso correcto de los EPP y procurar su reposición cuando corresponda.
- e. Participar en las investigaciones de accidentes, aportando antecedentes y aplicando las medidas correctivas determinadas.
- f. Facilitar la labor de los Comités Paritarios, respondiendo a sus observaciones y permitiendo inspecciones internas.
- g. Garantizar que no se asignen tareas a personas trabajadoras sin la capacitación previa necesaria, sin instrucciones claras o sin los medios de protección adecuados.
- h. Cooperar en la actualización de la MIPER, proporcionando información sobre cambios operativos o tecnológicos.

Artículo 9º. Función de las jefaturas en la vigilancia de la salud ocupacional

La jefatura directa será responsable de identificar oportunamente los riesgos que pudieren generar una enfermedad profesional en su unidad y deberá solicitar asesoría a la Unidad de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional (USSO) para determinar la naturaleza, pertinencia y oportunidad de los exámenes médico-ocupacionales o psicotécnicos que correspondan.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, o exista la presencia de síntomas compatibles con exposición laboral, la evaluación técnica del ambiente de trabajo y los exámenes médicos o psicotécnicos podrán ser requeridos tanto por la jefatura como por la propia persona afectada.

Artículo 10°. Obligaciones de las Personas Trabajadoras

Cada persona trabajadora deberá cumplir las medidas de prevención y protección establecidas en la legislación vigente y en este Reglamento. En particular, deberá:

- a. Cuidar y utilizar correctamente los elementos de protección personal, de acuerdo con el riesgo a controlar, asegurando además su mantención y adecuado estado operativo.
- b. Cumplir fielmente las instrucciones de seguridad impartidas por la Universidad, las jefaturas, la USSO y los Comités Paritarios.
- c. Informar oportunamente cualquier condición insegura, incidente o accidente que observe.
- d. Asistir a las capacitaciones institucionales obligatorias y aplicar los contenidos en sus labores.
- e. Colaborar en la elaboración, actualización y cumplimiento de la MIPER cuando sea requerido.
- f. Participar en los procedimientos de emergencia, evacuación y simulacros.
- g. No ejecutar labores para las cuales no haya recibido capacitación o instrucciones suficientes, ni manipular máquinas, equipos o productos para los cuales no cuente con la debida autorización.
- h. Cumplir los procedimientos internos sobre violencia, acoso y riesgos psicosociales, conforme al protocolo institucional pertinente y a las Leyes 21.643 y 21.369.
- i. Cooperar y participar en las investigaciones de accidentes entregando información veraz y completa.
- j. Velar por la seguridad y prevención de riesgos al conducir, supervisar o acompañar actividades formativas o prácticas en aulas, talleres, clínicas, campos clínicos, salidas a terreno u otros entornos de enseñanza, adoptando medidas razonables para evitar accidentes, manteniendo condiciones seguras en los espacios de trabajo, promoviendo conductas preventivas y procurando que las personas estudiantes conozcan y cumplan los procedimientos, instructivos o protocolos pertinentes.
- k. Cumplir y hacer cumplir los procedimientos de seguridad aplicables al desempeñar labores de operación, preparación, mantenimiento o apoyo técnico en laboratorios, talleres, salas especializadas, clínicas u otros espacios con riesgos específicos, verificando que los equipos, máquinas, instrumentos y materiales se encuentren en condiciones adecuadas de uso, reportando oportunamente cualquier condición insegura y colaborando con la jefatura en el control de riesgos.

Artículo 11º. Exámenes preocupacionales

En todos aquellos puestos o cargos en que la naturaleza de las funciones así lo exija, las personas postulantes podrán ser sometidas a un examen médico preocupacional, o se les podrá requerir un certificado médico que acredite su idoneidad para desempeñar las labores del cargo.

Estos exámenes deberán considerar los riesgos identificados en la matriz institucional de peligros y riesgos, así como los criterios de no discriminación, enfoque de género e interseccionalidad aplicables a los procesos de selección.

Artículo 12º. Exámenes y evaluaciones médicas en el marco de la vigilancia de la salud ocupacional

Las personas trabajadoras expuestas a agentes de riesgo deberán someterse a los exámenes y evaluaciones médicas que determine el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, en el marco de los programas de vigilancia de la salud.

Estas evaluaciones tienen por finalidad:

- a. Identificar precozmente efectos en la salud derivados de la exposición laboral.
- b. Prevenir la progresión de enfermedades profesionales.
- c. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

Los exámenes podrán ser de ingreso, periódicos, por cambio de puesto, de retiro, o cuando se estime necesario por razones de salud ocupacional, conforme a la normativa vigente.

Artículo 13º. Facilidades para la realización de exámenes

La Universidad proporcionará todas las facilidades necesarias para que las personas trabajadoras asistan a los exámenes médicos establecidos en el presente Título, incluidos los permisos correspondientes dentro de la jornada laboral.

El incumplimiento injustificado de la obligación de asistir será considerado una falta, conforme a lo establecido en este Reglamento y en la normativa interna aplicable.

Artículo 14º. Indicadores biológicos de exposición y evaluaciones específicas

Cuando en los lugares de trabajo existan agentes químicos, físicos o biológicos que cuenten con indicadores biológicos de exposición (IBE), además de las mediciones ambientales correspondientes, la Universidad deberá asegurar la evaluación de la exposición real de las personas trabajadoras, considerando al menos:

- a. La identificación del agente peligroso o de sus metabolitos.
- b. Los efectos que dicho agente puede producir en el organismo.
- c. Los valores de referencia o límites de tolerancia biológica vigentes.

En estos casos, la Universidad, a través del Organismo Administrador del seguro de la Ley N.º 16.744, deberá disponer la realización de exámenes biológicos, clínicos y evaluaciones específicas de vigilancia de la salud, según la naturaleza del riesgo, con el objeto de verificar la exposición y prevenir daños a la salud de las personas trabajadoras.

Dichos exámenes tendrán carácter obligatorio para las personas trabajadoras expuestas, quienes deberán concurrir en los plazos y condiciones que se determinen, sin perjuicio de que su realización constituya una medida preventiva y no pueda ser utilizada en su perjuicio.

Artículo 15º. Calificación de enfermedad profesional

Cuando se detecte una enfermedad profesional derivada de la exposición a un riesgo presente en el lugar de trabajo, se aplicará lo dispuesto en la Resolución de Calificación del Organismo Administrador (RECA) o en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOSO), según corresponda.

Artículo 16º. Límites de tolerancia biológica

Los límites de tolerancia biológica aplicables a las personas trabajadoras expuestas a agentes químicos serán los establecidos en el artículo 113 del Decreto Supremo N.º 594/1999 del Ministerio de Salud.

Dicho artículo determina, para cada agente químico, el indicador biológico correspondiente, la muestra requerida, el valor máximo permitido y la frecuencia de muestreo, los cuales deberán ser estrictamente observados en toda evaluación ambiental o biológica realizada en dependencias de la Universidad.

Las evaluaciones ambientales y biológicas deberán ser realizadas por profesionales competentes y, cuando corresponda, por laboratorios acreditados, conforme al DS 594.

Artículo 17º. Deber de Colaboración con la Gestión Preventiva

Toda persona trabajadora tiene el deber de colaborar activamente en la gestión preventiva y, en particular, con los siguientes organismos o procesos universitarios:

- a. la USSO,
- b. los Comités Paritarios,
- c. las jefaturas directas,
- d. y las acciones de investigación, inspección, capacitación y control.

Este deber se enmarca en lo dispuesto por el Código del Trabajo (arts. 154 y 184).

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 18º. Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO)

La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional es el órgano responsable de coordinar, asesorar, supervisar e implementar la gestión preventiva en toda la Universidad de Concepción, conforme a lo establecido en los artículos 51 y siguientes del DS N.º 44.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 52 del DS N.º 44, son funciones esenciales de la USSO:

- a. Planificar la gestión preventiva, estableciendo objetivos, programas y metas institucionales.
- b. Asesorar técnicamente a las jefaturas y a los profesionales en prevención de riesgos de los organismos en la identificación, evaluación y control de riesgos.
- c. Elaborar, actualizar y supervisar la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de todas las unidades.
- d. Dirigir y supervisar la implementación de medidas preventivas y correctivas.
- e. Registrar e investigar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en coordinación con el Organismo Administrador.
- f. Coordinar y acompañar el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- g. Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación, inducción y sensibilización en materia preventiva.
- h. Supervisar el cumplimiento de los procedimientos de emergencia, planes de evacuación y simulacros.
- i. Mantener actualizada la documentación preventiva, conforme a los registros reglamentarios y legales obligatorios.
- j. Emitir recomendaciones y orientaciones técnicas, vinculantes en lo relativo a la eliminación y control de riesgos.
- k. Supervisar el cumplimiento de la Información de los Riesgos Laborales (IRL).
- l. Proponer actualizaciones del presente Reglamento, cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 19º. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad funcionarán de conformidad con la Ley N.º 16.744 y lo dispuesto en el Título III, párrafo 3º, del DS N.º 44.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del DS N.º 44, corresponderá a los Comités Paritarios:

- a. Participar en la identificación, evaluación y control de riesgos de las reparticiones donde se desempeñan.
- b. Investigar los accidentes del trabajo que ocurran en el ámbito de su competencia, proponiendo medidas correctivas.
- c. Vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, informando oportunamente las observaciones a las jefaturas.
- d. Promover actividades de capacitación y difusión preventiva, en coordinación con la USSO.
- e. Conocer y evaluar las causas de los accidentes ocurridos y recomendar acciones preventivas.
- f. Velar por el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).
- g. Solicitar información relevante para el cumplimiento de sus funciones, dentro de los límites legales y reglamentarios.

La Universidad dispondrá los recursos y medios necesarios para que estos Comités funcionen adecuadamente.

Artículo 20º. Coordinación de la gestión preventiva entre la Universidad, USSO, Comités Paritarios, las Jefaturas y las personas trabajadoras.

La gestión preventiva se desarrolla bajo un sistema de responsabilidades compartidas. Para ello:

- i. La USSO asesora y supervisa técnicamente.
- ii. Las jefaturas implementan y hacen cumplir las medidas en sus equipos.
- iii. Los Comités Paritarios vigilan y recomiendan.
- iv. Las personas trabajadoras se capacitan, cumplen, colaboran y reportan.

Toda modificación en procesos, tareas, infraestructura, tecnologías o condiciones de trabajo deberá comunicarse a la USSO para evaluar su impacto en la MIPER y actualizar la IRL cuando corresponda.

Artículo 21º. Responsabilidad de las Facultades y Organismos en la Gestión y Financiamiento de las Medidas Preventivas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción, las Facultades y Organismos, a través de sus Decanaturas o Jefaturas de Organismo, son responsables de implementar y financiar las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que correspondan a su gestión interna.

En particular, cada Facultad u Organismo deberá:

- a. Colaborar en la identificación, evaluación y actualización de los riesgos, reportando a la USSO cualquier cambio en procesos, infraestructura, tecnologías o condiciones de trabajo que pueda afectar la seguridad o salud de las personas trabajadoras.
- b. Implementar en sus unidades, departamentos, laboratorios, talleres u oficinas las acciones de prevención definidas por la Universidad, la USSO y los Comités Paritarios, adoptando las medidas necesarias para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- c. Asignar y administrar los recursos necesarios para ejecutar las medidas preventivas, correctivas y de control de riesgos que correspondan a sus dependencias, procesos y actividades, conforme a la normativa institucional y a las instrucciones técnicas de la USSO.
- d. Asegurar el financiamiento oportuno para la adquisición, mantención o reparación de infraestructura, equipos, señalética, elementos de protección colectiva y otras medidas preventivas requeridas para el control de riesgos identificados en la MIPER.
- e. Facilitar y financiar, cuando corresponda, las actividades de capacitación, inducción específica y acciones de difusión preventiva dentro de sus unidades.
- f. Informar oportunamente a la Dirección de Personal (DIRPER) y a la Dirección de Servicios (DIRSER) todo proyecto de implementación, modificación, ampliación, traslado o cierre de laboratorios, talleres, salas técnicas, instalaciones especiales o la incorporación, sustitución o modificación de equipos de riesgo o críticos, cuando dichas acciones puedan alterar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, debiendo ajustarse a los procedimientos institucionales vigentes para su evaluación, autorización y puesta en marcha.
- g. Administrar los recursos destinados a prevención bajo los principios de eficiencia, eficacia y descentralización, conforme a lo establecido en el Reglamento Orgánico y a la fiscalización de la Contraloría Universitaria.

En el marco de la descentralización de la gestión presupuestaria, las Facultades y Organismos asumen directamente la responsabilidad de implementar y financiar las medidas de prevención necesarias, debiendo actuar con la debida diligencia para asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este Reglamento y en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 22º. Documentación y Registros de la Gestión Preventiva

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá debidamente actualizados y disponibles para fiscalización los siguientes registros:

- a. MIPER y sus actualizaciones.
- b. Mapas de riesgo por dependencia.
- c. Registros de capacitación preventiva.
- d. Registros de entrega y reposición de EPP.
- e. Registros de inspecciones preventivas internas.
- f. Registros e informes de investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
- g. Registros de simulacros, emergencias y planes de evacuación.
- h. Registros de IRL entregadas y actualizadas.

Estos registros deberán mantenerse con trazabilidad suficiente y conservarse conforme a los plazos legales.

TÍTULO IV

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (MIPER)

Artículo 23º. Concepto y finalidad de la MIPER

La Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) es la herramienta de gestión que permite reconocer los peligros presentes en los procesos, tareas, lugares y puestos de trabajo, evaluar la magnitud de los riesgos asociados y

determinar las medidas necesarias para su eliminación, reducción o control, de conformidad con el artículo 7 del DS N.º 44.

Su finalidad es:

- a) Prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Determinar controles operativos y medidas preventivas y correctivas.
- c) Actualizar la información contenida en la IRL.
- d) Orientar la planificación de la gestión preventiva institucional.

Artículo 24º. Responsabilidades en la elaboración y actualización de la MIPER

La USSO es responsable de dirigir técnicamente la elaboración, revisión y actualización de la MIPER institucional.

Las jefaturas directas deberán proporcionar la información necesaria sobre procesos, tareas, condiciones de trabajo, cambios operativos o incorporación de nuevas tecnologías.

Los Comités Paritarios colaborarán con observaciones, propuestas y verificaciones en terreno.

Las personas trabajadoras deberán informar condiciones inseguras, incidentes o peligros no identificados.

Artículo 25º. Alcance y contenido mínimo

La MIPER deberá considerar, al menos, los siguientes elementos:

- a. Identificación detallada de peligros presentes en cada tarea o proceso.
- b. Evaluación de riesgos, considerando probabilidad y consecuencia.
- c. Clasificación del riesgo (tolerable, moderado, alto, crítico).
- d. Determinación de controles, incluyendo medidas de eliminación, sustitución, ingeniería, administrativas y EPP.
- e. Identificación de riesgos para personas especialmente sensibles, tales como trabajadoras embarazadas, personas con discapacidad u otras condiciones análogas.
- f. Enfoque de género e interseccionalidad, según lo dispuesto en el DS 44 (art. 7).
- g. Identificación de riesgos psicosociales, cuando corresponda.
- h. Trazabilidad de fechas, personas responsables y revisiones.

Artículo 26º. Enfoque de género e interseccionalidad en la evaluación de riesgos

La MIPER deberá incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en:

- a) la descripción de tareas y exigencias físicas, cognitivas y emocionales;
- b) la exposición diferenciada a peligros;
- c) las medidas preventivas propuestas;
- d) la detección de brechas o cargas desproporcionadas.

Este análisis será obligatorio, según lo establecido en el artículo 7 del DS N.º 44.

Artículo 27º. Actualización de la MIPER

La MIPER deberá actualizarse:

- i. Cuando se produzcan cambios en los procesos, tecnologías, procedimientos, infraestructura o condiciones de trabajo.
- ii. Cuando se identifiquen nuevos peligros, incidentes o riesgos no evaluados previamente.
- iii. Cuando ocurra un accidente grave, fatal o reiterado.
- iv. Cuando lo instruya la USSO o lo recomiendan los Comités Paritarios.
- v. Mediante una revisión periódica, al menos cada dos años, de la cual deberá dejarse registro escrito.

La actualización deberá quedar documentada y tendrá carácter obligatorio para las unidades involucradas.

Artículo 28º. Comunicación y acceso a la MIPER

La MIPER estará disponible para:

- a) las jefaturas directas,
- b) los Comités Paritarios,
- c) las personas trabajadoras en lo pertinente a sus funciones,
- d) la USSO,
- e) organismos fiscalizadores cuando corresponda.

La MIPER constituye un insumo esencial para la Información de los Riesgos Laborales (IRL), la capacitación, la entrega de EPP y los planes de emergencia.

Artículo 29º. Relación entre la MIPER y el Mapa de Riesgos

La Universidad deberá contar con mapas de riesgos actualizados por cada dependencia.

Los mapas de riesgos se elaborarán sobre la base de la MIPER vigente y deberán reflejar:

- a. los principales peligros y riesgos del área,
- b. las zonas de mayor exposición,
- c. los controles existentes,
- d. y las rutas de evacuación o restricciones operativas.

El mapa de riesgos constituye un instrumento complementario a la MIPER y deberá exhibirse en lugares visibles de cada unidad.

TÍTULO V

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA

Artículo 30º. Objetivo de la capacitación preventiva

La capacitación preventiva tiene por finalidad entregar a las personas trabajadoras los conocimientos necesarios para realizar sus labores en condiciones seguras, prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y promover una cultura institucional de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 31º. Programa anual de capacitación

La Universidad elaborará un Programa Anual de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinado por la USSO, que deberá contemplar:

- a. Capacitación general en prevención de riesgos.
- b. Capacitación específica por puesto de trabajo y área funcional.
- c. Capacitación obligatoria antes de ejecutar tareas de alto riesgo.
- d. Capacitaciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, violencia y acoso.
- e. Capacitación con enfoque de género e interseccionalidad.
- f. Actualización anual para jefaturas y equipos de riesgo o críticos.

El programa deberá ser aprobado por la Dirección de Personal y difundido a todas las unidades universitarias.

Artículo 32º. Inducción obligatoria para personas trabajadoras nuevas o reasignadas

Toda persona que ingrese a la Universidad, cambie de puesto o cuyas funciones se modifiquen significativamente, deberá recibir, por parte de su jefatura directa, una inducción obligatoria, que incluirá, como mínimo:

- a. Información de los Riesgos Laborales (IRL) asociados al puesto.
- b. Explicación de las medidas preventivas y controles existentes.
- c. Uso correcto de Elementos de Protección Personal (EPP).
- d. Protocolos de emergencia y evacuación.
- e. Normas de seguridad específicas del área o laboratorio.
- f. Procedimientos preventivos institucionales vigentes.

La inducción deberá realizarse antes de iniciar labores en el nuevo puesto.

Artículo 33º. Capacitación específica para trabajos de alto riesgo

Cuando las funciones involucren exposición a riesgos graves o críticos, tales como:

- a. trabajo en altura física,
- b. riesgo eléctrico,
- c. manejo de sustancias peligrosas o agentes biológicos,
- d. espacios confinados,
- e. maquinaria industrial,
- f. intervención de sistemas presurizados,
- g. riesgo de radiación no ionizante o UV intensa.

La jefatura directa deberá asegurarse de que las personas trabajadoras cuenten con formación técnica pertinente y certificada, según las normas aplicables.

Nadie podrá ejecutar estas tareas sin haber recibido capacitación previa y validada.

Artículo 34º. Capacitación en prevención de riesgos psicosociales, violencia y acoso

La Universidad deberá promover actividades de formación orientadas a:

- a. Identificación de factores de riesgo psicosociales.
- b. Prevención de violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros.
- c. Procedimientos institucionales de denuncia y protección.
- d. Estrategias de autocuidado y contención emocional.
- e. Enfoque de género e interseccionalidad aplicado a la prevención de riesgos psicosociales.

Estas actividades se desarrollarán en coordinación con la Dirección de Personal y el Comité Paritario que corresponda.

Artículo 35°. Capacitación para jefaturas y responsables de equipos

Cada Facultad u Organismo será responsable de que las jefaturas y quienes tengan equipos a su cargo cuenten con las competencias necesarias para operar dichos instrumentos y para supervisar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, identificar peligros y aplicar los controles correspondientes en sus unidades, conforme a lo exigido por el DS N.º 44.

La Universidad, previa solicitud de la Facultad u Organismo respectivo, asegurará que reciban capacitación periódica en materias preventivas pertinentes a sus funciones, especialmente cuando se incorporen cambios en los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo.

Estas capacitaciones deberán registrarse y su actualización será programada por la USSO según las necesidades institucionales y el nivel de riesgo de cada unidad.

Artículo 36°. Responsabilidad de participación

Las personas trabajadoras deberán participar en las actividades de capacitación institucional obligatorias y aplicar los conocimientos adquiridos en sus labores diarias.

El incumplimiento injustificado será considerado falta a las normas de higiene y seguridad y podrá dar lugar a sanciones conforme a lo previsto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa interna

Artículo 37°. Registro de capacitaciones

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado de todas las actividades de capacitación realizadas, que deberá contener:

- a. fecha de realización;
- b. contenidos impartidos;
- c. persona responsable;
- d. participantes;
- e. evaluaciones cuando existan;
- f. documentación de respaldo.

Para estos fines, cada Facultad u Organismo deberá informar a la USSO los antecedentes señalados respecto de las actividades de capacitación que realice.

Este registro tendrá carácter de documento oficial para efectos de fiscalización y auditorías.

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES (IRL)

Artículo 38º. Concepto y finalidad de la IRL

La Información de los Riesgos Laborales (IRL) es el proceso mediante el cual la Universidad comunica a cada persona trabajadora los riesgos identificados en su puesto de trabajo, las medidas preventivas y los Elementos de Protección Personal (EPP) aplicables, conforme a lo establecido en el DS N.º 44.

La IRL tiene por finalidad:

- a. asegurar que las personas trabajadoras conozcan los riesgos asociados a sus funciones;
- b. indicar las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades profesionales;
- c. reforzar la cultura preventiva institucional;
- d. cumplir con las exigencias legales en materia de información y capacitación.

Artículo 39º. Gestión Institucional de la IRL

La Universidad, a través de la USSO, deberá:

- a. Elaborar y mantener actualizada la IRL para cada puesto de trabajo.
- b. Asegurar que su contenido sea claro, preciso y comprensible, considerando las características del puesto y de la persona trabajadora.
- c. Incorporar enfoque de género e interseccionalidad, conforme al artículo 7 del Decreto Supremo N.º 44.
- d. Mantener un registro formal de las IRL entregadas y de sus actualizaciones.
- e. Asegurar que la IRL corresponda a la MIPER vigente, de manera coherente y trazable.

Artículo 40º. Contenido mínimo de la IRL

La IRL deberá incluir, a lo menos:

- a. Descripción de las tareas del puesto y del lugar de trabajo.

- b. Peligros identificados y su clasificación de riesgo.
- c. Medidas preventivas y controles establecidos.
- d. Procedimientos seguros de trabajo aplicables.
- e. EPP obligatorios y su forma correcta de uso.
- f. Riesgos específicos para personas especialmente sensibles.
- g. Indicaciones sobre emergencias, primeros auxilios y evacuación.
- h. Medidas preventivas para riesgos psicosociales, cuando correspondan.

Artículo 41°. Entrega y acreditación de la IRL

La entrega de la IRL deberá realizarse:

- a. al ingreso de la persona trabajadora;
- b. al reasignarse funciones;
- c. cuando cambien las condiciones de trabajo o los riesgos identificados;
- d. cuando se actualice la MIPER de la unidad y esta impacte en el puesto de trabajo.

La entrega de la IRL será responsabilidad de la jefatura directa, mediante medios físicos o electrónicos que permitan acreditar su recepción, debiendo informarse dicha entrega a la USSO.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado de las IRL entregadas, el cual estará disponible, previa solicitud, para las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores.

Artículo 42°. Responsabilidad de las jefaturas en la IRL

Las jefaturas directas deberán:

- a. Entregar a cada persona trabajadora la IRL correspondiente.
- b. Explicar su contenido y las medidas preventivas asociadas.
- c. Reportar a la USSO cualquier cambio operativo que pueda requerir actualización de la IRL.
- d. Exigir el cumplimiento de las medidas preventivas indicadas en la IRL.

Artículo 43°. Obligaciones de las personas trabajadoras respecto de la IRL

Cada persona trabajadora deberá:

- a. Leer la IRL entregada.
- b. Consultar a su jefatura o a la USSO cuando existan dudas.
- c. Cumplir las medidas preventivas y usar correctamente el EPP señalado.

- d. Informar condiciones inseguras o cambios que afecten a los riesgos de su puesto.

Artículo 44°. Actualización de la IRL

La IRL deberá actualizarse cuando:

- a. se modifique la MIPER y esta modificación impacte en el puesto de trabajo;
- b. se introduzcan nuevas tecnologías, equipos o procedimientos;
- c. cambien las instalaciones o la organización del trabajo;
- d. ocurra un accidente o incidente que revele riesgos no detectados;
- e. la USSO o el Comité Paritario lo recomiendan fundadamente.

Toda actualización deberá comunicarse y entregarse nuevamente a las personas trabajadoras afectadas.

TÍTULO VII

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Artículo 45°. Obligación de la Universidad sobre entrega y reposición de EPP

La Universidad, a través de la Facultad u Organismo respectivo, deberá:

- a. Proporcionar gratuitamente los EPP necesarios para cada puesto de trabajo o tarea, según la evaluación de riesgos establecida en la MIPER.
- b. Verificar que los EPP cumplan con las certificaciones vigentes, estándares técnicos y normativas nacionales e internacionales aplicables.
- c. Reposición oportuna de los EPP cuando estos se deterioren, pierdan eficacia o cumplan su vida útil.
- d. Entregar capacitación sobre uso, mantención y almacenamiento adecuado de los EPP.
- e. Mantener registros de entrega, reposición y capacitación asociada.

Artículo 46°. Responsabilidades de las jefaturas en materia de EPP

Las jefaturas directas deberán:

- a. Entregar a las personas trabajadoras los EPP correspondientes a sus funciones.
- b. llevar un registro que permita acreditar su recepción, e informar de dicha entrega a la USSO.

- c. Supervisar el uso correcto y permanente de los EPP obligatorios.
- d. Informar a la USSO cualquier deficiencia, deterioro o necesidad de renovación.
- e. Impedir que las personas trabajadoras realicen tareas sin contar con los EPP requeridos.
- f. Coordinar con la USSO la actualización de EPP cuando cambien procesos, tecnologías o condiciones de trabajo.

Artículo 47º. Obligaciones de las personas trabajadoras respecto de los EPP

Cada persona trabajadora deberá:

- a. Usar correctamente los EPP entregados para la protección de su vida y salud.
- b. Mantenerlos en buen estado y reportar cualquier daño o pérdida.
- c. Cumplir con los procedimientos de uso, almacenamiento y reposición indicados por la Universidad.
- d. No alterar, modificar ni inutilizar los EPP entregados.

El uso incorrecto o la no utilización injustificada de los EPP obligatorios constituirá infracción a las normas de higiene y seguridad.

Artículo 48º. Tipos de EPP y criterios de asignación

La definición del tipo y características de los EPP será realizada por la USSO, en base a:

- a. la MIPER vigente;
- b. la naturaleza de los peligros identificados;
- c. la duración, frecuencia y exposición a los riesgos;
- d. las características de la tarea y del entorno;
- e. las necesidades de personas trabajadoras especialmente sensibles.

En ningún caso se asignarán EPP sin una evaluación técnica previa.

Artículo 49º. Registros y trazabilidad

La Universidad deberá mantener registros formales y trazables sobre:

- a. la entrega de los elementos de protección personal (EPP);
- b. su reposición y las fechas asociadas;
- c. las capacitaciones impartidas sobre su uso y mantenimiento;

- d. los controles internos, inspecciones o verificaciones relacionadas con su utilización.

La entrega material de los EPP a las personas trabajadoras será responsabilidad de su jefatura directa, quien deberá asegurar su entrega oportuna, obtener constancia de su recepción y remitir dicha acreditación a la USSO para efectos de registro y control.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado y verificable de la entrega de EPP a todas las personas trabajadoras, el cual deberá estar disponible, previa solicitud, para las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores.

TÍTULO VIII

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Sección A. Condiciones Ambientales Generales

Artículo 50°. Condiciones ambientales mínimas.

La Universidad deberá asegurar que todos los lugares de trabajo cuenten con condiciones ambientales adecuadas para prevenir riesgos a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N.º 594/1999 del Ministerio de Salud y demás normativa aplicable.

Estas condiciones incluyen, entre otras, el control de los factores físicos, químicos y biológicos; la mantención de niveles aceptables de ventilación, iluminación y temperatura; y la provisión de instalaciones sanitarias suficientes y en buen estado.

1. Factores físicos

Artículo 51°. Control de factores físicos.

La Universidad deberá identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de la presencia de ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, temperaturas extremas y otros agentes físicos presentes en los lugares de trabajo, de acuerdo con los límites máximos permisibles establecidos por la autoridad sanitaria.

Las unidades deberán adoptar las medidas preventivas necesarias, incluyendo ingeniería de control, EPP específico y vigilancia de la salud cuando corresponda.

2. Factores químicos

Artículo 52°. Control de agentes químicos.

Cuando en el lugar de trabajo se manipulen, almacenen o generen sustancias químicas peligrosas, la persona responsable del área deberá asegurar:

- a. Identificación y rotulación correcta de todas las sustancias.
- b. Disponibilidad y acceso permanente a las Hojas de Datos de Seguridad (HDS).
- c. Almacenamiento en condiciones compatibles, ventiladas y seguras.
- d. Capacitación específica para quienes manipulen dichas sustancias.
- e. Cumplimiento de los límites permisibles y de la vigilancia ambiental y biológica cuando proceda.

Las medidas deberán ajustarse al DS 594, DS 43/2016 y a las instrucciones del organismo administrador.

3. Factores biológicos

Artículo 53º. Control de agentes biológicos.

Toda unidad que opere con material biológico -incluyendo laboratorios, clínicas, biorerios y áreas con riesgo sanitario- deberá implementar medidas de bioseguridad acordes al nivel de riesgo, tales como:

- a. Controles de acceso.
- b. Uso de cabinas de seguridad biológica cuando corresponda.
- c. Sistemas de contención primaria y secundaria.
- d. Protocolos de manejo de residuos biológicos.
- e. Programas de vacunación y vigilancia de la salud establecidos por la autoridad.

Los residuos biológicos deberán ser eliminados conforme a la normativa sanitaria aplicable, mediante transporte y disposición final autorizada.

Las obligaciones se rigen por el DS 594, el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos (DS 148/2003) y normativa especial aplicable.

4. Ventilación, iluminación y temperatura

Artículo 54º. Condiciones de ventilación.

Los lugares de trabajo deberán contar con ventilación natural o mecánica que permita la renovación adecuada del aire, evitando la acumulación de contaminantes o condiciones que perjudiquen la salud.

Cuando existan agentes de contaminación ambiental, como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones potencialmente perjudiciales, estos deberán ser

captados en su punto de origen mediante extracción localizada u otros sistemas de control, impidiendo su dispersión dentro del recinto. En todos los casos, la concentración de contaminantes no podrá exceder los límites permisibles vigentes. Conforme al DS 594.

Artículo 55°. Iluminación.

La iluminación deberá ser suficiente y adecuada al tipo de tareas, evitando deslumbramientos y contrastes excesivos. Deberá preferirse iluminación natural cuando sea compatible con las condiciones del puesto de trabajo.

Artículo 56°. Temperatura.

Las temperaturas extremas deberán ser controladas mediante medidas de ingeniería, adecuación de vestimenta o pausas cuando sea necesario, en conformidad con la normativa sanitaria vigente.

5. Señalización

Artículo 57°. Señalización preventiva.

Todos los lugares de trabajo deberán contar con señalización visible y permanente sobre riesgos, equipos de emergencia, rutas de evacuación, zonas de seguridad, prohibiciones, obligación de uso de EPP y cualquier otro elemento preventivo relevante.

La señalización se regirá por las normas técnicas chilenas aplicables y las directrices de la USSO.

6. Infraestructura y servicios sanitarios

Artículo 58°. Condiciones sanitarias e infraestructura.

La Universidad deberá mantener instalaciones sanitarias suficientes -baños, duchas, vestidores y comedores- en condiciones de higiene, funcionamiento y seguridad.

Asimismo, deberá asegurar que los pisos, pasillos, escaleras, barandas, techos y demás estructuras se mantengan en estado adecuado, libre de daños o irregularidades que puedan causar accidentes.

Sección B. Orden, Aseo y Control de Plagas

Artículo 59°. Orden y aseo.

Las unidades deberán mantener sus espacios de trabajo limpios, despejados y libres de obstáculos, asegurando la eliminación oportuna de residuos y materiales en desuso.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado una condición insegura y deberá ser corregido de inmediato.

Artículo 60°. Control de plagas.

La Universidad implementará programas preventivos y correctivos de control de plagas, a través de servicios externos especializados, considerando para ello las áreas externas y externas de las instalaciones, conforme a la normativa sanitaria vigente.

Las personas trabajadoras deberán cooperar manteniendo sus áreas en condiciones que no favorezcan la proliferación de plagas.

Sección C. Ergonomía de los Puestos de Trabajo

Artículo 61°. Ergonomía y adecuación del puesto.

La Universidad deberá evaluar los riesgos ergonómicos asociados a posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas y uso prolongado de pantallas.

Cuando proceda, se adoptarán medidas correctivas tales como:

- a. Ajuste de mobiliario.
- b. Mejoras en la organización del trabajo.
- c. Incorporación de herramientas ergonómicas.
- d. Pausas activas y micro pausas en el trabajo.

Artículo 62°. Teletrabajo y trabajo en pantallas.

Los puestos que impliquen uso intensivo de equipos informáticos deberán cumplir con requisitos mínimos de ergonomía, iluminación y pausas, conforme al Código del Trabajo y la normativa técnica vigente.

Sección D. Trabajo en Laboratorios, Talleres, Maquinarias y Equipos

Artículo 63°. Gobernanza institucional de laboratorios y equipos de riesgo.

La implementación, funcionamiento, mantención y control de los laboratorios, talleres, instalaciones técnicas y equipos que impliquen riesgos para la seguridad o salud de las personas trabajadoras se regirá por un sistema institucional de

autorización, registro y supervisión, de conformidad con este Reglamento, la legislación vigente y la normativa institucional que resulte aplicable.

La instalación, habilitación o modificación de laboratorios, talleres o equipos de riesgo o críticos requerirá autorización institucional previa, otorgada conforme a los procedimientos establecidos por la Dirección de Personal, con informe técnico favorable de la USSO y con la conformidad de la Dirección de Servicios.

La responsabilidad directa por la correcta implementación, mantención, uso y registro de dicha infraestructura de riesgo corresponderá a cada Facultad u Organismo en cuyo ámbito se encuentre, sin perjuicio de las funciones de evaluación técnica, supervisión y control que competen a la USSO y a la Dirección de Personal.

La habilitación y mantención de laboratorios, talleres y equipos de riesgo o críticos deberá ser considerada en la planificación preventiva institucional y en los procesos de programación y asignación presupuestaria institucional, a cargo de la Dirección de Finanzas (DIRFIN) u otras instancias competentes, conforme a los procedimientos definidos por la Dirección de Personal, la USSO y la Dirección de Servicios.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro institucional actualizado de los laboratorios, talleres y equipos de riesgo o críticos en funcionamiento, para efectos de gestión preventiva, fiscalización y planificación.

Artículo 64°. Reglas generales de operación segura.

Toda actividad realizada en laboratorios, talleres o áreas con máquinas, equipos o procesos de riesgo deberá ejecutarse conforme a los procedimientos de trabajo seguro, protocolos operativos y medidas preventivas aprobadas por la Facultad u Organismo respectivo y por la USSO, en coherencia con la evaluación de riesgos correspondiente.

Se prohíbe operar equipos o ejecutar procedimientos sin contar con la capacitación, la autorización formal y los elementos de protección personal que correspondan.

1. Autorización y competencias

Artículo 65°. Autorización para operar equipos y ejecutar procedimientos.

Solo podrán operar máquinas, instrumentos, herramientas, equipos de riesgo o críticos, o ejecutar procedimientos experimentales, técnicos o de laboratorio, aquellas personas que cumplan copulativamente con los siguientes requisitos:

- a. Haber recibido capacitación específica, vigente y documentada para el equipo o procedimiento de que se trate.

- b. Estar formalmente autorizadas por la jefatura responsable de la Facultad u Organismo respectivo.
- c. Contar con los elementos de protección personal (EPP) exigidos para el riesgo identificado.
- d. Que el laboratorio, área o equipo de riesgo en que se desempeñen se encuentre institucionalmente habilitado, conforme al procedimiento establecido por la Dirección de Personal, con informe técnico de la USSO y aprobación de la Dirección de Servicios.

La autorización individual deberá constar por escrito o en sistema institucional, mantenerse actualizada y estar disponible para fines de control, fiscalización y trazabilidad.

La USSO podrá requerir su revisión, suspensión o actualización cuando lo estime necesario en función del nivel de riesgo, cambios en el proceso o incumplimientos detectados.

2. Equipos de riesgo o críticos

Artículo 66º. Equipos de riesgo o críticos y su control.

Los equipos de riesgo o críticos, en los términos definidos en el artículo 4º de este Reglamento, deberán ser identificados, registrados y gestionados conforme a los estándares institucionales de seguridad y salud en el trabajo.

Tales equipos deberán contar, a lo menos, con:

- a. Mantención preventiva y correctiva documentada, de acuerdo con las instrucciones del fabricante y los procedimientos institucionales.
- b. Registros de operación segura, tales como bitácoras, controles de uso o sistemas equivalentes, cuando corresponda.
- c. Sistemas de bloqueo, etiquetado o enclavamiento cuando el tipo de equipo o proceso lo requiera.
- d. Señalización específica, visible y comprensible sobre los riesgos asociados a su utilización.

Las Facultades y Organismos deberán informar y mantener actualizado ante la USSO el listado de los equipos de riesgo o críticos en funcionamiento, para su incorporación en el registro institucional y para efectos de control, fiscalización y planificación preventiva.

3. Almacenamiento de sustancias peligrosas

Artículo 67°. Almacenamiento seguro.

El almacenamiento de sustancias químicas, inflamables, corrosivas, tóxicas o reactivas deberá cumplir con:

- a. Compatibilidad química.
- b. Control de temperatura y ventilación.
- c. Contención secundaria cuando proceda.
- d. Rotulación visible de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado (SGA).
- e. Acceso restringido.

4. Medidas específicas

Artículo 68°. Medidas preventivas específicas.

En laboratorios, talleres y áreas técnicas se deberá implementar, al menos:

- a. Procedimientos escritos de trabajo seguro.
- b. Protocolos de uso de equipos y sustancias.
- c. Planes de emergencia particulares del área.
- d. Manejo seguro de residuos peligrosos.
- e. Control estricto del orden, limpieza y eliminación de materiales.

En todos los lugares donde exista riesgo de exposición a sustancias corrosivas, irritantes o químicas peligrosas, la Facultad u Organismo deberá garantizar la existencia de duchas y lavaojos de emergencia, los cuales deberán ubicarse en zonas visibles y de acceso expedito, contar con señalización normativa y mantenerse permanentemente operativos. Su funcionamiento deberá ser verificado periódicamente, al menos de manera mensual o conforme al plan de mantención institucional. La USSO velará por que estos equipos sean sometidos a revisiones periódicas, conforme al DS N.º 594/1999 y a las instrucciones del proveedor, manteniendo registro actualizado de su inspección y funcionamiento.

La USSO podrá exigir medidas adicionales dependiendo del nivel de riesgo.

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTOS FRENTE A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

(Este Título se apoya en las definiciones de “accidente del trabajo”, “accidente de trayecto”, “enfermedad profesional”, “riesgo grave e inminente”, “incidentes o sucesos peligrosos” e “investigación de accidente” ya contenidas en el artículo 4.)

Artículo 69°. Deber de notificación inmediata

Toda persona trabajadora que sufra un accidente del trabajo, un accidente de trayecto o que presencie un accidente o incidente grave o un suceso peligroso, deberá informarlo de inmediato a su jefatura directa o a quien la reemplace, y, en su defecto, a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) o al Comité Paritario de Higiene y Seguridad competente.

La jefatura directa que tome conocimiento de un accidente, incidente grave o suceso peligroso deberá comunicarlo de inmediato a la USSO y adoptar las acciones necesarias para la atención de la persona afectada y la protección del resto de las personas trabajadoras.

Artículo 70°. Acciones inmediatas frente a un accidente del trabajo

Producido un accidente del trabajo o de trayecto, la jefatura directa, o quien primero tome conocimiento del hecho, deberá:

- a. Interrumpir o suspender de inmediato la actividad implicada cuando exista riesgo para otras personas.
- b. Prestar o coordinar la atención de primeros auxilios en el lugar, cuando ello sea posible y seguro.
- c. Coordinar el traslado oportuno de la persona afectada al establecimiento asistencial que indique el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 o, en caso de urgencia vital, al centro de salud más cercano.
- d. Informar a la USSO y al Comité Paritario competente.
- e. Resguardar el lugar del accidente, cuando ello sea compatible con la seguridad de las personas, a fin de facilitar la investigación posterior, evitando alterar innecesariamente las evidencias.

En ningún caso podrán exigirse a la persona trabajadora lesionada tareas o trámites administrativos que retrasen su atención médica.

Artículo 71°. Comunicación al Organismo Administrador y a las autoridades competentes

La Universidad, a través de la USSO, deberá comunicar al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N.º 16.744 los accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales de que tome conocimiento, en los plazos y condiciones establecidos en la normativa vigente.

Tratándose de accidentes graves o fatales, la Universidad deberá además cumplir las obligaciones de denuncia y comunicación a las autoridades competentes que establezcan la Ley N.º 16.744, el D.S. N.º 101 y las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), sin perjuicio de lo que disponga otra normativa sectorial aplicable.

Artículo 72°. Clasificación de los accidentes y efectos en la gestión preventiva.

La Universidad, a través de la USSO y de conformidad con la normativa vigente, clasificará los accidentes del trabajo de acuerdo con su gravedad, distinguiendo al menos entre:

- a. Leves: sin alteración significativa del estado de salud.
- b. Graves: cuando generen incapacidad para continuar la jornada o riesgo vital.
- c. Fatales: aquellos que produzcan la muerte de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de la calificación que realice el Organismo Administrador, la Universidad considerará esta clasificación para:

- i. Definir la urgencia y profundidad de la investigación.
- ii. Determinar la suspensión temporal de labores, cuando el riesgo persista.
- iii. Priorizar la adopción de medidas preventivas y correctivas.
- iv. Actualizar la MIPER e informar los riesgos laborales (IRL) cuando corresponda.

Artículo 73°. Procedimiento de investigación de accidentes del trabajo e incidentes.

Todo accidente del trabajo, incidente grave o suceso peligroso deberá ser investigado por la USSO, con la participación de la jefatura directa y del Comité Paritario competente, cuando corresponda, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. La investigación será objetiva, documentada y tendrá como finalidad principal identificar causas directas, indirectas o raíz y oportunidades de mejora en la gestión preventiva.

- b. Se aplicará enfoque de género e interseccionalidad, conforme a las definiciones del artículo 4 de este Reglamento y al artículo 7 del DS N.º 44, considerando cómo las condiciones de trabajo, organización de tareas, roles de género y otras condiciones personales pudieron incidir en la ocurrencia del accidente o incidente.
- c. Se recabarán antecedentes mediante entrevistas, revisión de procedimientos, inspección del lugar y análisis de registros previos (MIPER, IRL, capacitaciones, entregas de EPP, etc.).
- d. Se elaborará un informe de investigación que deberá contener, al menos:
 - i. Identificación de la persona o personas afectadas.
 - ii. Descripción del lugar, tarea y circunstancias del hecho.
 - iii. Clasificación del accidente (leve, grave, fatal) o del incidente.
 - iv. Causas inmediatas y causas básicas.
 - v. Medidas preventivas y correctivas propuestas, con responsables y plazos.
- e. La Universidad deberá asegurar que las personas trabajadoras afectadas puedan aportar antecedentes sin sufrir represalias, conforme a la legislación vigente y a las normas internas.

El informe de investigación será remitido a la Dirección de Personal, a la jefatura correspondiente y al Comité Paritario respectivo, para su conocimiento y seguimiento.

Artículo 74º. Gestión de enfermedades profesionales

Cuando se sospeche o se detecte una enfermedad profesional, derivada de la exposición a riesgos presentes en el lugar de trabajo, la jefatura directa y la USSO deberán:

- a. Informar a la persona trabajadora sobre su derecho a acudir al Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 para la calificación de la patología.
- b. Colaborar con el Organismo Administrador en la evaluación del puesto de trabajo y del ambiente laboral.
- c. Revisar la MIPER, las IRL y las medidas de control aplicadas en la unidad respectiva, incorporando los ajustes que sean necesarios.
- d. Adoptar medidas preventivas y correctivas para reducir o eliminar la exposición, especialmente respecto de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

Lo dispuesto en este artículo se entiende complementario a las normas sobre vigilancia de la salud ocupacional contenidas en el Título II del presente Reglamento.

Artículo 75°. Registro Institucional de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

La USSO mantendrá un registro actualizado de:

- a. Accidentes del trabajo y de trayecto.
- b. Incidentes graves y sucesos peligrosos.
- c. Enfermedades profesionales calificadas por el Organismo Administrador.
- d. Informes de investigación y medidas correctivas asociadas.

Estos registros deberán conservar trazabilidad suficiente para:

- i. El análisis estadístico y de tendencias.
- ii. La actualización de la MIPER y de la IRL.
- iii. La planificación de la capacitación preventiva.
- iv. Las auditorías internas y externas.

Los registros estarán disponibles para la USSO, las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores, en los términos que establezca la normativa vigente.

Este registro deberá conservarse por un período mínimo de 5 años.

Artículo 76°. Medidas preventivas y correctivas.

Las jefaturas deberán implementar las medidas ordenadas por el organismo administrador del seguro, la Universidad, la Dirección de Personal, la USSO o el Comité Paritario.

Estas medidas deberán ejecutarse dentro del plazo señalado y su cumplimiento será supervisado por la Dirección de Personal a través de la USSO o de la unidad que determine para el caso concreto.

Artículo 77°. Reincorporación laboral.

El retorno de una persona accidentada o afectada por enfermedad profesional deberá realizarse conforme a las indicaciones del organismo administrador, asegurando:

- a. adaptación de puesto si corresponde,
- b. restricciones médicas,
- c. vigilancia de la salud conforme a protocolos MINSAL.

Corresponderá a la jefatura garantizar las medidas necesarias de protección.

Artículo 78°. Comunicación institucional.

Los accidentes graves y fatales deberán ser informados a las autoridades universitarias correspondientes, asegurando la reserva de los datos personales y respetando los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

TÍTULO X

GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y RIESGO GRAVE E INMINENTE

Artículo 79º. Concepto y alcance del riesgo grave e inminente.

Se entenderá por riesgo grave e inminente toda condición o circunstancia del entorno laboral que pueda ocasionar, de manera inmediata y sin posibilidad razonable de control preventivo, un daño severo a la vida o la salud de las personas trabajadoras. Constituyen situaciones de riesgo grave e inminente, entre otras: incendios, explosiones, derrames de sustancias peligrosas, escapes de gas, fallas estructurales, colapso de instalaciones, eventos atmosféricos extremos, emergencias químicas o biológicas, y toda condición determinada como tal por la Universidad, la USSO o el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.

Artículo 80º. Procedimiento frente al riesgo grave e inminente.

Cuando una persona trabajadora advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para su vida o salud, o para la de terceros, deberá:

- a. Interrumpir de inmediato la tarea que implique dicho riesgo, siempre que ello no agrave la situación.
- b. Informar de manera inmediata a su jefatura directa, a la USSO o al Comité Paritario correspondiente.

La jefatura directa deberá:

- i. Evaluar de inmediato la situación, en coordinación con la USSO.
- ii. Disponer la suspensión temporal de las labores afectadas, cuando sea necesario.
- iii. Adoptar medidas de control urgentes, destinadas a eliminar o reducir el riesgo a niveles aceptables.
- iv. Informar oportunamente a la Dirección de Personal y al Comité Paritario competente.

Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada por interrumpir una tarea ante un riesgo grave e inminente, siempre que cuente con antecedentes objetivos que justifiquen su decisión y haya informado conforme a este artículo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las facultades de los organismos fiscalizadores, del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 y de las obligaciones de la entidad empleadora establecidas en el artículo 184 del Código del Trabajo y en el DS N.º 44.

Artículo 81º. Activación de la Gestión de desastres y catástrofes naturales - Plan de Emergencias Institucional.

En todo edificio debe estar implementado el plan de emergencias y evacuación, considerando para ello los recursos de respuesta como extintores, alarma, luces de emergencia, red húmeda (cuando corresponda), desfibrilador externo automático (DEA), señaléticas, equipo de líderes o lideresas y coordinador o coordinadora general del edificio o instalación.

Ante la ocurrencia o sospecha fundada de una situación que pueda poner en peligro la vida o integridad de las personas, la jefatura del área afectada, o cualquier persona que detecte la emergencia, deberá activar de inmediato los mecanismos establecidos en el Plan de Emergencias.

La activación implica:

- a. Dar aviso inmediato a los canales institucionales designados (número de emergencias UdeC, USSO, guardias, encargados o encargadas de edificio).
- b. Iniciar el procedimiento de alarma, siguiendo los protocolos definidos para cada recinto.
- c. Coordinar la evacuación, cuando corresponda, conforme a las rutas de escape y puntos de encuentro establecidos.
- d. Cooperar con los equipos de emergencia internos y externos, facilitando información relevante sobre la situación.

Toda Facultad u Organismo universitario deberá mantener actualizado su plan local de emergencias y sus rutas de evacuación, en coordinación con la USSO.

En caso de emergencias cardiorrespiratorias, la activación del Plan de Emergencias deberá coordinarse con el uso de los Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) disponibles en el recinto, de acuerdo con lo establecido sobre la materia en este Reglamento.

Artículo 82º. Alarmas, evacuación y rutas de salida.

Una vez activada la alarma institucional:

- a. Todas las personas deberán evacuar de forma ordenada, deteniendo inmediatamente sus actividades, sin recoger objetos personales que retrasen la salida.
- b. La evacuación deberá realizarse por las rutas habilitadas, sin utilizar ascensores.
- c. Las personas jefas de unidad deberán verificar, en la medida de lo posible y sin exponerse al riesgo, que su equipo ha evacuado.
- d. El personal deberá dirigirse al punto de encuentro asignado, permaneciendo allí hasta que la autoridad competente autorice el retorno.

La Universidad, a través de toda Facultad u Organismo universitario, deberá asegurar la existencia de señalización visible, iluminación de emergencia y rutas de evacuación libres de obstáculos, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 83º. Responsables de emergencia y apoyo operativo.

Cada unidad académica o administrativa deberá designar personas responsables de emergencias, quienes tendrán como funciones:

- a. Coordinar la evacuación del sector asignado.
- b. Apoyar a personas con movilidad reducida, discapacidad u otras condiciones que lo requieran.
- c. Mantener comunicación con la USSO durante la emergencia.
- d. Facilitar el acceso de equipos externos de emergencia (bomberos, SAMU, Carabineros, PDI, entre otros).
- e. Supervisar el cumplimiento de las rutas de evacuación y puntos de encuentro.

Cada organismo deberá informar a la USSO el listado de las personas responsables de emergencias, siendo esta última unidad la responsable de su capacitación de acuerdo con los lineamientos institucionales.

A su vez, la Universidad podrá conformar equipos de emergencia, brigadas contra incendio y primeros auxilios, cuyas funciones específicas se definirán en los planes y protocolos institucionales. Estos equipos deberán recibir capacitación periódica en manejo de extintores, primeros auxilios, RCP, uso del DEA, emergencias y evacuación para líderes, líderesas y coordinador o coordinadora conforme a los programas institucionales.

La USSO será responsable de la capacitación de las brigada y equipos de líderes de piso correspondientes.

Artículo 84º. Simulacros de emergencia.

La Universidad realizará simulacros de emergencia con la periodicidad que establezca la USSO, en función del nivel de riesgo del recinto, actividad académica o proyecto en ejecución.

Los simulacros tendrán por finalidad:

- a. Evaluar el funcionamiento de los Planes de Emergencias.
- b. Medir los tiempos de evacuación.
- c. Identificar brechas en señalización, infraestructura y comunicaciones.
- d. Capacitar a la comunidad universitaria en la respuesta ante emergencias.

La participación será obligatoria para todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de las labores críticas autorizadas expresamente por la jefatura correspondiente.

Artículo 85°. Reanudación de labores después de una emergencia.

Las labores solo podrán reanudarse cuando la USSO, en coordinación con la unidad correspondiente, determine que:

- a. El peligro ha sido eliminado o controlado.
- b. Las instalaciones son seguras para la ocupación.
- c. No existen riesgos secundarios o efectos residuales.
- d. Se han adoptado las medidas preventivas y correctivas necesarias.

En caso de daño a la infraestructura, la Universidad podrá disponer la suspensión total o parcial de actividades en el recinto afectado, hasta que la autoridad técnica verifique su habilitación.

Artículo 86°. Disposición general sobre desfibriladores externos automáticos (DEA).

La Universidad deberá contar con Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en los edificios y dependencias que así lo requieran, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 21.156, su reglamento, y las recomendaciones de organismos especializados en emergencias cardiovasculares. A su vez, deberán cumplir con la certificación y las características técnicas establecidas por la normativa del Ministerio de Salud.

Los DEA forman parte esencial de los Planes de Emergencia institucional y deben mantenerse permanentemente disponibles, operativos y señalizados.

Artículo 87°. Ubicación, accesibilidad y señalización.

Los DEA deberán instalarse en lugares:

- a. visibles y de fácil acceso para la comunidad;
- b. libres de obstrucciones;
- c. con señalización normalizada y reconocible a distancia;
- d. con iluminación adecuada;
- e. cercanos a puntos de alto flujo de personas o actividades de mayor riesgo.

La USSO mantendrá un plano actualizado con la ubicación de todos los DEA de los campus y sedes.

Artículo 88°. Mantención, inspección y registros.

Los DEA deberán contar con:

- a. Autochequeo diario automático, según especificaciones del fabricante.
- b. Revisión mensual del estado del equipo, baterías y electrodos.
- c. Mantención anual certificada, realizada por proveedor autorizado.
- d. Reemplazo inmediato de baterías o parches cuando su fecha de vencimiento lo exija.
- e. Registro de todas las inspecciones y mantenciones, a cargo de la USSO.

Los edificios deberán asegurar acceso para las inspecciones programadas.

Artículo 89°. Uso del DEA y activación del plan de emergencia.

Ante una persona en paro cardiorrespiratorio o sin signos vitales evidentes:

- a. cualquier persona podrá activar el DEA;
- b. se deberá llamar inmediatamente a los servicios de emergencia;
- c. se seguirá la guía visual y auditiva del equipo;
- d. se continuará la atención hasta la llegada del personal especializado.

La Universidad garantizará que el uso del DEA esté resguardado por la normativa vigente que ampara la actuación de buena fe en situaciones de emergencia (Ley. 21.156).

Toda revisión o activación deberá quedar registrada en los sistemas institucionales conforme a las exigencias de la Ley 21.156.

Artículo 90°. Capacitación en RCP y uso de DEA.

La Universidad deberá asegurar programas permanentes de capacitación en:

- a. reanimación cardiopulmonar (RCP),
- b. uso de DEA,
- c. reconocimiento de emergencias cardiorrespiratorias.

Estas capacitaciones estarán dirigidas especialmente a: guardias, auxiliares, equipos de salud universitarios, personal estratégico de alto flujo y Comités Paritarios.

La USSO deberá llevar un registro actualizado de personas capacitadas.

Artículo 91°. Responsabilidades institucionales.

Corresponderá a:

- a. USSO: supervisar la instalación, ubicación, registros y cumplimiento normativo.
- b. Reparticiones: custodiar el DEA asignado a su dependencia y reportar oportunamente cualquier irregularidad. Mantener al día el programa de mantenciones del equipo.
- c. Dirección de Personal: integrar el sistema DEA al Plan de Emergencias y coordinar recursos operativos.
- d. Comités Paritarios: colaborar en difusión, capacitación y monitoreo preventivo.

Artículo 92°. Sustitución de equipos.

Un DEA será retirado y reemplazado cuando:

- a. haya sido utilizado;
- b. presente fallas detectadas por el autochequeo;
- c. se encuentre con mantención vencida;
- d. su vida útil haya expirado;
- e. el fabricante declare obsolescencia programada.

El reemplazo deberá ejecutarse dentro del plazo más breve posible, garantizando la continuidad de la cobertura del área.

Artículo 93°. Registro, trazabilidad y reporte de eventos.

Todo evento en que un DEA sea activado total o parcialmente deberá registrarse y reportarse a la USSO inmediatamente.

El registro deberá incluir:

- a. fecha y hora,
- b. dependencia donde ocurrió,
- c. identificación del equipo,
- d. descripción del evento,
- e. derivación de la persona afectada,
- f. equipos utilizados (baterías, parches).

La USSO presentará un informe anual de funcionamiento del sistema DEA a la Dirección de Personal.

Artículo 94°. Disposición general sobre extintores portátiles.

La Universidad deberá contar con extintores portátiles en todas sus dependencias, de acuerdo con la normativa vigente, las recomendaciones del organismo administrador y los estándares técnicos aplicables.

Estos extintores deberán cumplir con la Norma Chilena NCh 2056 o aquella que la reemplace.

Los extintores constituyen equipos críticos de respuesta inicial frente a incendios y deberán mantenerse permanentemente operativos, accesibles y señalizados.

Artículo 95°. Tipos y capacidad de los extintores.

La selección de extintores deberá considerar:

- a. la naturaleza del riesgo presente en el recinto;
- b. el tipo de material combustible o inflamable;
- c. la clasificación del equipo (A, B, C, D, K u otra aplicable);
- d. la capacidad mínima recomendada para la superficie o actividad;
- e. compatibilidad con instalaciones eléctricas, laboratorios, talleres o cocinas, cuando corresponda.

La USSO determinará los tipos y capacidades por edificio o zona de riesgo.

Artículo 96°. Ubicación y accesibilidad.

Los extintores deberán instalarse:

- a. en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso;
- b. con ruta despejada y sin obstrucciones;
- c. en soportes murales o gabinetes certificados;
- d. a una altura adecuada conforme a la normativa técnica;
- e. en proximidad a salidas, rutas de evacuación y áreas de mayor riesgo.

Se deberá mantener un plano actualizado con la ubicación de los extintores por edificio.

Artículo 97°. Señalización.

Todo extintor deberá contar con señalización visible que permita su identificación a distancia, indicando:

- a. tipo de extintor,
- b. uso recomendado,
- c. instrucciones básicas de operación,
- d. fecha de la última mantención,
- e. número de inventario institucional.

La señalización deberá cumplir con normas técnicas vigentes.

Artículo 98°. Mantención, inspección y recarga.

La Universidad deberá asegurar:

- a. inspección anual, realizada por el personal competente;
- b. mantención anual certificada, por proveedor autorizado;
- c. recarga obligatoria después de cualquier uso parcial o total;
- d. reemplazo inmediato de extintores en mal estado, vencidos o dañados;
- e. registro electrónico de todas las inspecciones, recargas y reparaciones.

Los edificios deberán garantizar acceso para las revisiones programadas.

Artículo 99°. Capacitación para el uso de extintores.

La Universidad promoverá capacitaciones periódicas sobre el uso correcto de extintores, especialmente dirigidas a:

- a. guardias y auxiliares,
- b. personal administrativo de alta concurrencia,
- c. responsables de laboratorios y talleres.
- d. Comités Paritarios

Estas capacitaciones deberán contemplar instrucción teórica y práctica, y se mantendrá registro de asistencia.

Artículo 100°. Responsabilidades institucionales.

Corresponderá a:

- a. USSO: supervisar la instalación, reposición, mantención y registro de los extintores.
- b. Reparticiones: custodiar los equipos asignados y reportar cualquier anomalía.
- c. Comités Paritarios: colaborar en la supervisión preventiva y promover la correcta señalización.
- d. Jefaturas: garantizar accesos despejados y cumplimiento de las medidas internas de prevención.

Artículo 101°. Retiro y sustitución de equipos.

Se retirarán de inmediato los extintores que:

- a. hayan sido utilizados;
- b. presenten daños visibles;
- c. se encuentren vencidos;
- d. registren observaciones graves o reiteradas en las inspecciones o en la mantención anual señaladas en el artículo 98;
- e. hayan sido declarados obsoletos por el fabricante.

El reemplazo deberá efectuarse sin interrupción de la cobertura del área.

Artículo 102º. Registros y trazabilidad.

La USSO mantendrá un registro institucional que incluya, para cada extintor:

- a. ubicación exacta,
- b. tipo y capacidad,
- c. fecha de instalación,
- d. fecha de inspecciones,
- e. recargas y mantenciones,
- f. estado operativo.

Un resumen anual será informado a la Dirección de Personal y al Comité Paritario correspondiente.

Artículo 103. Mantención de redes húmedas.

La revisión del funcionamiento de las redes húmedas existentes en las distintas reparticiones de la Universidad deberá realizarse con la asesoría técnica de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y de la Dirección de Servicios (DISER).

La USSO y la DISER elaborarán conjuntamente un programa anual de control, que deberá considerar las inspecciones, pruebas operativas, mantenciones preventivas y correctivas necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de dichas redes, así como los registros correspondientes.

Artículo 104º. Botiquines y primeros auxilios.

La Universidad deberá contar con botiquines de primeros auxilios en los recintos que determine la USSO, considerando el nivel de riesgo, la distancia a servicios de salud y la afluencia de personas.

Los botiquines deberán:

- a. Mantenerse en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso;
- b. Contener, a lo menos, los elementos definidos en el protocolo institucional de primeros auxilios;
- c. Ser revisados periódicamente, registrando fecha de inspección, reposición y responsable.

La USSO, en coordinación con las Facultades y Organismos, definirá los contenidos mínimos de los botiquines y las personas responsables de su custodia.

La Universidad promoverá la capacitación básica en primeros auxilios de quienes cumplan funciones críticas en la respuesta a emergencias.

TÍTULO XI

COORDINACIÓN DE RIESGOS CON EMPRESAS CONTRATISTAS Y TERCEROS

Artículo 105º. Ámbito de aplicación

Este Título se aplica a todas las empresas contratistas, subcontratistas, proveedoras de servicios, empresas invitadas y personas trabajadoras externas que desarrollen actividades en dependencias, instalaciones o recintos bajo control directo o indirecto de la Universidad de Concepción, cualquiera sea el mecanismo contractual utilizado. Incluye actividades de:

Las actividades comprendidas incluyen, a lo menos, aquellas relacionadas con:

- a. obras civiles y de infraestructura;
- b. mantenimiento y reparaciones;
- c. aseo, jardinería, servicios de seguridad o vigilancia y servicios generales;
- d. servicios informáticos, tecnológicos o de soporte;
- e. apoyo docente, clínico o de laboratorio;
- f. servicios eventuales o transitorios;
- g. cualquier otra actividad ejecutada mediante contrato de obras y/o servicios.

Solo podrán ejecutar obras o prestar servicios en dependencias universitarias aquellas empresas inscritas en el Registro de Contratistas de la Universidad de Concepción, salvo autorización expresa de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

Las disposiciones de este Título se aplicarán sin perjuicio y en coordinación con el Reglamento General de Contratistas, Obras y Servicios de la Universidad de Concepción, administrado por la Dirección de Servicios, el que regula el Registro de Contratistas, la Inspección Técnica de la Obra (ITO) y los mecanismos de evaluación, control y sanción contractual.

Artículo 106º. Responsabilidad de la Universidad frente a empresas contratistas

En conformidad con la Ley N.º 16.744 y el Decreto Supremo N.º 44, la Universidad, a través de sus Facultades, Organismos, la Dirección de Servicios y la USSO, deberá:

- a. Coordinar la gestión preventiva cuando existan actividades simultáneas o sucesivas con empresas externas.
- b. Identificar peligros y evaluar los riesgos derivados de la concurrencia de empresas.

- c. Informar a las empresas externas sobre las condiciones del entorno de trabajo, incluyendo riesgos y medidas preventivas aplicables al recinto.
- d. Entregar a cada empresa contratista la información relevante del MIPER institucional y del área en que ejecutará sus labores.
- e. Exigir el cumplimiento de la normativa de seguridad, higiene y salud en el trabajo.
- f. Controlar que las empresas externas cuenten con competencias, certificaciones y medidas preventivas adecuadas.
- g. Suspender actividades cuando exista un riesgo grave e inminente.
- h. Registrar el ingreso de empresas y personas trabajadoras externas.

Artículo 107º. Responsabilidades de las empresas contratistas

Las empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras deberán:

- a. Cumplir íntegramente la Ley N.º 16.744, el Código del Trabajo, el DS N.º 44, el DS N.º 594 y la normativa institucional relativa a prevención de accidentes y seguridad en el trabajo.
- b. Presentar, antes de iniciar actividades, su MIPER específica y su Programa de Trabajo Seguro.
- c. Proporcionar EPP certificados, adecuados y suficientes.
- d. Capacitar a su personal en los riesgos específicos del trabajo a ejecutar.
- e. Informar de inmediato a la Universidad de Concepción cualquier accidente del trabajo o incidente grave.
- f. Mantener un registro actualizado del personal que ejecuta las labores.
- g. Retirar de la faena a quien incumpla normas de seguridad.
- h. Mantener orden, limpieza y retiro de residuos.
- i. Cooperar en investigaciones de accidentes.
- j. Cumplir los protocolos institucionales de emergencia, ingreso y circulación.

Artículo 108º. Obligación de coordinación preventiva

La coordinación preventiva entre la Universidad y empresas externas incluirá:

- a. intercambio de información sobre peligros y controles;
- b. compatibilización de procedimientos y medidas preventivas;
- c. determinación de áreas restringidas y rutas seguras;
- d. medidas especiales para trabajos en altura, espacios confinados o alto riesgo;
- e. señalización coordinada en zonas de intervención;
- f. coordinación de medidas ante riesgos psicosociales o violencia ejercida por terceros, cuando corresponda.

La coordinación preventiva será realizada por la Dirección de Servicios y la USSO, con la participación de la Inspección Técnica de la Obra (ITO) cuando corresponda.

Si los servicios externos fueren contratados directamente por alguna Facultad u Organismo, dicha repartición deberá avisar, con antelación al inicio de los trabajos, a la Dirección de Servicios, así como a la USSO, para que se dé correcto cumplimiento a lo sancionado este artículo.

Artículo 109º. Ingreso y acreditación de empresas externas

Toda empresa contratista deberá acreditarse, antes de iniciar actividades, mediante la presentación de una ficha de arranque, que deberá contener, a lo menos:

- a. documentación contractual;
- b. nómina del personal;
- c. certificados de competencias y capacitaciones;
- d. MIPER específica;
- e. constancia de entrega de EPP;
- f. protocolos de emergencia compatibles con los institucionales.

Esta acreditación deberá complementarse con la Lista de Chequeo Operacional de Faena o instrumento equivalente definido por la Dirección de Servicios y la USSO, cuyo cumplimiento será condición para el inicio y continuidad de los trabajos.

La Universidad podrá denegar o suspender el ingreso ante incumplimientos.

La acreditación preventiva regulada en este artículo no sustituye ni modifica los requisitos de inscripción, permanencia ni evaluación establecidos en el Reglamento General de Contratistas de la Universidad de Concepción.

Artículo 110º. Supervisión y control

La responsabilidad primaria de supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo durante la ejecución de obras o servicios por empresas contratistas corresponderá a la Facultad u Organismo que haya solicitado o encargado la contratación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Servicios, la USSO y, cuando corresponda, la Inspección Técnica de la Obra (ITO) ejercerán funciones de supervisión, apoyo técnico y control institucional, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En el ejercicio de estas funciones, deberán:

- a. Supervisar el cumplimiento de las medidas preventivas por parte de contratistas.
- b. Exigir correcciones inmediatas ante desviaciones de seguridad.
- c. Suspender actividades de riesgo cuando corresponda.

Los incumplimientos deberán registrarse y comunicarse a la Dirección de Servicios y a la Dirección de Personal para su incorporación en los registros institucionales y en la evaluación del contratista.

Artículo 111º. Accidentes del trabajo de personal externo

Si una persona trabajadora externa sufre un accidente en instalaciones universitarias:

- a. Se activarán los primeros auxilios y traslado según protocolo institucional.
- b. La empresa deberá realizar la denuncia ante su organismo administrador.
- c. USSO participará en la investigación en calidad de entidad concurrente conforme al Título VII del D.S. N.º 76/2007 y a lo dispuesto en la Ley N.º 16.744.
- d. Se registrará el hecho en el registro institucional de accidentes, sin perjuicio de la responsabilidad de la empresa contratista.

La Universidad podrá suspender las actividades de la empresa cuando existan condiciones inseguras asociadas al accidente.

Artículo 112º. Riesgo grave e inminente en empresas externas

Cuando en el desarrollo de actividades de una empresa externa se genere un riesgo grave e inminente, cualquier persona trabajadora podrá alertar a su jefatura o a la USSO.

La Universidad deberá:

- a. suspender inmediatamente las actividades afectadas,
- b. eliminar o controlar el riesgo,
- c. documentar el incidente.

No constituirá incumplimiento contractual la paralización por razones de seguridad.

Artículo 113º. Medidas disciplinarias y contractuales

El incumplimiento de las normas de seguridad por parte de una empresa contratista podrá dar lugar a:

- a. amonestación escrita;
- b. suspensión temporal del ingreso a dependencias universitarias;

- c. remoción de personal específico;
- d. aplicación de multas contractuales;
- e. término anticipado del contrato, cuando proceda.
- f. eliminación del Registro de Contratistas de la Universidad de Concepción administrado por la Dirección de Servicios, y/o del Registro de Proveedores de la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos.

La aplicación de estas medidas deberá realizarse previa investigación ajustada a las reglas sobre investigación y sanción de infracciones contenidas en este Reglamento, garantizando un procedimiento racional, el derecho a ser oído y la proporcionalidad de la medida.

Las medidas adoptadas deberán ser informadas a la Dirección de Servicios para su incorporación en el Registro de Contratistas y en los procesos de evaluación de desempeño contractual, sin perjuicio de las demás acciones administrativas, civiles o penales que correspondan.

Artículo 114º. Relación con otros Títulos del Reglamento

Las obligaciones contenidas en este Título se entenderán coordinadas con:

- a. Título III (Gestión Preventiva)
- b. Título VIII (Condiciones y Ambiente de Trabajo)
- c. Título IX (Accidentes y Enfermedades)
- d. Protocolos, procedimientos y reglamentación interna pertinente de la Universidad de Concepción.

Si existiere contradicción entre normas, prevalecerá la medida de mayor protección para las personas trabajadoras.

TÍTULO XII

GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS

Artículo 115º. Objeto y alcance.

El presente Título regula los riesgos específicos presentes en las actividades académicas, administrativas, operativas y de apoyo de la Universidad de Concepción, cuya gestión exige medidas preventivas diferenciadas o sujetas a normativa técnica especial.

Su contenido complementa la gestión general señalada en los Títulos VIII (Condiciones y Ambiente de Trabajo), IX (Accidentes y Enfermedades) y X (Emergencias), sin perjuicio de lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud, la Ley N.º 16.744, la Ley N.º 20.001, el DS N.º 44 y el Código del Trabajo.

SECCIÓN A

Riesgo Ergonómico y Trastornos Musculoesqueléticos (TME)

Artículo 116º. Identificación y evaluación del riesgo ergonómico.

La Universidad evaluará el riesgo ergonómico conforme a la MIPER, considerando repetitividad, fuerza, postura, carga estática, pausas insuficientes, diseño del puesto y uso prolongado de equipos.

Los factores serán analizados especialmente en personas trabajadoras que desempeñen labores de digitación, laboratorio, mantenimiento, docencia práctica, carga física o tareas repetitivas.

Artículo 117º. Medidas preventivas para TME.

Las medidas incluirán, según corresponda:

- a. ajustes del puesto de trabajo,
- b. rotación de tareas,
- c. pausas preventivas,
- d. herramientas ergonómicas,
- e. reducción de repetitividad,
- f. inducción ergonómica anual.

Las unidades deberán documentar las medidas adoptadas y remitirlas a la USSO cuando sean requeridas.

SECCIÓN B

Manipulación Manual de Cargas (Ley 20.001)

Artículo 118º. Límites máximos de carga.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden utilizarse, se observarán los siguientes límites legales:

- a. Prohibición absoluta para mujeres embarazadas de realizar operaciones de carga y descarga manual (art. 211-I).
- b. Prohibición a menores de 18 años y mujeres de manipular cargas superiores a 20 kg (art. 211-J).

- c. Límite general de 23 kg cuando no existan ayudas mecánicas. Estas restricciones son obligatorias y no podrán ser flexibilizadas.

Artículo 119º. Medidas de control.

Se adoptarán las siguientes medidas:

- a. uso prioritario de ayudas mecánicas (carros, transpaletas, grúas),
- b. reducción del peso unitario de cargas,
- c. evaluación ergonómica previa,
- d. entrenamiento en técnicas de levantamiento seguro,
- e. controles administrativos para evitar sobrecarga física.

SECCIÓN C

Riesgo Químico

Artículo 120º. Identificación, rotulación y almacenamiento seguro de sustancias peligrosas.

Toda sustancia peligrosa utilizada, almacenada o manipulada en la Universidad deberá contar con su correspondiente Hoja o Ficha de Datos de Seguridad (FDS), en español y actualizada, conforme a las disposiciones del D.S. N° 43/2016. Las FDS deberán mantenerse disponibles para las personas trabajadoras en los lugares donde se utilicen o almacenen tales sustancias, y las jefaturas deberán asegurar su difusión y acceso oportuno.

Todo envase, contenedor, equipo o bodega que almacene sustancias peligrosas deberá encontrarse rotulado conforme a los requisitos del D.S. N° 43/2016, incluyendo pictogramas, identificación de peligros, medidas preventivas y advertencias de seguridad. Ninguna sustancia podrá mantenerse en envases sin rotulación o con etiquetado deteriorado o ilegible.

Los laboratorios, talleres y bodegas además deberán asegurar:

- a. almacenamiento segregado por compatibilidad,
- b. ventilación adecuada,
- c. rotulación visible,
- d. contenedores certificados,
- e. inventarios actualizados de sustancias peligrosas.

Se prohíbe el almacenamiento o manipulación de sustancias peligrosas en envases no destinados a tal fin, tales como botellas reutilizadas, envases alimentarios u otros contenedores improvisados

Artículo 121º. Medidas preventivas y controles.

Las medidas incluirán:

- a. capacitación obligatoria al personal expuesto,
- b. uso de EPP específico según la ficha de datos de seguridad correspondiente,
- c. ventilación local y extracción forzada cuando corresponda,
- d. prohibición de almacenar sustancias incompatibles,
- e. protocolos de derrames.

SECCIÓN D

Riesgo Biológico

Artículo 122º. Gestión del riesgo biológico.

Las áreas que manipulen agentes biológicos deberán cumplir las normas de bioseguridad y los niveles de contención que determine la autoridad sanitaria.

Corresponde a cada unidad:

- a. disponer de cabinas de bioseguridad cuando corresponda,
- b. mantener señalización específica,
- c. gestionar residuos biológicos conforme a la normativa vigente.

Artículo 123º. Medidas preventivas.

Incluyen:

- a. vacunación recomendada por la autoridad sanitaria,
- b. EPP específico,
- c. protocolos de exposición accidental,
- d. entrenamiento obligatorio en bioseguridad.

SECCIÓN E

Riesgo por Radiación Ultravioleta y Condiciones Climáticas Extremas

Artículo 124º. Exposición a radiación UV.

Las personas trabajadoras expuestas al aire libre deberán contar con:

- a. EPP adecuado (sombrero, lentes, ropa UV),
- b. bloqueador solar disponible y de uso obligatorio,
- c. acceso a sombra o pausas en interiores.

La Universidad deberá proporcionar o exigir el uso de protección solar certificada cuando las labores impliquen exposición prolongada a radiación UV.

Artículo 125º. Calor, frío y eventos climáticos extremos.

La Universidad deberá adoptar medidas de protección ante temperaturas extremas, incluida hidratación, pausas, ajuste de jornada o reprogramación de tareas de ser necesario.

SECCIÓN F

Ruido, Vibraciones y Calidad del Aire

Artículo 126º. Ruido y vibraciones.

La Universidad evaluará las exposiciones conforme a los límites normativos vigentes.

Deberán implementarse medidas de ingeniería, administrativas o EPP según el resultado del MIPER.

La exposición a ruido y vibraciones no podrá superar los límites establecidos en el DS 594 y en las normas técnicas vigentes.

Artículo 127º. Calidad del aire interior y contaminantes ambientales.

Ante olores, emisión de polvos, material particulado o gases, la unidad deberá:

- a. informar de inmediato a la USSO,
- b. suspender actividades si existe riesgo grave,
- c. realizar ventilación forzada o evacuación cuando corresponda.

SECCIÓN G

Riesgo Eléctrico

Artículo 128º. Condiciones para trabajos eléctricos.

Solo personal competente podrá intervenir instalaciones eléctricas.

Se deberá asegurar:

- a. bloqueo y etiquetado (“lock-out/tag-out”),
- b. verificación de ausencia de tensión,
- c. uso de EPP dieléctrico,

- d. prohibición de intervenir equipos energizados sin autorización.

SECCIÓN H

Trabajos en Altura y Espacios Confinados

Artículo 129º. Trabajo en altura.

Toda labor sobre 1,8 metros deberá contar con:

- a. sistemas de anclaje,
- b. línea de vida,
- c. protecciones anticaídas certificadas,
- d. capacitación previa.

Queda prohibido el uso de escaleras improvisadas o en mal estado.

Artículo 130º. Espacios confinados.

Para ingresar a espacios confinados se requerirá:

- a. autorización escrita,
- b. medición de gases,
- c. ventilación previa,
- d. supervisión permanente externa,
- e. planes de rescate.

SECCIÓN I

Plaguicidas y Sustancias Tóxicas de Uso Agrícola

Artículo 131º. Manejo de plaguicidas.

Las unidades que trabajen con plaguicidas deberán cumplir:

- a. almacenamiento exclusivo,
- b. Ficha de Datos de Seguridad disponible,
- c. EPP específico,
- d. prohibición de uso por personal no autorizado,
- e. prohibición absoluta durante embarazo y lactancia.

SECCIÓN J

Manejo y control de Citostáticos

Artículo 132º. Las unidades que manipulen preparen, administren o almacenen citostáticos deberán cumplir las medidas de prevención establecidas en la normativa

sanitaria vigente, en las instrucciones del organismo administrador de la Ley N.^º 16.744 y en los procedimientos internos aprobados por la Universidad.

La jefatura responsable deberá asegurar, al menos:

- a. Que las tareas se ejecuten en áreas habilitadas, exclusivas, con acceso controlado.
- b. Capacitación sobre bioseguridad, uso de EPP y procedimiento de emergencias.
- c. Capacitación en protocolo de contención, recolección y descontaminación.
- d. Que existan protocolos y procedimientos vigentes para el control de derrames y la eliminación de residuos peligrosos.
- e. Que se garantice la vigilancia de la salud cuando corresponda, conforme a la normativa aplicable.

El detalle técnico de estas medidas se establecerá en los protocolos y procedimientos de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y será de cumplimiento obligatorio.

SECCIÓN K

Plan Nacional de erradicación de la sílice

Artículo 133º. Plan de erradicación de la Sílice (PLANESI)

- a. Informar la implementación de medidas del sistema de gestión.
- b. Informar de manera clara y oportuna los riesgos asociados a la Sílice y las medidas de control definidas por la organización.
- c. EPP específicos
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN L

Protocolo de exposición a ruido (Prexor)

Artículo 134º. Exposición a ruido

- a. Informar la implementación de medidas del sistema de gestión.

- b. Informar de manera clara y oportuna los riesgos asociados al Ruido y las medidas de control definidas por la organización.
- c. EPP específicos
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN M

Protocolo asbesto

Artículo 135º. Protocolo exposición a Asbesto

- a. Al detectar la presencia de asbesto, notificar a la USSO.
- b. EPP específicos
- c. Toda gestión de manejo y disposición será realizada por personal especializado.
- d. La USSO establecerá las medidas técnicas y administrativas destinadas a identificar, evaluar, controlar y eliminar el riesgo.
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN N

Protocolo metales y metaloides

Artículo 136º. Exposición a metales y metaloides.

- a. Uso de EPP específicos
- b. Inventario actualizado del tipo de metales y metaloides (Ej: plomo, Arsénico, mercurio, cromo VI, cadmio, níquel)
- c. Ficha técnica y Hoja de seguridad
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN N

Disposiciones Finales del Título

Artículo 130°. Capacitación, integración al MIPER y registros

Las personas trabajadoras expuestas a los riesgos regulados en este Título deberán recibir capacitación específica, periódica y documentada, acorde con la naturaleza de sus funciones y el nivel de riesgo asociado.

Las evaluaciones de riesgos específicas que se efectúen en el marco de este Título deberán integrarse a la Matriz Institucional de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), la cual deberá actualizarse cada vez que se produzcan modificaciones relevantes en los procesos, condiciones de trabajo o con ocasión de incidentes o accidentes significativos.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá registros actualizados de las evaluaciones realizadas, exposiciones detectadas, medidas de control implementadas, capacitaciones impartidas y demás acciones preventivas asociadas a los riesgos regulados en este Título, para efectos de gestión preventiva, trazabilidad y fiscalización.

TÍTULO XIII

MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 131°. Ámbito de aplicación.

Este Título regula las condiciones mínimas de higiene y seguridad aplicables a las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia que se desarrollen en la Universidad de Concepción, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 21.220, el Código del Trabajo, el DS N.º 44/2024 y demás normativa vigente.

Su aplicación será obligatoria para toda persona trabajadora que ejecute parte o la totalidad de sus funciones fuera de las dependencias institucionales, de manera permanente, parcial u ocasional.

Artículo 132°. Responsabilidad institucional en materia preventiva.

La Universidad deberá garantizar la información y orientación necesaria para que la persona trabajadora pueda desempeñar sus labores a distancia en condiciones seguras, conforme a la normativa vigente.

Esto incluye:

- a. Informar sobre los riesgos específicos del teletrabajo;
- b. Proporcionar orientaciones sobre ergonomía, pausas activas y organización del trabajo;
- c. Coordinar, cuando proceda, la evaluación preventiva con el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744;
- d. Indicar las condiciones mínimas recomendadas para un espacio de trabajo seguro;
- e. Ofrecer capacitaciones preventivas pertinentes.

Artículo 135°. Obligaciones de la persona que teletrabaja.

La persona trabajadora que realice teletrabajo o trabajo a distancia deberá:

- a. Mantener un espacio de trabajo ordenado, seguro y libre de riesgos evidentes;
- b. Instalar los equipos provistos por la Universidad conforme a las recomendaciones técnicas y preventivas;
- c. Aplicar las medidas de autocuidado, incluyendo pausas activas, ergonomía y gestión del tiempo;
- d. Informar oportunamente a su jefatura y a la USSO cualquier condición insegura o incidente;
- e. Permitir evaluaciones preventivas remotas del puesto de trabajo, cuando así lo requiera la normativa vigente.

Artículo 134°. Condiciones del puesto de trabajo.

El espacio destinado al teletrabajo deberá cumplir, en lo posible, con las condiciones mínimas de seguridad y ergonomía definidas por la Universidad y el Organismo Administrador.

La persona trabajadora será responsable de habilitar un entorno que cumpla con dichas condiciones dentro de sus posibilidades materiales.

Cuando ello no sea posible por razones ajenas a la Universidad, deberán acordarse medidas alternativas de organización del trabajo, sin que ello implique la obligación institucional de entregar equipamiento o mobiliario, salvo que esté expresamente pactado.

Artículo 135°. Evaluación de riesgos del teletrabajo.

La Universidad, a través de los procedimientos instruidos por la Dirección de Personal, podrá realizar la identificación y evaluación de riesgos del teletrabajo mediante uno o más de los siguientes instrumentos:

- a. Cuestionarios o listas de verificación autoaplicadas (autoevaluación);
- b. Revisión de fotografías o videollamadas del espacio de trabajo;
- c. Análisis de tareas, cargas de trabajo y tiempos de exposición;
- d. Determinación de medidas ergonómicas, organizacionales o ambientales.

Los resultados deberán integrarse al proceso institucional de MIPER.

Artículo 136º. Ergonomía y pausas activas.

La Universidad promoverá medidas preventivas para disminuir la fatiga visual, la sobrecarga musculoesquelética y el sedentarismo. Para ello podrá implementar:

- a. orientaciones estructuradas sobre postura, distancia visual y altura de mesa y silla;
- b. programas de pausas activas;
- c. uso correcto de accesorios ergonómicos, cuando proceda;
- d. prácticas de gestión del tiempo para prevenir fatiga y sobrecarga.

Artículo 137º. Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.

Sin perjuicio del Título XIV sobre riesgos psicosociales, el teletrabajo requerirá medidas específicas orientadas a prevenir:

- a. aislamiento laboral;
- b. sobrecarga o difuminación de límites entre vida personal y trabajo;
- c. alteraciones derivadas de hiperconectividad;
- d. descoordinaciones con equipos presenciales.

La jefatura deberá asegurar canales de comunicación frecuentes, reuniones periódicas y mecanismos de apoyo.

Artículo 138º. Equipos, herramientas y ciberseguridad.

La Universidad podrá proporcionar equipos o herramientas para el teletrabajo cuando así lo establezca el acuerdo respectivo, la jefatura o la normativa interna aplicable.

En los casos en que el equipamiento sea provisto por la persona trabajadora, este deberá cumplir condiciones básicas de seguridad y compatibilidad para el desempeño de las labores.

La seguridad de la información institucional deberá regirse, en todo caso, por las políticas de ciberseguridad vigentes, independientemente del dispositivo utilizado.

Artículo 139º. Accidentes del trabajo en teletrabajo.

Los accidentes ocurridos durante la ejecución de funciones a distancia se regirán por las reglas generales de la Ley N.º 16.744.

La persona trabajadora deberá informar de inmediato el accidente, señalar el lugar, la hora, las circunstancias y la actividad laboral en ejecución. La Universidad, en coordinación con el Organismo Administrador, aplicará los procedimientos correspondientes.

Artículo 140º. Revisión y actualización del teletrabajo.

Toda modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia estará sujeta a revisión periódica por parte de la Dirección de Personal y podrá modificarse o suspenderse cuando así lo exija la normativa preventiva, la evaluación de riesgos o necesidades institucionales.

La Universidad podrá actualizar estas disposiciones en función de cambios regulatorios o nuevas recomendaciones técnicas.

TÍTULO XIV

GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Artículo 141º. Objeto y alcance.

El presente Título establece los principios preventivos, obligaciones institucionales y mecanismos de coordinación para la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, así como para la prevención, abordaje y control de la violencia y el acoso en el trabajo, en conformidad con la Ley N.º 21.643, el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N° 44/2024 y la normativa institucional vigente.

La gestión de riesgos psicosociales comprende la identificación, evaluación, control y seguimiento de factores organizacionales que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral de las personas trabajadoras, con independencia de la existencia de denuncias por violencia o acoso.

Las disposiciones de este Título serán aplicables a todas las personas trabajadoras de la Universidad, cualquiera sea su modalidad contractual o régimen de desempeño.

Artículo 142º. Marco normativo aplicable.

La gestión preventiva regulada en este Título se regirá, entre otras, por las siguientes normas:

- a. Ley N.º 21.643, sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- b. Código del Trabajo.
- c. Ley N.º 16.744 y sus reglamentos.
- d. Decreto Supremo N.º 44/2024, sobre Gestión Preventiva de Riesgos Laborales.
- e. Ley N.º 21.369.
- f. Convenio N.º 190 y Recomendación N.º 206 de la Organización Internacional del Trabajo.
- g. Protocolos institucionales vigentes de la Universidad sobre riesgos psicosociales y prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- h. Instrucciones, circulares y protocolos técnicos dictados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS) u otros organismos estatales, incluyendo los instrumentos oficiales para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, tales como el CEAL-SM o aquellos que lo reemplacen.

Artículo 143º. Obligaciones preventivas de la Universidad.

La Universidad deberá:

- a. Implementar procesos sistemáticos de evaluación, prevención y control de riesgos psicosociales, conforme a las directrices estatales o del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.
- b. Adoptar medidas oportunas para evitar situaciones de violencia o acoso en el trabajo.
- c. Incorporar de manera transversal el enfoque de género e interseccionalidad en la gestión preventiva.
- d. Difundir oportunamente los protocolos, canales de orientación, denuncia y procedimientos institucionales.
- e. Implementar medidas de resguardo inmediato cuando se detecten situaciones de riesgo.
- f. Desarrollar programas permanentes de sensibilización y formación preventiva.
- g. Garantizar que no existan represalias contra quienes informen o participen en los procedimientos regulados por la Ley N.º 21.643.

Artículo 144º. Evaluación de riesgos psicosociales.

La Universidad deberá realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales conforme a los instrumentos, metodologías e instrucciones técnicas vigentes

dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), incluyendo el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental (CEAL-SM) o aquellos que lo reemplacen.

Las evaluaciones deberán desarrollarse con enfoque participativo, resguardando la confidencialidad de la información, y tendrán exclusivamente fines preventivos, sin carácter sancionatorio.

Los resultados de dichas evaluaciones deberán integrarse a la Matriz Institucional de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) y dar lugar a planes de acción preventiva, los que deberán actualizarse ante modificaciones relevantes de los procesos, condiciones de trabajo o con ocasión de incidentes o situaciones de riesgo significativas.

Artículo 145°. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán:

- a. Participar en las actividades de capacitación y prevención definidas por la Universidad.
- b. Informar oportunamente la existencia de factores de riesgo psicosocial, así como situaciones de violencia o acoso.
- c. Contribuir a un ambiente laboral respetuoso y libre de cualquier forma de maltrato.
- d. Cumplir las instrucciones impartidas por las jefaturas, la USSO y los organismos preventivos competentes.

Artículo 146°. Responsabilidades de las jefaturas.

Las jefaturas deberán:

- a. Identificar y gestionar los riesgos psicosociales presentes en sus unidades.
- b. Detectar tempranamente señales de sobrecarga, conflicto, deterioro del clima laboral u otras prácticas inadecuadas.
- c. Implementar medidas preventivas y correctivas oportunas, en coordinación con las instancias institucionales competentes.
- d. Derivar de manera inmediata las denuncias o situaciones constitutivas de violencia o acoso a los canales establecidos en la Ley N.º 21.643 y el Protocolo Institucional.
- e. Facilitar la participación de su equipo en las actividades preventivas.
- f. Colaborar plenamente con las instancias de evaluación, investigación y seguimiento.

Artículo 147°. Coordinación institucional.

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales, así como la prevención, abordaje, investigación y sanción de las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, será coordinada bajo la conducción de la Dirección de Personal, a través de las áreas técnicas que de ella dependen y en articulación con las instancias institucionales pertinentes.

Para estos efectos, la coordinación institucional comprenderá, a lo menos, la participación de:

- a. Dirección de Personal, como órgano responsable de la conducción, articulación y seguimiento del sistema.
- b. Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO), en su calidad de unidad técnica dependiente de la Dirección de Personal, responsable del apoyo especializado en gestión preventiva de riesgos laborales y psicosociales.
- c. Área institucional encargada de la aplicación de la Ley N.º 21.643, dependiente funcionalmente de la Dirección de Personal, respecto de los procesos de prevención, orientación, investigación y sanción de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, conforme a la normativa vigente y al Protocolo Institucional.
- d. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en el marco de sus funciones legales y reglamentarias.
- e. Facultades y Organismos Universitarios, en su calidad de responsables directos de la gestión preventiva y del clima laboral en sus respectivas unidades.
- f. Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, en el ámbito de sus funciones de asesoría técnica, evaluación e intervención preventiva.

La coordinación institucional incluirá el intercambio de información preventiva, el seguimiento de indicadores, el análisis de tendencias y la definición de acciones de mejora continua, resguardando en todo momento la confidencialidad de los antecedentes sensibles y los derechos de las personas involucradas.

Artículo 148°. Medidas preventivas e intervenciones organizacionales

Cuando, como resultado de evaluaciones de riesgos psicosociales, diagnósticos institucionales, seguimiento de indicadores u otras instancias preventivas, se detecten factores de riesgo relevantes, la Universidad deberá implementar medidas preventivas e intervenciones organizacionales específicas, orientadas a reducir o controlar dichos riesgos.

Estas medidas podrán comprender, entre otras:

- a. Ajustes en la organización del trabajo, tales como redistribución de cargas, clarificación de funciones o revisión de procesos.
- b. Acciones de fortalecimiento del liderazgo, la comunicación interna y el trabajo colaborativo.
- c. Intervenciones dirigidas a mejorar el clima laboral y los mecanismos de apoyo organizacional.
- d. Medidas de resguardo preventivo para personas o equipos expuestos a riesgos psicosociales significativos.
- e. Acciones focalizadas respecto de grupos con mayor exposición, considerando enfoque de género, interseccionalidad y condiciones particulares de vulnerabilidad.

La implementación de estas medidas se realizará con independencia de la existencia de denuncias formales por violencia o acoso, y deberá ser objeto de seguimiento y evaluación de eficacia.

Artículo 149º. Orientación, apoyo y denuncias

Las personas trabajadoras podrán solicitar orientación, apoyo o presentar denuncias a través de los canales definidos en la Ley N.º 21.643 y en el Protocolo Institucional vigente.

La Universidad deberá asegurar condiciones de confidencialidad, accesibilidad, oportunidad y ausencia de represalias.

Artículo 150º. Confidencialidad y protección.

En todas las etapas de gestión preventiva, orientación, investigación y seguimiento deberá resguardarse estrictamente la confidencialidad de las personas involucradas.

La Universidad adoptará medidas eficaces de protección para prevenir represalias y asegurar condiciones de trabajo adecuadas durante y después de los procedimientos respectivos.

Artículo 151º. Seguimiento, registro y mejora continua.

Corresponderá a la Dirección de Personal y a la USSO:

- a. Mantener registros preventivos actualizados sobre riesgos psicosociales, evaluaciones, medidas implementadas y capacitaciones.
- b. Elaborar informes de seguimiento para detectar tendencias y definir acciones preventivas.

- c. Formular recomendaciones de mejora organizacional.
- d. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas.
- e. Proponer actualizaciones al presente Reglamento cuando resulte necesario.

TÍTULO XV

Rol, atribuciones y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Artículo 152º. Rol y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son órganos técnicos de participación paritaria, de carácter preventivo, asesor y colaborativo, destinados a promover la seguridad y salud en el trabajo, prevenir riesgos laborales y contribuir al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en la Universidad.

Corresponderá a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Asesoría e instrucción preventiva.

Asesorar e instruir a las personas trabajadoras en la correcta utilización de los instrumentos de protección, entendiéndose por tales no solo los elementos de protección personal, sino también todo dispositivo, sistema o medida destinada a controlar riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, tales como protecciones de máquinas, equipos, sistemas de ventilación o captación de contaminantes, entre otros.

Esta función se ejercerá preferentemente mediante:

- a. Visitas periódicas a los lugares de trabajo, revisando procedimientos y prácticas laborales, impartiendo instrucciones preventivas en el mismo lugar de ejecución del trabajo.
- b. El uso de recursos, asesorías o colaboraciones proporcionadas por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744.
- c. La organización de reuniones informativas, charlas, campañas u otros medios de difusión preventiva.

2. Vigilancia del cumplimiento normativo.

Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Universidad como de las personas trabajadoras, de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando una labor permanente y sistemática.

Para estos efectos, el Comité deberá confeccionar y ejecutar un **programa de trabajo preventivo**, que contendrá al menos las actividades a realizar, plazos y responsables de seguimiento, considerando especialmente:

- a. La revisión de instalaciones, maquinarias, equipos, procesos, almacenamiento de materiales, tránsito de personas y prácticas de trabajo.
- b. El análisis de antecedentes históricos de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- c. La jerarquización de incumplimientos o deficiencias detectadas, conforme a su gravedad y magnitud.
- d. La definición de prioridades, propuestas de solución y plazos de ejecución, armonizando el nivel de riesgo con la capacidad operativa de la Universidad.
- e. El control y evaluación periódica de los resultados del programa.

3. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

Investigar, con resguardo de la información sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos y otras afecciones que afecten de manera reiterada o general a las personas trabajadoras, cuando sea presumible su origen laboral.

Para estos efectos, el Comité deberá utilizar la metodología de investigación definida por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

4. Determinación de negligencia inexcusable.

Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional investigada se produjo por negligencia inexcusable de la persona trabajadora, en los términos del artículo 70 de la Ley N.º 16.744.

Esta determinación tendrá carácter técnico y deberá constar de manera fundada en el respectivo informe, sin perjuicio de las atribuciones resolutivas que correspondan a la autoridad competente.

5. Propuesta de medidas preventivas y correctivas.

Indicar y proponer la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que resulten necesarias para la prevención de riesgos laborales, la corrección de deficiencias detectadas y la mitigación de riesgos futuros, atendida la naturaleza y gravedad de los hechos analizados.

6. Capacitación en seguridad y salud.

Promover la realización de cursos, actividades formativas y acciones de capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo, ya sea a través de

proveedores públicos o privados autorizados, del organismo administrador o de instancias internas de la Universidad.

7. Riesgo grave e inminente.

Informar oportunamente a la Universidad cuando detecte la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que se adopten las medidas correspondientes conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo, debiendo además informar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los derechos que dicha norma les confiere.

8. Otras funciones.

Cumplir las demás funciones o misiones que les encomienda el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 o la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

TÍTULO XVI

RÉGIMEN SANCIONATORIO POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 153º. Principios de la potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria derivada del incumplimiento del presente Reglamento se ejercerá conforme a los principios de bilateralidad, racionalidad, proporcionalidad, imparcialidad, no discriminación y perspectiva de género, garantizando siempre el derecho a ser oído.

Artículo 154º. Concepto de infracción

Se entenderá por infracción toda acción u omisión imputable a una persona trabajadora, jefatura o responsable de una Facultad u Organismo universitario que implique el incumplimiento de una obligación, prohibición o deber funcional establecido en el presente Reglamento y que genere o pueda generar riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 155º. Sanciones administrativas aplicables

Las personas trabajadoras dependientes de la Universidad, cualquiera sea su calidad, académicas o no académicas, que incurran en infracciones a las disposiciones del presente Reglamento, podrán ser objeto de las siguientes sanciones administrativas, según la gravedad de la infracción acreditada:

- a. **Censura por escrito:** Es la amonestación escrita formulada por la autoridad competente aplicable al trabajador o trabajadora, de la cual deberá quedar constancia en la Carpeta Personal a cargo de la Dirección de Personal.
- b. **Multa:** Es la privación de un porcentaje de la remuneración diaria a que tiene derecho el trabajador o trabajadora por concepto de la prestación de sus servicios.

Los ingresos recaudados por concepto de la sanción administrativa de multa se destinarán, exclusivamente, a actividades de bienestar del personal y serán administrados por la Dirección de Personal.

De toda resolución que aplique una sanción administrativa deberá remitirse copia a la Dirección de Personal, la que procederá a su incorporación y registro en la Carpeta Personal del trabajador o trabajadora, y a informar de dicha sanción a la Dirección del Trabajo, cuando corresponda conforme a la normativa vigente. Asimismo, deberá enviarse copia de la resolución a la Facultad u Organismo en que la persona sancionada se desempeñe.

Tratándose de personal académico, la Dirección de Personal deberá, además, poner esta resolución en conocimiento de la Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad respectiva, así como de la Comisión de Evaluación correspondiente, para los fines que resulten pertinentes.

No procederá la aplicación de una sanción distinta de las establecidas en el presente artículo.

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo directamente, si los hechos configuran alguna de las causales de terminación de la relación laboral, establecidas en el Código del Trabajo.

Artículo 156º. Medidas correctivas

Con independencia de la sanción que eventualmente se aplique, la investigación podrá proponer medidas correctivas destinadas a eliminar o controlar los riesgos detectados, tales como capacitación obligatoria, refuerzo de supervisión, modificaciones de procedimientos o adecuaciones del puesto de trabajo.

Artículo 157º. Infracciones gravísimas

Constituyen infracciones gravísimas las conductas que generen riesgo grave e inminente, comprometan directamente la vida o salud de las personas, o afecten estructuralmente el sistema de prevención institucional.

Son infracciones gravísimas, entre otras:

1. Desactivar, modificar, inutilizar o permitir la inutilización de equipos de Riesgo o críticos y/o de Recursos para dar respuesta frente a situaciones de emergencia.
2. Ejecutar labores expresamente prohibidas o continuar trabajando tras instrucción formal de suspensión por riesgo grave e inminente.
3. Consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral, o presentarse a trabajar bajo sus efectos, cuando ello implique riesgo para la seguridad.
4. Ocultar, falsear u omitir deliberadamente la notificación de accidentes del trabajo, incidentes graves o situaciones de riesgo grave e inminente.
5. Manipular sustancias peligrosas, agentes biológicos o equipos de Riesgo o Críticos sin autorización, capacitación o sin cumplir con las instrucciones de seguridad a su respecto.
6. Impedir, obstruir o entorpecer investigaciones de accidentes graves o fatales.
7. Reincidir en infracciones graves previamente sancionadas.
8. Desobedecer instrucciones técnicas de la USSO, jefaturas o Comités Paritarios cuando exista riesgo grave para la vida o salud.
9. Asignar, permitir o ejecutar labores sin EPP obligatorios en actividades de alto riesgo.
10. Incumplir deliberadamente protocolos de emergencia, evacuación o continuidad operativa.
11. Infringir intencionalmente protocolo de Prevención de acoso laboral, acoso sexual o violencia ejercida por terceros, generando desprotección grave.
12. Ocultar información relevante en procesos de vigilancia de la salud ocupacional.

La comisión de una infracción gravísima será sancionada con una multa de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora responsable, y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y

preventivas, atendida la gravedad de la conducta, el riesgo generado y la necesidad de evitar su reiteración.

Artículo 158º. Infracciones graves

Constituyen infracciones graves aquellas conductas que, sin configurar riesgo grave e inminente, sin comprometer directamente la vida o salud de las personas, ni afectar estructuralmente el sistema de prevención institucional, expongan de manera relevante a las personas trabajadoras a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Son infracciones graves, entre otras:

1. No utilizar, de manera injustificada, los EPP obligatorios.
2. Utilizar EPP en mal estado o no reportar su deterioro oportunamente.
4. Operar maquinarias y/o equipos sin capacitación o autorización correspondiente, causando daño.
5. No informar oportunamente condiciones inseguras, incidentes o sucesos peligrosos conocidos.
6. Incumplir instrucciones técnicas de seguridad impartidas por la USO, Jefaturas o Comités Paritarios.
7. No aplicar medidas correctivas determinadas tras investigaciones de accidentes.
8. Asignar tareas sin capacitación previa o sin medios de protección adecuados.
9. No participar injustificadamente en investigaciones de accidentes.
10. Incumplir procedimientos de trabajo seguro en laboratorios, talleres, clínicas o áreas técnicas.
11. No respetar restricciones médicas o adaptaciones de puesto determinadas.
12. Incumplir obligaciones de supervisión preventiva, en el caso de jefaturas.
13. No activar planes de emergencia cuando corresponda.
14. Permitir el ingreso o permanencia de personas no autorizadas en zonas de riesgo.
15. Reincidir en infracciones menos graves previamente sancionadas.

La comisión de una infracción grave será sancionada con una multa de hasta el veinte por ciento (20%) de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora responsable y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y preventivas, proporcionales a la entidad del riesgo identificado.

Artículo 159º. Infracciones menos graves

Constituyen infracciones menos graves aquellas conductas que impliquen incumplimientos preventivos o procedimentales, con riesgo moderado o potencial de producir daño.

Son infracciones menos graves, entre otras:

1. No asistir injustificadamente a capacitaciones preventivas obligatorias.
2. No participar en inducciones de seguridad al ingreso o cambio de funciones.
3. Utilizar incorrectamente EPP sin generar riesgo relevante.
4. Retrasar injustificadamente la entrega de información requerida para la MIPER o IRL.
5. No colaborar oportunamente en la actualización de la MIPER.
6. Incumplir procedimientos administrativos preventivos.
7. No respetar señalización preventiva sin consecuencias inmediatas.
8. No reportar oportunamente fallas menores de infraestructura.
9. Incumplir protocolos de orden y aseo en áreas de trabajo.
10. No participar injustificadamente en simulacros de emergencia.
11. Incumplir obligaciones formales de registro preventivo.
12. No respetar pausas ergonómicas o medidas preventivas indicadas.
13. Reincidir en infracciones leves previamente sancionadas

La comisión de una infracción menos grave será sancionada con censura o amonestación escrita y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y preventivas, proporcionales a la entidad del riesgo identificado.

Artículo 160º. Infracciones leves

Constituyen infracciones leves los incumplimientos reiterados de normas de higiene y seguridad que no configuren, en los términos de este reglamento, infracciones

gravísimas, graves ni menos graves, y cuyo impacto sea de carácter menor, sin generar una afectación relevante a la seguridad o salud de las personas trabajadoras.

La comisión de una infracción leve será sancionada con censura o amonestación escrita, sin perjuicio de las acciones de orientación o reforzamiento preventivo que la autoridad competente estime pertinentes.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 161°. Procedimiento de investigación de infracciones

Toda infracción a las normas del presente Reglamento deberá ser investigada mediante un procedimiento breve, racional y fundado, destinado a esclarecer los hechos, determinar responsabilidades y proponer las sanciones administrativas y/o medidas correctivas que correspondan.

El procedimiento se ajustará, al menos, a las siguientes reglas:

a) Inicio del procedimiento.

El procedimiento será iniciado de oficio o por denuncia fundada, la que deberá presentarse ante la Dirección de Personal.

b) Designación de la persona investigadora.

La investigación será realizada por un trabajador o trabajadora del área jurídica de la Dirección de Personal, designado/a por la Directora o el Director de Personal.

c) Notificación de inicio.

Dentro del tercer día hábil contado desde la recepción de la denuncia en la Dirección de Personal, se deberá notificar el inicio del procedimiento y la designación de la persona investigadora al Rector o Rectora, así como a la persona denunciante y a la persona denunciada.

d) Garantías del procedimiento.

El procedimiento deberá garantizar, en todo caso, el derecho de la persona eventualmente responsable a ser oída y a formular sus defensas.

e) Medios de prueba.

La investigación podrá considerar la recopilación de antecedentes técnicos, informes de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, declaraciones, documentos y demás medios de prueba pertinentes.

f) Plazo de investigación.

La etapa de investigación tendrá un plazo máximo de treinta (30) días hábiles administrativos, contado desde la fecha de recepción de la denuncia en la Dirección de Personal.

g) Informe de investigación.

La investigación deberá concluir con un informe fundado, el que deberá pronunciarse expresamente sobre la acreditación o no de la infracción investigada, y contener la propuesta de sanción administrativa y/o de medidas correctivas que correspondan, atendida la gravedad de los hechos.

h) Resolución.

Concluida la investigación, el informe será remitido a Rectoría, la que deberá resolver dentro del plazo de quince (15) días hábiles administrativos.

i) Notificación de la resolución.

La resolución de Rectoría será notificada a la Dirección de Personal y a la persona denunciada.

j) Recurso.

La persona sancionada podrá interponer recurso de reposición ante la autoridad que dictó la resolución, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contado desde la notificación respectiva.

El presente procedimiento no contempla la formulación de cargos, atendida su naturaleza preventiva y administrativa.

TÍTULO XVII

MEJORA CONTINUA, RECLAMOS Y PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO

Artículo 162º. Derecho a presentar reclamos en materia de seguridad y salud.

Toda persona trabajadora podrá presentar reclamos cuando estime que existen deficiencias, condiciones inseguras, incumplimientos normativos o situaciones que afecten o puedan afectar la seguridad o salud en el trabajo.

Los reclamos podrán dirigirse a:

- a. su jefatura directa;
- b. el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.
- c. la USSO;

El procedimiento será confidencial, no represivo y orientado a la corrección del riesgo.

Queda prohibida cualquier represalia.

Artículo 163º. Procedimiento interno para la tramitación de reclamos.

Recibido un reclamo, la USSO o el Comité Paritario deberá:

- a. registrarlo;
- b. evaluar su gravedad;
- c. verificar en terreno cuando corresponda;
- d. emitir informe técnico;
- e. comunicar medidas a la persona reclamante y a la jefatura.

Si el reclamo implica riesgo grave e inminente, se aplicará el Título X.

Artículo 164º. Procedimiento para formular propuestas de mejoramiento.

Cualquier persona trabajadora o unidad podrá presentar propuestas para mejorar condiciones de trabajo, infraestructura, prácticas o controles preventivos.

Las propuestas deberán ser evaluadas por la USSO, que podrá:

- a. recomendar su implementación;
- b. solicitar antecedentes;
- c. rechazar fundadamente.

Artículo 165º. Mecanismos de colaboración preventiva.

La Universidad fomentará la participación activa mediante:

- a. instancias de diálogo preventivo;
- b. difusión de buenas prácticas;
- c. coordinación USSO-Comités Paritarios-jefaturas;
- d. acceso transparente a información preventiva relevante, resguardando siempre, la confidencialidad de los datos personales de las personas trabajadoras.

Artículo 166º. Reconocimiento preventivo.

La Universidad podrá establecer mecanismos de reconocimiento para:

- a. Comités Paritarios destacados;
- b. unidades con mejoras verificables;
- c. personas trabajadoras que aporten iniciativas significativas;
- d. acciones colectivas que disminuyan riesgos.

Artículo 167º. Participación de los Comités Paritarios en la mejora continua.

Los Comités Paritarios colaborarán mediante:

- a. análisis de reclamos;
- b. monitoreo de medidas correctivas;
- c. informes preventivos periódicos;
- d. retroalimentación técnica a la USSO.

Artículo 168º. Evaluación anual del sistema preventivo.

La Universidad realizará una evaluación anual del sistema de gestión preventiva, la que deberá considerar, a lo menos:

- a. indicadores preventivos y de desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
- b. nivel de cumplimiento del presente Reglamento y de la normativa aplicable;
- c. índices de accidentabilidad y siniestralidad laboral;
- d. medidas correctivas y de mejora implementadas;
- e. funcionamiento y desempeño de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- f. requerimientos, observaciones y recomendaciones del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.

La evaluación anual deberá incorporar instancias de participación, entre ellas el Encuentro Anual de Comités Paritarios, el cual constituirá un espacio formal para el análisis de resultados, la identificación de brechas, la formulación de propuestas de mejora y el fortalecimiento de la gestión preventiva institucional.

Los resultados de la evaluación anual deberán ser sistematizados y considerados en la planificación preventiva del período siguiente..

Artículo 169º. Auditorías internas y externas.

La Universidad podrá efectuar auditorías preventivas que incluyan:

- a. inspección de infraestructura;
- b. revisión documental;
- c. entrevistas;
- d. análisis de registros;

- e. verificación de cumplimiento normativo.

Las unidades deberán colaborar activamente.

Artículo 170º. Revisión y actualización del Reglamento.

En concordancia con lo sancionado en el artículo 6º, el presente Reglamento será revisado al menos cada cinco años, o antes cuando:

- a. se produzcan modificaciones legales o reglamentarias relevantes;
- b. cambien sustancialmente los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo;
- c. se detecten brechas significativas en la gestión preventiva; o
- d. la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o un Comité Paritario de Higiene y Seguridad lo soliciten fundadamente.

Artículo 171º. Protocolos de prevención y procedimientos en materia de acoso y violencia en el trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 58 N° 2 letra j) del Decreto Supremo N° 44, forman parte integrante del presente Reglamento los Protocolos de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de dichas conductas, los cuales se anexan al presente instrumento.

REGLAMENTO

HIGIENE Y SEGURIDAD

2026

Contenido

PREÁMBULO	5
TÍTULO I	7
DISPOSICIONES GENERALES	7
1. Sujetos de la Relación Laboral	8
2. Organización y Gestión en Seguridad y Salud	9
3. Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgo	10
4. Riesgos, Peligros y Control.....	11
5. Accidentes y Enfermedades Laborales	12
6. Modalidades de Trabajo	13
7. Conductas Antijurídicas, Discriminatorias, Violentas o Incívicas	14
8. Principios:	14
TÍTULO II	15
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	15
TÍTULO III	21
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD	21
TÍTULO IV	24
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (MIPER).....	24
TÍTULO V	27
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA	27
TÍTULO VI	30
INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES (IRL)	30
TÍTULO VII	32
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	32
TÍTULO VIII	34
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO	34
Sección A. Condiciones Ambientales Generales	34
Sección B. Orden, Aseo y Control de Plagas.....	36
Sección C. Ergonomía de los Puestos de Trabajo	37

Sección D. Trabajo en Laboratorios, Talleres, Maquinarias y Equipos	37
TÍTULO IX	41
PROCEDIMIENTOS FRENTA A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	41
TÍTULO X	45
GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y RIESGO GRAVE E INMINENTE	45
TÍTULO XI	54
COORDINACIÓN DE RIESGOS CON EMPRESAS CONTRATISTAS Y TERCEROS	54
TÍTULO XII	58
GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS.....	58
SECCIÓN A	59
Riesgo Ergonómico y Trastornos Musculoesqueléticos (TME)	59
SECCIÓN B.....	59
Manipulación Manual de Cargas (Ley 20.001)	59
SECCIÓN C	60
Riesgo Químico	60
SECCIÓN D	61
Riesgo Biológico	61
SECCIÓN E	61
Riesgo por Radiación Ultravioleta y Condiciones Climáticas Extremas	61
SECCIÓN F	62
Ruido, Vibraciones y Calidad del Aire	62
SECCIÓN G	62
Riesgo Eléctrico.....	62
SECCIÓN H	63
Trabajos en Altura y Espacios Confinados	63
SECCIÓN I	63
Plaguicidas y Sustancias Tóxicas de Uso Agrícola	63
SECCIÓN J.....	63
Manejo y control de Citostáticos	63

SECCIÓN K	64
Plan Nacional de erradicación de la sílice	64
SECCIÓN L	64
Protocolo de exposición a ruido (Prexor)	64
SECCIÓN M	65
Protocolo asbesto	65
SECCIÓN N	65
Protocolo metales y metaloides	65
SECCIÓN Ñ	66
Disposiciones Finales del Título	66
TÍTULO XIII	66
MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	66
TÍTULO XIV	69
GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO	69
TÍTULO XV	74
Rol, atribuciones y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ...	74
TÍTULO XVI	76
RÉGIMEN SANCIONATORIO POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	76
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	81
TÍTULO XVII	82
MEJORA CONTINUA, RECLAMOS Y PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO	82

PREÁMBULO

El presente Reglamento establece las normas de higiene, seguridad y condiciones sanitarias básicas que deben ser conocidas, respetadas y cumplidas por todas las personas trabajadoras de la Universidad de Concepción, con el propósito de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo un ambiente laboral seguro, saludable y conforme a la normativa vigente.

Este cuerpo normativo se dicta en cumplimiento de lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, contenido en el Decreto Supremo N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el año 2024.

En particular, el presente Reglamento incorpora los lineamientos obligatorios establecidos en el DS N.º 44, entre ellos:

- La identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- La implementación de medidas preventivas y correctivas orientadas a eliminar o reducir los peligros.
- La provisión y uso obligatorio de Elementos de Protección Personal (EPP), según los riesgos detectados.
- La constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, como instancias de participación y colaboración.

De conformidad con el artículo 67 de la Ley N.º 16.744, las entidades empleadoras deben mantener actualizado su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y las personas trabajadoras cumplir estrictamente con las disposiciones aquí contenidas. El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a sanciones conforme a lo previsto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa interna.

Los objetivos que persigue este Reglamento son los siguientes:

- a. Prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b. Controlar y eliminar las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- c. Establecer las obligaciones y prohibiciones que toda persona trabajadora debe conocer y cumplir.

- d. Informar oportuna y adecuadamente acerca de los riesgos asociados a las labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- e. Determinar los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

La prevención de riesgos requiere una acción conjunta entre la Universidad y las personas trabajadoras que la integran, orientada a identificar y controlar los factores que puedan generar lesiones o enfermedades. El éxito de esta labor demanda la más amplia colaboración de toda la comunidad de trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Concepción.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Objeto del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo aplicables a todas las personas trabajadoras de la Universidad de Concepción, con el fin de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promover ambientes de trabajo seguros y saludables, y dar cumplimiento a la normativa vigente, en especial:

- a. El Código del Trabajo.
- b. La Ley N.º 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- c. El Decreto Supremo N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2024), Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.
- d. El Decreto Supremo N.º 594 del Ministerio de Salud y demás normas sanitarias aplicables.

Artículo 2º. Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Reglamento se aplican a:

- a. Todas las personas trabajadoras dependientes de la Universidad de Concepción, cualquiera sea su régimen contractual o jornada.
- b. Las personas en práctica profesional, becarias/os, personal a honorarios y toda otra persona que preste servicios a la Universidad, en aquello que sea aplicable.
- c. Las jefaturas y responsables de organismos universitarios.

Las obligaciones aquí contenidas son exigibles en todos los Campus, Facultades, departamentos, unidades administrativas, laboratorios y demás dependencias universitarias, incluyendo espacios externos que se encuentren bajo el control directo o indirecto de la Universidad.

Para los efectos de este Reglamento, toda vez que se haga referencia a “unidades” o “unidad”, dicha expresión deberá entenderse en sentido amplio, comprendiendo no solo a las unidades administrativas, sino también a los laboratorios, talleres, clínicas, dependencias docentes, oficinas, espacios técnicos y cualquier otro lugar de trabajo donde se desarrollen actividades universitarias y existan riesgos que deban ser

gestionados. En consecuencia, las obligaciones preventivas establecidas en este Reglamento se aplicarán a todos estos espacios, sin distinción de su naturaleza funcional.

Artículo 3º. Principios Rectores de la Gestión Preventiva

La gestión de la prevención de riesgos en la Universidad se desarrolla conforme a los siguientes principios:

- a. Integración de la prevención en la gestión institucional, en todas sus áreas, niveles y procesos (DS 44, art. 4).
- b. Enfoque de género e interseccionalidad en la identificación y evaluación de riesgos, de acuerdo con el DS 44 (art. 7).
- c. Participación activa de las personas trabajadoras a través de los Comités Paritarios.
- d. Prevención primaria, enfocada en anticipar y controlar los riesgos antes de que se materialicen, promoviendo una gestión preventiva orientada a evitar su ocurrencia.
- e. Mejora continua, a través de la evaluación permanente y sistemática de las condiciones de trabajo y de los mecanismos de gestión (DS 44, art. 6).
- f. Cultura preventiva, promovida mediante información, capacitación, supervisión y liderazgo institucional.

Artículo 4º. Definiciones

Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

1. Sujetos de la Relación Laboral

Persona trabajadora: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3º letra b del Código del Trabajo).

Entidad empleadora: Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3º letra a del Código del Trabajo).

Empresa: Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3º inciso 3º del Código del Trabajo).

Entidad Empleadora (Ley 16.744): Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo. (Art. 25º Ley N° 16.744).

Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario, sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo

Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

2. Organización y Gestión en Seguridad y Salud

Departamento de Prevención de Riesgos o Unidad de Seguridad y Salud

Ocupacional (USSO): Corresponde a aquella unidad dependiente de la Dirección de Personal de la Universidad de Concepción, encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales dentro de las actividades de la Universidad, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas.

La Universidad se encargará de proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a las funciones de esta unidad en los términos indicados en el artículo 51 y siguientes del DS 44.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Órgano definido en el Art. 66 de la Ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se rigen por el Título III, párrafo 3º, del D.S. N° 44, el que también se aplica, supletoriamente, a los reglamentos de los comités paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la misma ley.

En el caso de este empleador, son unidades de trabajo conjunto entre la Universidad y las personas trabajadoras, que sirven para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores y trabajadoras. Se compone de tres representantes de la Universidad y de tres

representantes elegidos por las personas trabajadoras, en conformidad con el Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Artículo 66 de la Ley 16.744.

Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable (D.S. 44).

Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 del D.S. 44.

Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

3. Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgo

Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

- d. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

Lugar o centro de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

4. Riesgos, Peligros y Control

Peligro: Cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Riesgo grave e inminente: Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

Elemento de Protección Personal (EPP): Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en

parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (Art. 1º D.S. N° 173 MINSAL).

Información de los Riesgos Laborales (IRL):

Proceso mediante el cual la entidad empleadora comunica a cada persona trabajadora los riesgos identificados en su puesto de trabajo, las medidas preventivas y los Elementos de Protección Personal aplicables, considerando enfoque de género e interseccionalidad, conforme a lo dispuesto en el DS N.º 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Recursos para dar respuesta frente a situaciones de emergencia:

Corresponden a los elementos indicados en el documento denominado “Gestión de Desastre y Catástrofes”, Plan de Emergencias y Evacuación de la Universidad de Concepción, o el que lo reemplace en el futuro.

Equipo de riesgo o crítico:

En laboratorios, talleres o áreas con máquinas, instrumentos o equipos, corresponde a aquel que, por su naturaleza, energía, sustancias involucradas, modo de operación o por formar parte de procesos de riesgo, tiene el potencial de causar daño grave a la seguridad o salud de las personas trabajadoras, incluyendo aquellos definidos como tales por la USSO mediante instructivos, listados o registros institucionales.

5. Accidentes y Enfermedades Laborales

Accidente del trabajo: toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Accidente de trayecto: Son los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía la persona trabajadora al ocurrir el siniestro. Debe acreditarse mediante parte policial u otro medio fehaciente. (Art. 5º Ley N° 16.744 y Art. 7º inciso 2º, D.S. N° 101).

Enfermedad profesional: Enfermedad causada directamente por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, que le produce incapacidad o muerte. (Art. 7º Ley N° 16.744).

Organismo Administrador del Seguro: Entidad sin fines de lucro encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, conforme a la Ley N° 16.744.

Investigación de accidente: Proceso sistemático, con enfoque de género, objetivo y documentado mediante el cual se analizan las causas directas, indirectas y raíz de un accidente del trabajo, con el fin de identificar los factores que lo originaron y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar su reiteración.

Acción insegura: Es la violación de un procedimiento de seguridad aceptado, que permite que se produzca un accidente.

Condición insegura: Existencia de condición o circunstancia física en el ambiente considerada peligrosa y que puede producir un accidente o enfermedad profesional.

Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

6. Modalidades de Trabajo

Trabajo presencial: Modalidad en que la persona trabajadora presta sus servicios de manera habitual en las dependencias físicas de la Universidad o en los lugares que esta determine conforme a la naturaleza de las funciones contratadas. Esta modalidad constituye la regla general para el cumplimiento de las funciones contratadas, en cuanto permite el desarrollo directo de las actividades académicas, administrativas, de apoyo y de gestión institucional, así como la adecuada supervisión, coordinación, seguridad y resguardo de las condiciones de trabajo.

Teletrabajo: Trabajo que se ejecuta utilizando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o que se reporta mediante dichos medios.

Trabajo a distancia: Modalidad en que el trabajador presta servicios desde su domicilio u otro lugar diferente del centro de trabajo.

7. Conductas Antijurídicas, Discriminatorias, Violentas o Incívicas

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Art. 2º, inciso segundo, Código del Trabajo).

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. (Art. 2º, inciso segundo, Código del Trabajo).

Conductas incívicas: comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales (Circular 3813 SUSESO).

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género (Circular 3813 SUSESO).

8. Principios:

Mejora continua: Es el proceso permanente, sistemático y planificado orientado a identificar, evaluar y aplicar acciones que permitan optimizar las condiciones de higiene, seguridad y salud en el trabajo.

Perspectiva de género: Enfoque que permite identificar, analizar y abordar las diferencias en la exposición a peligros, en la afectación de riesgos y en los impactos sobre la salud y la seguridad laboral, derivadas de construcciones sociales de género, roles asignados, condiciones de trabajo diferenciadas y desigualdades estructurales. Implica reconocer y prevenir riesgos que afecten de manera distinta a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, así como adoptar medidas correctivas o preventivas que aseguren condiciones de trabajo equitativas.

Enfoque interseccional: Enfoque que reconoce que los riesgos laborales pueden afectar de manera diferenciada a grupos de personas trabajadoras cuyas condiciones

de vulnerabilidad se entrecruzan -como género, edad, discapacidad, condición migratoria, embarazo, orientación sexual, identidad de género, etnia u otras condiciones análogas- generando impactos acumulativos o agravados en su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5º. Obligación General de Cumplimiento

Todas las personas trabajadoras de la Universidad deberán conocer, respetar y cumplir las normas y procedimientos establecidos en este Reglamento, así como las instrucciones impartidas por la Universidad, la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO), las jefaturas directas y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 6º. Vigencia, Revisión y Actualización

El presente Reglamento entrará en vigencia a contar de su publicación oficial y cumplidos los trámites legales y reglamentarios correspondientes.

La Universidad de Concepción efectuará una revisión ordinaria cada cinco años, con el fin de asegurar su actualización y pertinencia respecto de la normativa vigente y de los procesos institucionales.

Sin perjuicio de lo anterior, se realizarán revisiones extraordinarias cuando:

- a. se produzcan modificaciones legales o reglamentarias relevantes;
- b. cambien sustancialmente los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo;
- c. se detecten brechas significativas en la gestión preventiva; o
- d. la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o un Comité Paritario de Higiene y Seguridad lo soliciten fundadamente.

Todas las revisiones deberán quedar formalmente documentadas.

TÍTULO II

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 7º. Obligaciones de la Universidad de Concepción

La Universidad, en su calidad de entidad empleadora, deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras. En especial, le corresponderá:

- a. Gestionar la prevención de riesgos laborales integrando la prevención en todos los niveles de la gestión institucional (DS 44, art. 4).
- b. Identificar, evaluar y controlar los peligros presentes en las diferentes dependencias universitarias, manteniendo actualizada la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER).
- c. Adoptar medidas preventivas y correctivas, y asegurar que estas sean implementadas oportunamente por los organismos correspondientes.
- d. Proporcionar gratuitamente los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios para cada actividad o puesto de trabajo, y la capacitación respectiva, conforme al DS N.º 173 del MINSAL y al DS 44, en conformidad a lo indicado en el artículo 15 bis de este reglamento.
- e. Capacitar e inducir preventivamente a las personas trabajadoras, especialmente a su ingreso, al cambio de funciones o cuando se modifiquen los riesgos del puesto.
- f. Entregar información clara y oportuna sobre los riesgos inherentes a las labores, mediante la Información de los Riesgos Laborales (IRL) y otros instrumentos preventivos establecidos en el DS N.º 44.
- g. Contar con una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) con recursos suficientes para cumplir con sus propósitos (conforme al art. 51 y siguientes del DS 44).
- h. Constituir y apoyar el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, asegurando su autonomía y medios de trabajo.
- i. Mantener actualizada la documentación y registros relacionados con la gestión preventiva.
- j. Velar por la existencia y cumplimiento de los planes de emergencia, evacuación y continuidad operativa ante contingencias.
- k. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales, directamente o a través de la USSO o el Organismo Administrador, asegurando un procedimiento objetivo y con enfoque de género.
- l. Implementar razonablemente medidas de protección específicas para personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos (DS 44, art. 7).
- m. Coordinar los riesgos compartidos con empresas contratistas y terceros que desarrollen actividades en las instalaciones universitarias.

- n. Actualizar este Reglamento conforme a las periodicidades y procedimientos establecidos en el artículo correspondiente.

Artículo 8º. Obligaciones de las Jefaturas Directas y Responsables de Organismos Universitarios

Sin perjuicio de las obligaciones generales de la Universidad, tanto las jefaturas directas como las personas responsables de Organismos Universitarios deberán:

- a. Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus equipos de trabajo.
- b. Informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de sus funciones.
- c. Detectar condiciones inseguras o peligros inminentes, reportándolos a la USSO y adoptando medidas inmediatas de control.
- d. Asegurar el uso correcto de los EPP y procurar su reposición cuando corresponda.
- e. Participar en las investigaciones de accidentes, aportando antecedentes y aplicando las medidas correctivas determinadas.
- f. Facilitar la labor de los Comités Paritarios, respondiendo a sus observaciones y permitiendo inspecciones internas.
- g. Garantizar que no se asignen tareas a personas trabajadoras sin la capacitación previa necesaria, sin instrucciones claras o sin los medios de protección adecuados.
- h. Cooperar en la actualización de la MIPER, proporcionando información sobre cambios operativos o tecnológicos.

Artículo 9º. Función de las jefaturas en la vigilancia de la salud ocupacional

La jefatura directa será responsable de identificar oportunamente los riesgos que pudieren generar una enfermedad profesional en su unidad y deberá solicitar asesoría a la Unidad de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional (USSO) para determinar la naturaleza, pertinencia y oportunidad de los exámenes médico-ocupacionales o psicotécnicos que correspondan.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, o exista la presencia de síntomas compatibles con exposición laboral, la evaluación técnica del ambiente de trabajo y los exámenes médicos o psicotécnicos podrán ser requeridos tanto por la jefatura como por la propia persona afectada.

Artículo 10°. Obligaciones de las Personas Trabajadoras

Cada persona trabajadora deberá cumplir las medidas de prevención y protección establecidas en la legislación vigente y en este Reglamento. En particular, deberá:

- a. Cuidar y utilizar correctamente los elementos de protección personal, de acuerdo con el riesgo a controlar, asegurando además su mantención y adecuado estado operativo.
- b. Cumplir fielmente las instrucciones de seguridad impartidas por la Universidad, las jefaturas, la USSO y los Comités Paritarios.
- c. Informar oportunamente cualquier condición insegura, incidente o accidente que observe.
- d. Asistir a las capacitaciones institucionales obligatorias y aplicar los contenidos en sus labores.
- e. Colaborar en la elaboración, actualización y cumplimiento de la MIPER cuando sea requerido.
- f. Participar en los procedimientos de emergencia, evacuación y simulacros.
- g. No ejecutar labores para las cuales no haya recibido capacitación o instrucciones suficientes, ni manipular máquinas, equipos o productos para los cuales no cuente con la debida autorización.
- h. Cumplir los procedimientos internos sobre violencia, acoso y riesgos psicosociales, conforme al protocolo institucional pertinente y a las Leyes 21.643 y 21.369.
- i. Cooperar y participar en las investigaciones de accidentes entregando información veraz y completa.
- j. Velar por la seguridad y prevención de riesgos al conducir, supervisar o acompañar actividades formativas o prácticas en aulas, talleres, clínicas, campos clínicos, salidas a terreno u otros entornos de enseñanza, adoptando medidas razonables para evitar accidentes, manteniendo condiciones seguras en los espacios de trabajo, promoviendo conductas preventivas y procurando que las personas estudiantes conozcan y cumplan los procedimientos, instructivos o protocolos pertinentes.
- k. Cumplir y hacer cumplir los procedimientos de seguridad aplicables al desempeñar labores de operación, preparación, mantenimiento o apoyo técnico en laboratorios, talleres, salas especializadas, clínicas u otros espacios con riesgos específicos, verificando que los equipos, máquinas, instrumentos y materiales se encuentren en condiciones adecuadas de uso, reportando oportunamente cualquier condición insegura y colaborando con la jefatura en el control de riesgos.

Artículo 11º. Exámenes preocupacionales

En todos aquellos puestos o cargos en que la naturaleza de las funciones así lo exija, las personas postulantes podrán ser sometidas a un examen médico preocupacional, o se les podrá requerir un certificado médico que acredite su idoneidad para desempeñar las labores del cargo.

Estos exámenes deberán considerar los riesgos identificados en la matriz institucional de peligros y riesgos, así como los criterios de no discriminación, enfoque de género e interseccionalidad aplicables a los procesos de selección.

Artículo 12º. Exámenes y evaluaciones médicas en el marco de la vigilancia de la salud ocupacional

Las personas trabajadoras expuestas a agentes de riesgo deberán someterse a los exámenes y evaluaciones médicas que determine el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, en el marco de los programas de vigilancia de la salud.

Estas evaluaciones tienen por finalidad:

- a. Identificar precozmente efectos en la salud derivados de la exposición laboral.
- b. Prevenir la progresión de enfermedades profesionales.
- c. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

Los exámenes podrán ser de ingreso, periódicos, por cambio de puesto, de retiro, o cuando se estime necesario por razones de salud ocupacional, conforme a la normativa vigente.

Artículo 13º. Facilidades para la realización de exámenes

La Universidad proporcionará todas las facilidades necesarias para que las personas trabajadoras asistan a los exámenes médicos establecidos en el presente Título, incluidos los permisos correspondientes dentro de la jornada laboral.

El incumplimiento injustificado de la obligación de asistir será considerado una falta, conforme a lo establecido en este Reglamento y en la normativa interna aplicable.

Artículo 14º. Indicadores biológicos de exposición y evaluaciones específicas

Cuando en los lugares de trabajo existan agentes químicos, físicos o biológicos que cuenten con indicadores biológicos de exposición (IBE), además de las mediciones ambientales correspondientes, la Universidad deberá asegurar la evaluación de la exposición real de las personas trabajadoras, considerando al menos:

- a. La identificación del agente peligroso o de sus metabolitos.
- b. Los efectos que dicho agente puede producir en el organismo.
- c. Los valores de referencia o límites de tolerancia biológica vigentes.

En estos casos, la Universidad, a través del Organismo Administrador del seguro de la Ley N.º 16.744, deberá disponer la realización de exámenes biológicos, clínicos y evaluaciones específicas de vigilancia de la salud, según la naturaleza del riesgo, con el objeto de verificar la exposición y prevenir daños a la salud de las personas trabajadoras.

Dichos exámenes tendrán carácter obligatorio para las personas trabajadoras expuestas, quienes deberán concurrir en los plazos y condiciones que se determinen, sin perjuicio de que su realización constituya una medida preventiva y no pueda ser utilizada en su perjuicio.

Artículo 15º. Calificación de enfermedad profesional

Cuando se detecte una enfermedad profesional derivada de la exposición a un riesgo presente en el lugar de trabajo, se aplicará lo dispuesto en la Resolución de Calificación del Organismo Administrador (RECA) o en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOSO), según corresponda.

Artículo 16º. Límites de tolerancia biológica

Los límites de tolerancia biológica aplicables a las personas trabajadoras expuestas a agentes químicos serán los establecidos en el artículo 113 del Decreto Supremo N.º 594/1999 del Ministerio de Salud.

Dicho artículo determina, para cada agente químico, el indicador biológico correspondiente, la muestra requerida, el valor máximo permitido y la frecuencia de muestreo, los cuales deberán ser estrictamente observados en toda evaluación ambiental o biológica realizada en dependencias de la Universidad.

Las evaluaciones ambientales y biológicas deberán ser realizadas por profesionales competentes y, cuando corresponda, por laboratorios acreditados, conforme al DS 594.

Artículo 17º. Deber de Colaboración con la Gestión Preventiva

Toda persona trabajadora tiene el deber de colaborar activamente en la gestión preventiva y, en particular, con los siguientes organismos o procesos universitarios:

- a. la USSO,
- b. los Comités Paritarios,
- c. las jefaturas directas,
- d. y las acciones de investigación, inspección, capacitación y control.

Este deber se enmarca en lo dispuesto por el Código del Trabajo (arts. 154 y 184).

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 18º. Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO)

La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional es el órgano responsable de coordinar, asesorar, supervisar e implementar la gestión preventiva en toda la Universidad de Concepción, conforme a lo establecido en los artículos 51 y siguientes del DS N.º 44.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 52 del DS N.º 44, son funciones esenciales de la USSO:

- a. Planificar la gestión preventiva, estableciendo objetivos, programas y metas institucionales.
- b. Asesorar técnicamente a las jefaturas y a los profesionales en prevención de riesgos de los organismos en la identificación, evaluación y control de riesgos.
- c. Elaborar, actualizar y supervisar la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de todas las unidades.
- d. Dirigir y supervisar la implementación de medidas preventivas y correctivas.
- e. Registrar e investigar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en coordinación con el Organismo Administrador.
- f. Coordinar y acompañar el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- g. Desarrollar y ejecutar actividades de capacitación, inducción y sensibilización en materia preventiva.
- h. Supervisar el cumplimiento de los procedimientos de emergencia, planes de evacuación y simulacros.
- i. Mantener actualizada la documentación preventiva, conforme a los registros reglamentarios y legales obligatorios.
- j. Emitir recomendaciones y orientaciones técnicas, vinculantes en lo relativo a la eliminación y control de riesgos.
- k. Supervisar el cumplimiento de la Información de los Riesgos Laborales (IRL).
- l. Proponer actualizaciones del presente Reglamento, cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 19º. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad funcionarán de conformidad con la Ley N.º 16.744 y lo dispuesto en el Título III, párrafo 3º, del DS N.º 44.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del DS N.º 44, corresponderá a los Comités Paritarios:

- a. Participar en la identificación, evaluación y control de riesgos de las reparticiones donde se desempeñan.
- b. Investigar los accidentes del trabajo que ocurran en el ámbito de su competencia, proponiendo medidas correctivas.
- c. Vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, informando oportunamente las observaciones a las jefaturas.
- d. Promover actividades de capacitación y difusión preventiva, en coordinación con la USSO.
- e. Conocer y evaluar las causas de los accidentes ocurridos y recomendar acciones preventivas.
- f. Velar por el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).
- g. Solicitar información relevante para el cumplimiento de sus funciones, dentro de los límites legales y reglamentarios.

La Universidad dispondrá los recursos y medios necesarios para que estos Comités funcionen adecuadamente.

Artículo 20º. Coordinación de la gestión preventiva entre la Universidad, USSO, Comités Paritarios, las Jefaturas y las personas trabajadoras.

La gestión preventiva se desarrolla bajo un sistema de responsabilidades compartidas. Para ello:

- i. La USSO asesora y supervisa técnicamente.
- ii. Las jefaturas implementan y hacen cumplir las medidas en sus equipos.
- iii. Los Comités Paritarios vigilan y recomiendan.
- iv. Las personas trabajadoras se capacitan, cumplen, colaboran y reportan.

Toda modificación en procesos, tareas, infraestructura, tecnologías o condiciones de trabajo deberá comunicarse a la USSO para evaluar su impacto en la MIPER y actualizar la IRL cuando corresponda.

Artículo 21º. Responsabilidad de las Facultades y Organismos en la Gestión y Financiamiento de las Medidas Preventivas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción, las Facultades y Organismos, a través de sus Decanaturas o Jefaturas de Organismo, son responsables de implementar y financiar las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que correspondan a su gestión interna.

En particular, cada Facultad u Organismo deberá:

- a. Colaborar en la identificación, evaluación y actualización de los riesgos, reportando a la USSO cualquier cambio en procesos, infraestructura, tecnologías o condiciones de trabajo que pueda afectar la seguridad o salud de las personas trabajadoras.
- b. Implementar en sus unidades, departamentos, laboratorios, talleres u oficinas las acciones de prevención definidas por la Universidad, la USSO y los Comités Paritarios, adoptando las medidas necesarias para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- c. Asignar y administrar los recursos necesarios para ejecutar las medidas preventivas, correctivas y de control de riesgos que correspondan a sus dependencias, procesos y actividades, conforme a la normativa institucional y a las instrucciones técnicas de la USSO.
- d. Asegurar el financiamiento oportuno para la adquisición, mantención o reparación de infraestructura, equipos, señalética, elementos de protección colectiva y otras medidas preventivas requeridas para el control de riesgos identificados en la MIPER.
- e. Facilitar y financiar, cuando corresponda, las actividades de capacitación, inducción específica y acciones de difusión preventiva dentro de sus unidades.
- f. Informar oportunamente a la Dirección de Personal (DIRPER) y a la Dirección de Servicios (DIRSER) todo proyecto de implementación, modificación, ampliación, traslado o cierre de laboratorios, talleres, salas técnicas, instalaciones especiales o la incorporación, sustitución o modificación de equipos de riesgo o críticos, cuando dichas acciones puedan alterar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, debiendo ajustarse a los procedimientos institucionales vigentes para su evaluación, autorización y puesta en marcha.
- g. Administrar los recursos destinados a prevención bajo los principios de eficiencia, eficacia y descentralización, conforme a lo establecido en el Reglamento Orgánico y a la fiscalización de la Contraloría Universitaria.

En el marco de la descentralización de la gestión presupuestaria, las Facultades y Organismos asumen directamente la responsabilidad de implementar y financiar las medidas de prevención necesarias, debiendo actuar con la debida diligencia para asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este Reglamento y en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 22º. Documentación y Registros de la Gestión Preventiva

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá debidamente actualizados y disponibles para fiscalización los siguientes registros:

- a. MIPER y sus actualizaciones.
- b. Mapas de riesgo por dependencia.
- c. Registros de capacitación preventiva.
- d. Registros de entrega y reposición de EPP.
- e. Registros de inspecciones preventivas internas.
- f. Registros e informes de investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
- g. Registros de simulacros, emergencias y planes de evacuación.
- h. Registros de IRL entregadas y actualizadas.

Estos registros deberán mantenerse con trazabilidad suficiente y conservarse conforme a los plazos legales.

TÍTULO IV

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (MIPER)

Artículo 23º. Concepto y finalidad de la MIPER

La Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) es la herramienta de gestión que permite reconocer los peligros presentes en los procesos, tareas, lugares y puestos de trabajo, evaluar la magnitud de los riesgos asociados y

determinar las medidas necesarias para su eliminación, reducción o control, de conformidad con el artículo 7 del DS N.º 44.

Su finalidad es:

- a) Prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Determinar controles operativos y medidas preventivas y correctivas.
- c) Actualizar la información contenida en la IRL.
- d) Orientar la planificación de la gestión preventiva institucional.

Artículo 24º. Responsabilidades en la elaboración y actualización de la MIPER

La USSO es responsable de dirigir técnicamente la elaboración, revisión y actualización de la MIPER institucional.

Las jefaturas directas deberán proporcionar la información necesaria sobre procesos, tareas, condiciones de trabajo, cambios operativos o incorporación de nuevas tecnologías.

Los Comités Paritarios colaborarán con observaciones, propuestas y verificaciones en terreno.

Las personas trabajadoras deberán informar condiciones inseguras, incidentes o peligros no identificados.

Artículo 25º. Alcance y contenido mínimo

La MIPER deberá considerar, al menos, los siguientes elementos:

- a. Identificación detallada de peligros presentes en cada tarea o proceso.
- b. Evaluación de riesgos, considerando probabilidad y consecuencia.
- c. Clasificación del riesgo (tolerable, moderado, alto, crítico).
- d. Determinación de controles, incluyendo medidas de eliminación, sustitución, ingeniería, administrativas y EPP.
- e. Identificación de riesgos para personas especialmente sensibles, tales como trabajadoras embarazadas, personas con discapacidad u otras condiciones análogas.
- f. Enfoque de género e interseccionalidad, según lo dispuesto en el DS 44 (art. 7).
- g. Identificación de riesgos psicosociales, cuando corresponda.
- h. Trazabilidad de fechas, personas responsables y revisiones.

Artículo 26º. Enfoque de género e interseccionalidad en la evaluación de riesgos

La MIPER deberá incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en:

- a) la descripción de tareas y exigencias físicas, cognitivas y emocionales;
- b) la exposición diferenciada a peligros;
- c) las medidas preventivas propuestas;
- d) la detección de brechas o cargas desproporcionadas.

Este análisis será obligatorio, según lo establecido en el artículo 7 del DS N.º 44.

Artículo 27º. Actualización de la MIPER

La MIPER deberá actualizarse:

- i. Cuando se produzcan cambios en los procesos, tecnologías, procedimientos, infraestructura o condiciones de trabajo.
- ii. Cuando se identifiquen nuevos peligros, incidentes o riesgos no evaluados previamente.
- iii. Cuando ocurra un accidente grave, fatal o reiterado.
- iv. Cuando lo instruya la USSO o lo recomiendan los Comités Paritarios.
- v. Mediante una revisión periódica, al menos cada dos años, de la cual deberá dejarse registro escrito.

La actualización deberá quedar documentada y tendrá carácter obligatorio para las unidades involucradas.

Artículo 28º. Comunicación y acceso a la MIPER

La MIPER estará disponible para:

- a) las jefaturas directas,
- b) los Comités Paritarios,
- c) las personas trabajadoras en lo pertinente a sus funciones,
- d) la USSO,
- e) organismos fiscalizadores cuando corresponda.

La MIPER constituye un insumo esencial para la Información de los Riesgos Laborales (IRL), la capacitación, la entrega de EPP y los planes de emergencia.

Artículo 29º. Relación entre la MIPER y el Mapa de Riesgos

La Universidad deberá contar con mapas de riesgos actualizados por cada dependencia.

Los mapas de riesgos se elaborarán sobre la base de la MIPER vigente y deberán reflejar:

- a. los principales peligros y riesgos del área,
- b. las zonas de mayor exposición,
- c. los controles existentes,
- d. y las rutas de evacuación o restricciones operativas.

El mapa de riesgos constituye un instrumento complementario a la MIPER y deberá exhibirse en lugares visibles de cada unidad.

TÍTULO V

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA

Artículo 30º. Objetivo de la capacitación preventiva

La capacitación preventiva tiene por finalidad entregar a las personas trabajadoras los conocimientos necesarios para realizar sus labores en condiciones seguras, prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y promover una cultura institucional de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 31º. Programa anual de capacitación

La Universidad elaborará un Programa Anual de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinado por la USSO, que deberá contemplar:

- a. Capacitación general en prevención de riesgos.
- b. Capacitación específica por puesto de trabajo y área funcional.
- c. Capacitación obligatoria antes de ejecutar tareas de alto riesgo.
- d. Capacitaciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, violencia y acoso.
- e. Capacitación con enfoque de género e interseccionalidad.
- f. Actualización anual para jefaturas y equipos de riesgo o críticos.

El programa deberá ser aprobado por la Dirección de Personal y difundido a todas las unidades universitarias.

Artículo 32º. Inducción obligatoria para personas trabajadoras nuevas o reasignadas

Toda persona que ingrese a la Universidad, cambie de puesto o cuyas funciones se modifiquen significativamente, deberá recibir, por parte de su jefatura directa, una inducción obligatoria, que incluirá, como mínimo:

- a. Información de los Riesgos Laborales (IRL) asociados al puesto.
- b. Explicación de las medidas preventivas y controles existentes.
- c. Uso correcto de Elementos de Protección Personal (EPP).
- d. Protocolos de emergencia y evacuación.
- e. Normas de seguridad específicas del área o laboratorio.
- f. Procedimientos preventivos institucionales vigentes.

La inducción deberá realizarse antes de iniciar labores en el nuevo puesto.

Artículo 33º. Capacitación específica para trabajos de alto riesgo

Cuando las funciones involucren exposición a riesgos graves o críticos, tales como:

- a. trabajo en altura física,
- b. riesgo eléctrico,
- c. manejo de sustancias peligrosas o agentes biológicos,
- d. espacios confinados,
- e. maquinaria industrial,
- f. intervención de sistemas presurizados,
- g. riesgo de radiación no ionizante o UV intensa.

La jefatura directa deberá asegurarse de que las personas trabajadoras cuenten con formación técnica pertinente y certificada, según las normas aplicables.

Nadie podrá ejecutar estas tareas sin haber recibido capacitación previa y validada.

Artículo 34º. Capacitación en prevención de riesgos psicosociales, violencia y acoso

La Universidad deberá promover actividades de formación orientadas a:

- a. Identificación de factores de riesgo psicosociales.
- b. Prevención de violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros.
- c. Procedimientos institucionales de denuncia y protección.
- d. Estrategias de autocuidado y contención emocional.
- e. Enfoque de género e interseccionalidad aplicado a la prevención de riesgos psicosociales.

Estas actividades se desarrollarán en coordinación con la Dirección de Personal y el Comité Paritario que corresponda.

Artículo 35°. Capacitación para jefaturas y responsables de equipos

Cada Facultad u Organismo será responsable de que las jefaturas y quienes tengan equipos a su cargo cuenten con las competencias necesarias para operar dichos instrumentos y para supervisar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, identificar peligros y aplicar los controles correspondientes en sus unidades, conforme a lo exigido por el DS N.º 44.

La Universidad, previa solicitud de la Facultad u Organismo respectivo, asegurará que reciban capacitación periódica en materias preventivas pertinentes a sus funciones, especialmente cuando se incorporen cambios en los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo.

Estas capacitaciones deberán registrarse y su actualización será programada por la USSO según las necesidades institucionales y el nivel de riesgo de cada unidad.

Artículo 36°. Responsabilidad de participación

Las personas trabajadoras deberán participar en las actividades de capacitación institucional obligatorias y aplicar los conocimientos adquiridos en sus labores diarias.

El incumplimiento injustificado será considerado falta a las normas de higiene y seguridad y podrá dar lugar a sanciones conforme a lo previsto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa interna

Artículo 37°. Registro de capacitaciones

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado de todas las actividades de capacitación realizadas, que deberá contener:

- a. fecha de realización;
- b. contenidos impartidos;
- c. persona responsable;
- d. participantes;
- e. evaluaciones cuando existan;
- f. documentación de respaldo.

Para estos fines, cada Facultad u Organismo deberá informar a la USSO los antecedentes señalados respecto de las actividades de capacitación que realice.

Este registro tendrá carácter de documento oficial para efectos de fiscalización y auditorías.

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES (IRL)

Artículo 38º. Concepto y finalidad de la IRL

La Información de los Riesgos Laborales (IRL) es el proceso mediante el cual la Universidad comunica a cada persona trabajadora los riesgos identificados en su puesto de trabajo, las medidas preventivas y los Elementos de Protección Personal (EPP) aplicables, conforme a lo establecido en el DS N.º 44.

La IRL tiene por finalidad:

- a. asegurar que las personas trabajadoras conozcan los riesgos asociados a sus funciones;
- b. indicar las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades profesionales;
- c. reforzar la cultura preventiva institucional;
- d. cumplir con las exigencias legales en materia de información y capacitación.

Artículo 39º. Gestión Institucional de la IRL

La Universidad, a través de la USSO, deberá:

- a. Elaborar y mantener actualizada la IRL para cada puesto de trabajo.
- b. Asegurar que su contenido sea claro, preciso y comprensible, considerando las características del puesto y de la persona trabajadora.
- c. Incorporar enfoque de género e interseccionalidad, conforme al artículo 7 del Decreto Supremo N.º 44.
- d. Mantener un registro formal de las IRL entregadas y de sus actualizaciones.
- e. Asegurar que la IRL corresponda a la MIPER vigente, de manera coherente y trazable.

Artículo 40º. Contenido mínimo de la IRL

La IRL deberá incluir, a lo menos:

- a. Descripción de las tareas del puesto y del lugar de trabajo.

- b. Peligros identificados y su clasificación de riesgo.
- c. Medidas preventivas y controles establecidos.
- d. Procedimientos seguros de trabajo aplicables.
- e. EPP obligatorios y su forma correcta de uso.
- f. Riesgos específicos para personas especialmente sensibles.
- g. Indicaciones sobre emergencias, primeros auxilios y evacuación.
- h. Medidas preventivas para riesgos psicosociales, cuando correspondan.

Artículo 41°. Entrega y acreditación de la IRL

La entrega de la IRL deberá realizarse:

- a. al ingreso de la persona trabajadora;
- b. al reasignarse funciones;
- c. cuando cambien las condiciones de trabajo o los riesgos identificados;
- d. cuando se actualice la MIPER de la unidad y esta impacte en el puesto de trabajo.

La entrega de la IRL será responsabilidad de la jefatura directa, mediante medios físicos o electrónicos que permitan acreditar su recepción, debiendo informarse dicha entrega a la USSO.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado de las IRL entregadas, el cual estará disponible, previa solicitud, para las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores.

Artículo 42°. Responsabilidad de las jefaturas en la IRL

Las jefaturas directas deberán:

- a. Entregar a cada persona trabajadora la IRL correspondiente.
- b. Explicar su contenido y las medidas preventivas asociadas.
- c. Reportar a la USSO cualquier cambio operativo que pueda requerir actualización de la IRL.
- d. Exigir el cumplimiento de las medidas preventivas indicadas en la IRL.

Artículo 43°. Obligaciones de las personas trabajadoras respecto de la IRL

Cada persona trabajadora deberá:

- a. Leer la IRL entregada.
- b. Consultar a su jefatura o a la USSO cuando existan dudas.
- c. Cumplir las medidas preventivas y usar correctamente el EPP señalado.

- d. Informar condiciones inseguras o cambios que afecten a los riesgos de su puesto.

Artículo 44°. Actualización de la IRL

La IRL deberá actualizarse cuando:

- a. se modifique la MIPER y esta modificación impacte en el puesto de trabajo;
- b. se introduzcan nuevas tecnologías, equipos o procedimientos;
- c. cambien las instalaciones o la organización del trabajo;
- d. ocurra un accidente o incidente que revele riesgos no detectados;
- e. la USSO o el Comité Paritario lo recomiendan fundadamente.

Toda actualización deberá comunicarse y entregarse nuevamente a las personas trabajadoras afectadas.

TÍTULO VII

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Artículo 45°. Obligación de la Universidad sobre entrega y reposición de EPP

La Universidad, a través de la Facultad u Organismo respectivo, deberá:

- a. Proporcionar gratuitamente los EPP necesarios para cada puesto de trabajo o tarea, según la evaluación de riesgos establecida en la MIPER.
- b. Verificar que los EPP cumplan con las certificaciones vigentes, estándares técnicos y normativas nacionales e internacionales aplicables.
- c. Reposición oportuna de los EPP cuando estos se deterioren, pierdan eficacia o cumplan su vida útil.
- d. Entregar capacitación sobre uso, mantención y almacenamiento adecuado de los EPP.
- e. Mantener registros de entrega, reposición y capacitación asociada.

Artículo 46°. Responsabilidades de las jefaturas en materia de EPP

Las jefaturas directas deberán:

- a. Entregar a las personas trabajadoras los EPP correspondientes a sus funciones.
- b. llevar un registro que permita acreditar su recepción, e informar de dicha entrega a la USSO.

- c. Supervisar el uso correcto y permanente de los EPP obligatorios.
- d. Informar a la USSO cualquier deficiencia, deterioro o necesidad de renovación.
- e. Impedir que las personas trabajadoras realicen tareas sin contar con los EPP requeridos.
- f. Coordinar con la USSO la actualización de EPP cuando cambien procesos, tecnologías o condiciones de trabajo.

Artículo 47º. Obligaciones de las personas trabajadoras respecto de los EPP

Cada persona trabajadora deberá:

- a. Usar correctamente los EPP entregados para la protección de su vida y salud.
- b. Mantenerlos en buen estado y reportar cualquier daño o pérdida.
- c. Cumplir con los procedimientos de uso, almacenamiento y reposición indicados por la Universidad.
- d. No alterar, modificar ni inutilizar los EPP entregados.

El uso incorrecto o la no utilización injustificada de los EPP obligatorios constituirá infracción a las normas de higiene y seguridad.

Artículo 48º. Tipos de EPP y criterios de asignación

La definición del tipo y características de los EPP será realizada por la USSO, en base

a:

- a. la MIPER vigente;
- b. la naturaleza de los peligros identificados;
- c. la duración, frecuencia y exposición a los riesgos;
- d. las características de la tarea y del entorno;
- e. las necesidades de personas trabajadoras especialmente sensibles.

En ningún caso se asignarán EPP sin una evaluación técnica previa.

Artículo 49º. Registros y trazabilidad

La Universidad deberá mantener registros formales y trazables sobre:

- a. la entrega de los elementos de protección personal (EPP);
- b. su reposición y las fechas asociadas;
- c. las capacitaciones impartidas sobre su uso y mantenimiento;

- d. los controles internos, inspecciones o verificaciones relacionadas con su utilización.

La entrega material de los EPP a las personas trabajadoras será responsabilidad de su jefatura directa, quien deberá asegurar su entrega oportuna, obtener constancia de su recepción y remitir dicha acreditación a la USSO para efectos de registro y control.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro actualizado y verificable de la entrega de EPP a todas las personas trabajadoras, el cual deberá estar disponible, previa solicitud, para las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores.

TÍTULO VIII

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Sección A. Condiciones Ambientales Generales

Artículo 50°. Condiciones ambientales mínimas.

La Universidad deberá asegurar que todos los lugares de trabajo cuenten con condiciones ambientales adecuadas para prevenir riesgos a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N.º 594/1999 del Ministerio de Salud y demás normativa aplicable.

Estas condiciones incluyen, entre otras, el control de los factores físicos, químicos y biológicos; la mantención de niveles aceptables de ventilación, iluminación y temperatura; y la provisión de instalaciones sanitarias suficientes y en buen estado.

1. Factores físicos

Artículo 51°. Control de factores físicos.

La Universidad deberá identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de la presencia de ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, temperaturas extremas y otros agentes físicos presentes en los lugares de trabajo, de acuerdo con los límites máximos permisibles establecidos por la autoridad sanitaria.

Las unidades deberán adoptar las medidas preventivas necesarias, incluyendo ingeniería de control, EPP específico y vigilancia de la salud cuando corresponda.

2. Factores químicos

Artículo 52°. Control de agentes químicos.

Cuando en el lugar de trabajo se manipulen, almacenen o generen sustancias químicas peligrosas, la persona responsable del área deberá asegurar:

- a. Identificación y rotulación correcta de todas las sustancias.
- b. Disponibilidad y acceso permanente a las Hojas de Datos de Seguridad (HDS).
- c. Almacenamiento en condiciones compatibles, ventiladas y seguras.
- d. Capacitación específica para quienes manipulen dichas sustancias.
- e. Cumplimiento de los límites permisibles y de la vigilancia ambiental y biológica cuando proceda.

Las medidas deberán ajustarse al DS 594, DS 43/2016 y a las instrucciones del organismo administrador.

3. Factores biológicos

Artículo 53º. Control de agentes biológicos.

Toda unidad que opere con material biológico -incluyendo laboratorios, clínicas, biorerios y áreas con riesgo sanitario- deberá implementar medidas de bioseguridad acordes al nivel de riesgo, tales como:

- a. Controles de acceso.
- b. Uso de cabinas de seguridad biológica cuando corresponda.
- c. Sistemas de contención primaria y secundaria.
- d. Protocolos de manejo de residuos biológicos.
- e. Programas de vacunación y vigilancia de la salud establecidos por la autoridad.

Los residuos biológicos deberán ser eliminados conforme a la normativa sanitaria aplicable, mediante transporte y disposición final autorizada.

Las obligaciones se rigen por el DS 594, el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos (DS 148/2003) y normativa especial aplicable.

4. Ventilación, iluminación y temperatura

Artículo 54º. Condiciones de ventilación.

Los lugares de trabajo deberán contar con ventilación natural o mecánica que permita la renovación adecuada del aire, evitando la acumulación de contaminantes o condiciones que perjudiquen la salud.

Cuando existan agentes de contaminación ambiental, como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones potencialmente perjudiciales, estos deberán ser

captados en su punto de origen mediante extracción localizada u otros sistemas de control, impidiendo su dispersión dentro del recinto. En todos los casos, la concentración de contaminantes no podrá exceder los límites permisibles vigentes. Conforme al DS 594.

Artículo 55°. Iluminación.

La iluminación deberá ser suficiente y adecuada al tipo de tareas, evitando deslumbramientos y contrastes excesivos. Deberá preferirse iluminación natural cuando sea compatible con las condiciones del puesto de trabajo.

Artículo 56°. Temperatura.

Las temperaturas extremas deberán ser controladas mediante medidas de ingeniería, adecuación de vestimenta o pausas cuando sea necesario, en conformidad con la normativa sanitaria vigente.

5. Señalización

Artículo 57°. Señalización preventiva.

Todos los lugares de trabajo deberán contar con señalización visible y permanente sobre riesgos, equipos de emergencia, rutas de evacuación, zonas de seguridad, prohibiciones, obligación de uso de EPP y cualquier otro elemento preventivo relevante.

La señalización se regirá por las normas técnicas chilenas aplicables y las directrices de la USSO.

6. Infraestructura y servicios sanitarios

Artículo 58°. Condiciones sanitarias e infraestructura.

La Universidad deberá mantener instalaciones sanitarias suficientes -baños, duchas, vestidores y comedores- en condiciones de higiene, funcionamiento y seguridad.

Asimismo, deberá asegurar que los pisos, pasillos, escaleras, barandas, techos y demás estructuras se mantengan en estado adecuado, libre de daños o irregularidades que puedan causar accidentes.

Sección B. Orden, Aseo y Control de Plagas

Artículo 59°. Orden y aseo.

Las unidades deberán mantener sus espacios de trabajo limpios, despejados y libres de obstáculos, asegurando la eliminación oportuna de residuos y materiales en desuso.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado una condición insegura y deberá ser corregido de inmediato.

Artículo 60°. Control de plagas.

La Universidad implementará programas preventivos y correctivos de control de plagas, a través de servicios externos especializados, considerando para ello las áreas externas y externas de las instalaciones, conforme a la normativa sanitaria vigente.

Las personas trabajadoras deberán cooperar manteniendo sus áreas en condiciones que no favorezcan la proliferación de plagas.

Sección C. Ergonomía de los Puestos de Trabajo

Artículo 61°. Ergonomía y adecuación del puesto.

La Universidad deberá evaluar los riesgos ergonómicos asociados a posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas y uso prolongado de pantallas.

Cuando proceda, se adoptarán medidas correctivas tales como:

- a. Ajuste de mobiliario.
- b. Mejoras en la organización del trabajo.
- c. Incorporación de herramientas ergonómicas.
- d. Pausas activas y micro pausas en el trabajo.

Artículo 62°. Teletrabajo y trabajo en pantallas.

Los puestos que impliquen uso intensivo de equipos informáticos deberán cumplir con requisitos mínimos de ergonomía, iluminación y pausas, conforme al Código del Trabajo y la normativa técnica vigente.

Sección D. Trabajo en Laboratorios, Talleres, Maquinarias y Equipos

Artículo 63°. Gobernanza institucional de laboratorios y equipos de riesgo.

La implementación, funcionamiento, mantención y control de los laboratorios, talleres, instalaciones técnicas y equipos que impliquen riesgos para la seguridad o salud de las personas trabajadoras se regirá por un sistema institucional de

autorización, registro y supervisión, de conformidad con este Reglamento, la legislación vigente y la normativa institucional que resulte aplicable.

La instalación, habilitación o modificación de laboratorios, talleres o equipos de riesgo o críticos requerirá autorización institucional previa, otorgada conforme a los procedimientos establecidos por la Dirección de Personal, con informe técnico favorable de la USSO y con la conformidad de la Dirección de Servicios.

La responsabilidad directa por la correcta implementación, mantención, uso y registro de dicha infraestructura de riesgo corresponderá a cada Facultad u Organismo en cuyo ámbito se encuentre, sin perjuicio de las funciones de evaluación técnica, supervisión y control que competen a la USSO y a la Dirección de Personal.

La habilitación y mantención de laboratorios, talleres y equipos de riesgo o críticos deberá ser considerada en la planificación preventiva institucional y en los procesos de programación y asignación presupuestaria institucional, a cargo de la Dirección de Finanzas (DIRFIN) u otras instancias competentes, conforme a los procedimientos definidos por la Dirección de Personal, la USSO y la Dirección de Servicios.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá un registro institucional actualizado de los laboratorios, talleres y equipos de riesgo o críticos en funcionamiento, para efectos de gestión preventiva, fiscalización y planificación.

Artículo 64°. Reglas generales de operación segura.

Toda actividad realizada en laboratorios, talleres o áreas con máquinas, equipos o procesos de riesgo deberá ejecutarse conforme a los procedimientos de trabajo seguro, protocolos operativos y medidas preventivas aprobadas por la Facultad u Organismo respectivo y por la USSO, en coherencia con la evaluación de riesgos correspondiente.

Se prohíbe operar equipos o ejecutar procedimientos sin contar con la capacitación, la autorización formal y los elementos de protección personal que correspondan.

1. Autorización y competencias

Artículo 65°. Autorización para operar equipos y ejecutar procedimientos.

Solo podrán operar máquinas, instrumentos, herramientas, equipos de riesgo o críticos, o ejecutar procedimientos experimentales, técnicos o de laboratorio, aquellas personas que cumplan copulativamente con los siguientes requisitos:

- a. Haber recibido capacitación específica, vigente y documentada para el equipo o procedimiento de que se trate.

- b. Estar formalmente autorizadas por la jefatura responsable de la Facultad u Organismo respectivo.
- c. Contar con los elementos de protección personal (EPP) exigidos para el riesgo identificado.
- d. Que el laboratorio, área o equipo de riesgo en que se desempeñen se encuentre institucionalmente habilitado, conforme al procedimiento establecido por la Dirección de Personal, con informe técnico de la USSO y aprobación de la Dirección de Servicios.

La autorización individual deberá constar por escrito o en sistema institucional, mantenerse actualizada y estar disponible para fines de control, fiscalización y trazabilidad.

La USSO podrá requerir su revisión, suspensión o actualización cuando lo estime necesario en función del nivel de riesgo, cambios en el proceso o incumplimientos detectados.

2. Equipos de riesgo o críticos

Artículo 66º. Equipos de riesgo o críticos y su control.

Los equipos de riesgo o críticos, en los términos definidos en el artículo 4º de este Reglamento, deberán ser identificados, registrados y gestionados conforme a los estándares institucionales de seguridad y salud en el trabajo.

Tales equipos deberán contar, a lo menos, con:

- a. Mantención preventiva y correctiva documentada, de acuerdo con las instrucciones del fabricante y los procedimientos institucionales.
- b. Registros de operación segura, tales como bitácoras, controles de uso o sistemas equivalentes, cuando corresponda.
- c. Sistemas de bloqueo, etiquetado o enclavamiento cuando el tipo de equipo o proceso lo requiera.
- d. Señalización específica, visible y comprensible sobre los riesgos asociados a su utilización.

Las Facultades y Organismos deberán informar y mantener actualizado ante la USSO el listado de los equipos de riesgo o críticos en funcionamiento, para su incorporación en el registro institucional y para efectos de control, fiscalización y planificación preventiva.

3. Almacenamiento de sustancias peligrosas

Artículo 67°. Almacenamiento seguro.

El almacenamiento de sustancias químicas, inflamables, corrosivas, tóxicas o reactivas deberá cumplir con:

- a. Compatibilidad química.
- b. Control de temperatura y ventilación.
- c. Contención secundaria cuando proceda.
- d. Rotulación visible de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado (SGA).
- e. Acceso restringido.

4. Medidas específicas

Artículo 68°. Medidas preventivas específicas.

En laboratorios, talleres y áreas técnicas se deberá implementar, al menos:

- a. Procedimientos escritos de trabajo seguro.
- b. Protocolos de uso de equipos y sustancias.
- c. Planes de emergencia particulares del área.
- d. Manejo seguro de residuos peligrosos.
- e. Control estricto del orden, limpieza y eliminación de materiales.

En todos los lugares donde exista riesgo de exposición a sustancias corrosivas, irritantes o químicas peligrosas, la Facultad u Organismo deberá garantizar la existencia de duchas y lavaojos de emergencia, los cuales deberán ubicarse en zonas visibles y de acceso expedito, contar con señalización normativa y mantenerse permanentemente operativos. Su funcionamiento deberá ser verificado periódicamente, al menos de manera mensual o conforme al plan de mantención institucional. La USSO velará por que estos equipos sean sometidos a revisiones periódicas, conforme al DS N.º 594/1999 y a las instrucciones del proveedor, manteniendo registro actualizado de su inspección y funcionamiento.

La USSO podrá exigir medidas adicionales dependiendo del nivel de riesgo.

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTOS FRENTE A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

(Este Título se apoya en las definiciones de “accidente del trabajo”, “accidente de trayecto”, “enfermedad profesional”, “riesgo grave e inminente”, “incidentes o sucesos peligrosos” e “investigación de accidente” ya contenidas en el artículo 4.)

Artículo 69°. Deber de notificación inmediata

Toda persona trabajadora que sufra un accidente del trabajo, un accidente de trayecto o que presencie un accidente o incidente grave o un suceso peligroso, deberá informarlo de inmediato a su jefatura directa o a quien la reemplace, y, en su defecto, a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) o al Comité Paritario de Higiene y Seguridad competente.

La jefatura directa que tome conocimiento de un accidente, incidente grave o suceso peligroso deberá comunicarlo de inmediato a la USSO y adoptar las acciones necesarias para la atención de la persona afectada y la protección del resto de las personas trabajadoras.

Artículo 70°. Acciones inmediatas frente a un accidente del trabajo

Producido un accidente del trabajo o de trayecto, la jefatura directa, o quien primero tome conocimiento del hecho, deberá:

- a. Interrumpir o suspender de inmediato la actividad implicada cuando exista riesgo para otras personas.
- b. Prestar o coordinar la atención de primeros auxilios en el lugar, cuando ello sea posible y seguro.
- c. Coordinar el traslado oportuno de la persona afectada al establecimiento asistencial que indique el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 o, en caso de urgencia vital, al centro de salud más cercano.
- d. Informar a la USSO y al Comité Paritario competente.
- e. Resguardar el lugar del accidente, cuando ello sea compatible con la seguridad de las personas, a fin de facilitar la investigación posterior, evitando alterar innecesariamente las evidencias.

En ningún caso podrán exigirse a la persona trabajadora lesionada tareas o trámites administrativos que retrasen su atención médica.

Artículo 71°. Comunicación al Organismo Administrador y a las autoridades competentes

La Universidad, a través de la USSO, deberá comunicar al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N.º 16.744 los accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales de que tome conocimiento, en los plazos y condiciones establecidos en la normativa vigente.

Tratándose de accidentes graves o fatales, la Universidad deberá además cumplir las obligaciones de denuncia y comunicación a las autoridades competentes que establezcan la Ley N.º 16.744, el D.S. N.º 101 y las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), sin perjuicio de lo que disponga otra normativa sectorial aplicable.

Artículo 72°. Clasificación de los accidentes y efectos en la gestión preventiva.

La Universidad, a través de la USSO y de conformidad con la normativa vigente, clasificará los accidentes del trabajo de acuerdo con su gravedad, distinguiendo al menos entre:

- a. Leves: sin alteración significativa del estado de salud.
- b. Graves: cuando generen incapacidad para continuar la jornada o riesgo vital.
- c. Fatales: aquellos que produzcan la muerte de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de la calificación que realice el Organismo Administrador, la Universidad considerará esta clasificación para:

- i. Definir la urgencia y profundidad de la investigación.
- ii. Determinar la suspensión temporal de labores, cuando el riesgo persista.
- iii. Priorizar la adopción de medidas preventivas y correctivas.
- iv. Actualizar la MIPER e informar los riesgos laborales (IRL) cuando corresponda.

Artículo 73°. Procedimiento de investigación de accidentes del trabajo e incidentes.

Todo accidente del trabajo, incidente grave o suceso peligroso deberá ser investigado por la USSO, con la participación de la jefatura directa y del Comité Paritario competente, cuando corresponda, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. La investigación será objetiva, documentada y tendrá como finalidad principal identificar causas directas, indirectas o raíz y oportunidades de mejora en la gestión preventiva.

- b. Se aplicará enfoque de género e interseccionalidad, conforme a las definiciones del artículo 4 de este Reglamento y al artículo 7 del DS N.º 44, considerando cómo las condiciones de trabajo, organización de tareas, roles de género y otras condiciones personales pudieron incidir en la ocurrencia del accidente o incidente.
- c. Se recabarán antecedentes mediante entrevistas, revisión de procedimientos, inspección del lugar y análisis de registros previos (MIPER, IRL, capacitaciones, entregas de EPP, etc.).
- d. Se elaborará un informe de investigación que deberá contener, al menos:
 - i. Identificación de la persona o personas afectadas.
 - ii. Descripción del lugar, tarea y circunstancias del hecho.
 - iii. Clasificación del accidente (leve, grave, fatal) o del incidente.
 - iv. Causas inmediatas y causas básicas.
 - v. Medidas preventivas y correctivas propuestas, con responsables y plazos.
- e. La Universidad deberá asegurar que las personas trabajadoras afectadas puedan aportar antecedentes sin sufrir represalias, conforme a la legislación vigente y a las normas internas.

El informe de investigación será remitido a la Dirección de Personal, a la jefatura correspondiente y al Comité Paritario respectivo, para su conocimiento y seguimiento.

Artículo 74º. Gestión de enfermedades profesionales

Cuando se sospeche o se detecte una enfermedad profesional, derivada de la exposición a riesgos presentes en el lugar de trabajo, la jefatura directa y la USSO deberán:

- a. Informar a la persona trabajadora sobre su derecho a acudir al Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 para la calificación de la patología.
- b. Colaborar con el Organismo Administrador en la evaluación del puesto de trabajo y del ambiente laboral.
- c. Revisar la MIPER, las IRL y las medidas de control aplicadas en la unidad respectiva, incorporando los ajustes que sean necesarios.
- d. Adoptar medidas preventivas y correctivas para reducir o eliminar la exposición, especialmente respecto de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

Lo dispuesto en este artículo se entiende complementario a las normas sobre vigilancia de la salud ocupacional contenidas en el Título II del presente Reglamento.

Artículo 75°. Registro Institucional de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

La USSO mantendrá un registro actualizado de:

- a. Accidentes del trabajo y de trayecto.
- b. Incidentes graves y sucesos peligrosos.
- c. Enfermedades profesionales calificadas por el Organismo Administrador.
- d. Informes de investigación y medidas correctivas asociadas.

Estos registros deberán conservar trazabilidad suficiente para:

- i. El análisis estadístico y de tendencias.
- ii. La actualización de la MIPER y de la IRL.
- iii. La planificación de la capacitación preventiva.
- iv. Las auditorías internas y externas.

Los registros estarán disponibles para la USSO, las jefaturas, los Comités Paritarios y los organismos fiscalizadores, en los términos que establezca la normativa vigente.

Este registro deberá conservarse por un período mínimo de 5 años.

Artículo 76°. Medidas preventivas y correctivas.

Las jefaturas deberán implementar las medidas ordenadas por el organismo administrador del seguro, la Universidad, la Dirección de Personal, la USSO o el Comité Paritario.

Estas medidas deberán ejecutarse dentro del plazo señalado y su cumplimiento será supervisado por la Dirección de Personal a través de la USSO o de la unidad que determine para el caso concreto.

Artículo 77°. Reincorporación laboral.

El retorno de una persona accidentada o afectada por enfermedad profesional deberá realizarse conforme a las indicaciones del organismo administrador, asegurando:

- a. adaptación de puesto si corresponde,
- b. restricciones médicas,
- c. vigilancia de la salud conforme a protocolos MINSAL.

Corresponderá a la jefatura garantizar las medidas necesarias de protección.

Artículo 78°. Comunicación institucional.

Los accidentes graves y fatales deberán ser informados a las autoridades universitarias correspondientes, asegurando la reserva de los datos personales y respetando los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

TÍTULO X

GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y RIESGO GRAVE E INMINENTE

Artículo 79º. Concepto y alcance del riesgo grave e inminente.

Se entenderá por riesgo grave e inminente toda condición o circunstancia del entorno laboral que pueda ocasionar, de manera inmediata y sin posibilidad razonable de control preventivo, un daño severo a la vida o la salud de las personas trabajadoras. Constituyen situaciones de riesgo grave e inminente, entre otras: incendios, explosiones, derrames de sustancias peligrosas, escapes de gas, fallas estructurales, colapso de instalaciones, eventos atmosféricos extremos, emergencias químicas o biológicas, y toda condición determinada como tal por la Universidad, la USSO o el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.

Artículo 80º. Procedimiento frente al riesgo grave e inminente.

Cuando una persona trabajadora advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para su vida o salud, o para la de terceros, deberá:

- a. Interrumpir de inmediato la tarea que implique dicho riesgo, siempre que ello no agrave la situación.
- b. Informar de manera inmediata a su jefatura directa, a la USSO o al Comité Paritario correspondiente.

La jefatura directa deberá:

- i. Evaluar de inmediato la situación, en coordinación con la USSO.
- ii. Disponer la suspensión temporal de las labores afectadas, cuando sea necesario.
- iii. Adoptar medidas de control urgentes, destinadas a eliminar o reducir el riesgo a niveles aceptables.
- iv. Informar oportunamente a la Dirección de Personal y al Comité Paritario competente.

Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada por interrumpir una tarea ante un riesgo grave e inminente, siempre que cuente con antecedentes objetivos que justifiquen su decisión y haya informado conforme a este artículo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las facultades de los organismos fiscalizadores, del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 y de las obligaciones de la entidad empleadora establecidas en el artículo 184 del Código del Trabajo y en el DS N.º 44.

Artículo 81º. Activación de la Gestión de desastres y catástrofes naturales - Plan de Emergencias Institucional.

En todo edificio debe estar implementado el plan de emergencias y evacuación, considerando para ello los recursos de respuesta como extintores, alarma, luces de emergencia, red húmeda (cuando corresponda), desfibrilador externo automático (DEA), señaléticas, equipo de líderes o lideresas y coordinador o coordinadora general del edificio o instalación.

Ante la ocurrencia o sospecha fundada de una situación que pueda poner en peligro la vida o integridad de las personas, la jefatura del área afectada, o cualquier persona que detecte la emergencia, deberá activar de inmediato los mecanismos establecidos en el Plan de Emergencias.

La activación implica:

- a. Dar aviso inmediato a los canales institucionales designados (número de emergencias UdeC, USSO, guardias, encargados o encargadas de edificio).
- b. Iniciar el procedimiento de alarma, siguiendo los protocolos definidos para cada recinto.
- c. Coordinar la evacuación, cuando corresponda, conforme a las rutas de escape y puntos de encuentro establecidos.
- d. Cooperar con los equipos de emergencia internos y externos, facilitando información relevante sobre la situación.

Toda Facultad u Organismo universitario deberá mantener actualizado su plan local de emergencias y sus rutas de evacuación, en coordinación con la USSO.

En caso de emergencias cardiorrespiratorias, la activación del Plan de Emergencias deberá coordinarse con el uso de los Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) disponibles en el recinto, de acuerdo con lo establecido sobre la materia en este Reglamento.

Artículo 82º. Alarmas, evacuación y rutas de salida.

Una vez activada la alarma institucional:

- a. Todas las personas deberán evacuar de forma ordenada, deteniendo inmediatamente sus actividades, sin recoger objetos personales que retrasen la salida.
- b. La evacuación deberá realizarse por las rutas habilitadas, sin utilizar ascensores.
- c. Las personas jefas de unidad deberán verificar, en la medida de lo posible y sin exponerse al riesgo, que su equipo ha evacuado.
- d. El personal deberá dirigirse al punto de encuentro asignado, permaneciendo allí hasta que la autoridad competente autorice el retorno.

La Universidad, a través de toda Facultad u Organismo universitario, deberá asegurar la existencia de señalización visible, iluminación de emergencia y rutas de evacuación libres de obstáculos, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 83º. Responsables de emergencia y apoyo operativo.

Cada unidad académica o administrativa deberá designar personas responsables de emergencias, quienes tendrán como funciones:

- a. Coordinar la evacuación del sector asignado.
- b. Apoyar a personas con movilidad reducida, discapacidad u otras condiciones que lo requieran.
- c. Mantener comunicación con la USSO durante la emergencia.
- d. Facilitar el acceso de equipos externos de emergencia (bomberos, SAMU, Carabineros, PDI, entre otros).
- e. Supervisar el cumplimiento de las rutas de evacuación y puntos de encuentro.

Cada organismo deberá informar a la USSO el listado de las personas responsables de emergencias, siendo esta última unidad la responsable de su capacitación de acuerdo con los lineamientos institucionales.

A su vez, la Universidad podrá conformar equipos de emergencia, brigadas contra incendio y primeros auxilios, cuyas funciones específicas se definirán en los planes y protocolos institucionales. Estos equipos deberán recibir capacitación periódica en manejo de extintores, primeros auxilios, RCP, uso del DEA, emergencias y evacuación para líderes, líderesas y coordinador o coordinadora conforme a los programas institucionales.

La USSO será responsable de la capacitación de las brigada y equipos de líderes de piso correspondientes.

Artículo 84º. Simulacros de emergencia.

La Universidad realizará simulacros de emergencia con la periodicidad que establezca la USSO, en función del nivel de riesgo del recinto, actividad académica o proyecto en ejecución.

Los simulacros tendrán por finalidad:

- a. Evaluar el funcionamiento de los Planes de Emergencias.
- b. Medir los tiempos de evacuación.
- c. Identificar brechas en señalización, infraestructura y comunicaciones.
- d. Capacitar a la comunidad universitaria en la respuesta ante emergencias.

La participación será obligatoria para todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de las labores críticas autorizadas expresamente por la jefatura correspondiente.

Artículo 85°. Reanudación de labores después de una emergencia.

Las labores solo podrán reanudarse cuando la USSO, en coordinación con la unidad correspondiente, determine que:

- a. El peligro ha sido eliminado o controlado.
- b. Las instalaciones son seguras para la ocupación.
- c. No existen riesgos secundarios o efectos residuales.
- d. Se han adoptado las medidas preventivas y correctivas necesarias.

En caso de daño a la infraestructura, la Universidad podrá disponer la suspensión total o parcial de actividades en el recinto afectado, hasta que la autoridad técnica verifique su habilitación.

Artículo 86°. Disposición general sobre desfibriladores externos automáticos (DEA).

La Universidad deberá contar con Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en los edificios y dependencias que así lo requieran, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 21.156, su reglamento, y las recomendaciones de organismos especializados en emergencias cardiovasculares. A su vez, deberán cumplir con la certificación y las características técnicas establecidas por la normativa del Ministerio de Salud.

Los DEA forman parte esencial de los Planes de Emergencia institucional y deben mantenerse permanentemente disponibles, operativos y señalizados.

Artículo 87°. Ubicación, accesibilidad y señalización.

Los DEA deberán instalarse en lugares:

- a. visibles y de fácil acceso para la comunidad;
- b. libres de obstrucciones;
- c. con señalización normalizada y reconocible a distancia;
- d. con iluminación adecuada;
- e. cercanos a puntos de alto flujo de personas o actividades de mayor riesgo.

La USSO mantendrá un plano actualizado con la ubicación de todos los DEA de los campus y sedes.

Artículo 88°. Mantención, inspección y registros.

Los DEA deberán contar con:

- a. Autochequeo diario automático, según especificaciones del fabricante.
- b. Revisión mensual del estado del equipo, baterías y electrodos.
- c. Mantención anual certificada, realizada por proveedor autorizado.
- d. Reemplazo inmediato de baterías o parches cuando su fecha de vencimiento lo exija.
- e. Registro de todas las inspecciones y mantenciones, a cargo de la USSO.

Los edificios deberán asegurar acceso para las inspecciones programadas.

Artículo 89°. Uso del DEA y activación del plan de emergencia.

Ante una persona en paro cardiorrespiratorio o sin signos vitales evidentes:

- a. cualquier persona podrá activar el DEA;
- b. se deberá llamar inmediatamente a los servicios de emergencia;
- c. se seguirá la guía visual y auditiva del equipo;
- d. se continuará la atención hasta la llegada del personal especializado.

La Universidad garantizará que el uso del DEA esté resguardado por la normativa vigente que ampara la actuación de buena fe en situaciones de emergencia (Ley. 21.156).

Toda revisión o activación deberá quedar registrada en los sistemas institucionales conforme a las exigencias de la Ley 21.156.

Artículo 90°. Capacitación en RCP y uso de DEA.

La Universidad deberá asegurar programas permanentes de capacitación en:

- a. reanimación cardiopulmonar (RCP),
- b. uso de DEA,
- c. reconocimiento de emergencias cardiorrespiratorias.

Estas capacitaciones estarán dirigidas especialmente a: guardias, auxiliares, equipos de salud universitarios, personal estratégico de alto flujo y Comités Paritarios.

La USSO deberá llevar un registro actualizado de personas capacitadas.

Artículo 91°. Responsabilidades institucionales.

Corresponderá a:

- a. USSO: supervisar la instalación, ubicación, registros y cumplimiento normativo.
- b. Reparticiones: custodiar el DEA asignado a su dependencia y reportar oportunamente cualquier irregularidad. Mantener al día el programa de mantenciones del equipo.
- c. Dirección de Personal: integrar el sistema DEA al Plan de Emergencias y coordinar recursos operativos.
- d. Comités Paritarios: colaborar en difusión, capacitación y monitoreo preventivo.

Artículo 92°. Sustitución de equipos.

Un DEA será retirado y reemplazado cuando:

- a. haya sido utilizado;
- b. presente fallas detectadas por el autochequeo;
- c. se encuentre con mantención vencida;
- d. su vida útil haya expirado;
- e. el fabricante declare obsolescencia programada.

El reemplazo deberá ejecutarse dentro del plazo más breve posible, garantizando la continuidad de la cobertura del área.

Artículo 93°. Registro, trazabilidad y reporte de eventos.

Todo evento en que un DEA sea activado total o parcialmente deberá registrarse y reportarse a la USSO inmediatamente.

El registro deberá incluir:

- a. fecha y hora,
- b. dependencia donde ocurrió,
- c. identificación del equipo,
- d. descripción del evento,
- e. derivación de la persona afectada,
- f. equipos utilizados (baterías, parches).

La USSO presentará un informe anual de funcionamiento del sistema DEA a la Dirección de Personal.

Artículo 94°. Disposición general sobre extintores portátiles.

La Universidad deberá contar con extintores portátiles en todas sus dependencias, de acuerdo con la normativa vigente, las recomendaciones del organismo administrador y los estándares técnicos aplicables.

Estos extintores deberán cumplir con la Norma Chilena NCh 2056 o aquella que la reemplace.

Los extintores constituyen equipos críticos de respuesta inicial frente a incendios y deberán mantenerse permanentemente operativos, accesibles y señalizados.

Artículo 95°. Tipos y capacidad de los extintores.

La selección de extintores deberá considerar:

- a. la naturaleza del riesgo presente en el recinto;
- b. el tipo de material combustible o inflamable;
- c. la clasificación del equipo (A, B, C, D, K u otra aplicable);
- d. la capacidad mínima recomendada para la superficie o actividad;
- e. compatibilidad con instalaciones eléctricas, laboratorios, talleres o cocinas, cuando corresponda.

La USSO determinará los tipos y capacidades por edificio o zona de riesgo.

Artículo 96°. Ubicación y accesibilidad.

Los extintores deberán instalarse:

- a. en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso;
- b. con ruta despejada y sin obstrucciones;
- c. en soportes murales o gabinetes certificados;
- d. a una altura adecuada conforme a la normativa técnica;
- e. en proximidad a salidas, rutas de evacuación y áreas de mayor riesgo.

Se deberá mantener un plano actualizado con la ubicación de los extintores por edificio.

Artículo 97°. Señalización.

Todo extintor deberá contar con señalización visible que permita su identificación a distancia, indicando:

- a. tipo de extintor,
- b. uso recomendado,
- c. instrucciones básicas de operación,
- d. fecha de la última mantención,
- e. número de inventario institucional.

La señalización deberá cumplir con normas técnicas vigentes.

Artículo 98°. Mantención, inspección y recarga.

La Universidad deberá asegurar:

- a. inspección anual, realizada por el personal competente;
- b. mantención anual certificada, por proveedor autorizado;
- c. recarga obligatoria después de cualquier uso parcial o total;
- d. reemplazo inmediato de extintores en mal estado, vencidos o dañados;
- e. registro electrónico de todas las inspecciones, recargas y reparaciones.

Los edificios deberán garantizar acceso para las revisiones programadas.

Artículo 99°. Capacitación para el uso de extintores.

La Universidad promoverá capacitaciones periódicas sobre el uso correcto de extintores, especialmente dirigidas a:

- a. guardias y auxiliares,
- b. personal administrativo de alta concurrencia,
- c. responsables de laboratorios y talleres.
- d. Comités Paritarios

Estas capacitaciones deberán contemplar instrucción teórica y práctica, y se mantendrá registro de asistencia.

Artículo 100°. Responsabilidades institucionales.

Corresponderá a:

- a. USSO: supervisar la instalación, reposición, mantención y registro de los extintores.
- b. Reparticiones: custodiar los equipos asignados y reportar cualquier anomalía.
- c. Comités Paritarios: colaborar en la supervisión preventiva y promover la correcta señalización.
- d. Jefaturas: garantizar accesos despejados y cumplimiento de las medidas internas de prevención.

Artículo 101°. Retiro y sustitución de equipos.

Se retirarán de inmediato los extintores que:

- a. hayan sido utilizados;
- b. presenten daños visibles;
- c. se encuentren vencidos;
- d. registren observaciones graves o reiteradas en las inspecciones o en la mantención anual señaladas en el artículo 98;
- e. hayan sido declarados obsoletos por el fabricante.

El reemplazo deberá efectuarse sin interrupción de la cobertura del área.

Artículo 102º. Registros y trazabilidad.

La USSO mantendrá un registro institucional que incluya, para cada extintor:

- a. ubicación exacta,
- b. tipo y capacidad,
- c. fecha de instalación,
- d. fecha de inspecciones,
- e. recargas y mantenciones,
- f. estado operativo.

Un resumen anual será informado a la Dirección de Personal y al Comité Paritario correspondiente.

Artículo 103. Mantención de redes húmedas.

La revisión del funcionamiento de las redes húmedas existentes en las distintas reparticiones de la Universidad deberá realizarse con la asesoría técnica de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y de la Dirección de Servicios (DISER).

La USSO y la DISER elaborarán conjuntamente un programa anual de control, que deberá considerar las inspecciones, pruebas operativas, mantenciones preventivas y correctivas necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de dichas redes, así como los registros correspondientes.

Artículo 104º. Botiquines y primeros auxilios.

La Universidad deberá contar con botiquines de primeros auxilios en los recintos que determine la USSO, considerando el nivel de riesgo, la distancia a servicios de salud y la afluencia de personas.

Los botiquines deberán:

- a. Mantenerse en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso;
- b. Contener, a lo menos, los elementos definidos en el protocolo institucional de primeros auxilios;
- c. Ser revisados periódicamente, registrando fecha de inspección, reposición y responsable.

La USSO, en coordinación con las Facultades y Organismos, definirá los contenidos mínimos de los botiquines y las personas responsables de su custodia.

La Universidad promoverá la capacitación básica en primeros auxilios de quienes cumplan funciones críticas en la respuesta a emergencias.

TÍTULO XI

COORDINACIÓN DE RIESGOS CON EMPRESAS CONTRATISTAS Y TERCEROS

Artículo 105º. Ámbito de aplicación

Este Título se aplica a todas las empresas contratistas, subcontratistas, proveedoras de servicios, empresas invitadas y personas trabajadoras externas que desarrollen actividades en dependencias, instalaciones o recintos bajo control directo o indirecto de la Universidad de Concepción, cualquiera sea el mecanismo contractual utilizado. Incluye actividades de:

Las actividades comprendidas incluyen, a lo menos, aquellas relacionadas con:

- a. obras civiles y de infraestructura;
- b. mantenimiento y reparaciones;
- c. aseo, jardinería, servicios de seguridad o vigilancia y servicios generales;
- d. servicios informáticos, tecnológicos o de soporte;
- e. apoyo docente, clínico o de laboratorio;
- f. servicios eventuales o transitorios;
- g. cualquier otra actividad ejecutada mediante contrato de obras y/o servicios.

Solo podrán ejecutar obras o prestar servicios en dependencias universitarias aquellas empresas inscritas en el Registro de Contratistas de la Universidad de Concepción, salvo autorización expresa de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

Las disposiciones de este Título se aplicarán sin perjuicio y en coordinación con el Reglamento General de Contratistas, Obras y Servicios de la Universidad de Concepción, administrado por la Dirección de Servicios, el que regula el Registro de Contratistas, la Inspección Técnica de la Obra (ITO) y los mecanismos de evaluación, control y sanción contractual.

Artículo 106º. Responsabilidad de la Universidad frente a empresas contratistas

En conformidad con la Ley N.º 16.744 y el Decreto Supremo N.º 44, la Universidad, a través de sus Facultades, Organismos, la Dirección de Servicios y la USSO, deberá:

- a. Coordinar la gestión preventiva cuando existan actividades simultáneas o sucesivas con empresas externas.
- b. Identificar peligros y evaluar los riesgos derivados de la concurrencia de empresas.

- c. Informar a las empresas externas sobre las condiciones del entorno de trabajo, incluyendo riesgos y medidas preventivas aplicables al recinto.
- d. Entregar a cada empresa contratista la información relevante del MIPER institucional y del área en que ejecutará sus labores.
- e. Exigir el cumplimiento de la normativa de seguridad, higiene y salud en el trabajo.
- f. Controlar que las empresas externas cuenten con competencias, certificaciones y medidas preventivas adecuadas.
- g. Suspender actividades cuando exista un riesgo grave e inminente.
- h. Registrar el ingreso de empresas y personas trabajadoras externas.

Artículo 107º. Responsabilidades de las empresas contratistas

Las empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras deberán:

- a. Cumplir íntegramente la Ley N.º 16.744, el Código del Trabajo, el DS N.º 44, el DS N.º 594 y la normativa institucional relativa a prevención de accidentes y seguridad en el trabajo.
- b. Presentar, antes de iniciar actividades, su MIPER específica y su Programa de Trabajo Seguro.
- c. Proporcionar EPP certificados, adecuados y suficientes.
- d. Capacitar a su personal en los riesgos específicos del trabajo a ejecutar.
- e. Informar de inmediato a la Universidad de Concepción cualquier accidente del trabajo o incidente grave.
- f. Mantener un registro actualizado del personal que ejecuta las labores.
- g. Retirar de la faena a quien incumpla normas de seguridad.
- h. Mantener orden, limpieza y retiro de residuos.
- i. Cooperar en investigaciones de accidentes.
- j. Cumplir los protocolos institucionales de emergencia, ingreso y circulación.

Artículo 108º. Obligación de coordinación preventiva

La coordinación preventiva entre la Universidad y empresas externas incluirá:

- a. intercambio de información sobre peligros y controles;
- b. compatibilización de procedimientos y medidas preventivas;
- c. determinación de áreas restringidas y rutas seguras;
- d. medidas especiales para trabajos en altura, espacios confinados o alto riesgo;
- e. señalización coordinada en zonas de intervención;
- f. coordinación de medidas ante riesgos psicosociales o violencia ejercida por terceros, cuando corresponda.

La coordinación preventiva será realizada por la Dirección de Servicios y la USSO, con la participación de la Inspección Técnica de la Obra (ITO) cuando corresponda.

Si los servicios externos fueren contratados directamente por alguna Facultad u Organismo, dicha repartición deberá avisar, con antelación al inicio de los trabajos, a la Dirección de Servicios, así como a la USSO, para que se dé correcto cumplimiento a lo sancionado este artículo.

Artículo 109º. Ingreso y acreditación de empresas externas

Toda empresa contratista deberá acreditarse, antes de iniciar actividades, mediante la presentación de una ficha de arranque, que deberá contener, a lo menos:

- a. documentación contractual;
- b. nómina del personal;
- c. certificados de competencias y capacitaciones;
- d. MIPER específica;
- e. constancia de entrega de EPP;
- f. protocolos de emergencia compatibles con los institucionales.

Esta acreditación deberá complementarse con la Lista de Chequeo Operacional de Faena o instrumento equivalente definido por la Dirección de Servicios y la USSO, cuyo cumplimiento será condición para el inicio y continuidad de los trabajos.

La Universidad podrá denegar o suspender el ingreso ante incumplimientos.

La acreditación preventiva regulada en este artículo no sustituye ni modifica los requisitos de inscripción, permanencia ni evaluación establecidos en el Reglamento General de Contratistas de la Universidad de Concepción.

Artículo 110º. Supervisión y control

La responsabilidad primaria de supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo durante la ejecución de obras o servicios por empresas contratistas corresponderá a la Facultad u Organismo que haya solicitado o encargado la contratación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Servicios, la USSO y, cuando corresponda, la Inspección Técnica de la Obra (ITO) ejercerán funciones de supervisión, apoyo técnico y control institucional, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En el ejercicio de estas funciones, deberán:

- a. Supervisar el cumplimiento de las medidas preventivas por parte de contratistas.
- b. Exigir correcciones inmediatas ante desviaciones de seguridad.
- c. Suspender actividades de riesgo cuando corresponda.

Los incumplimientos deberán registrarse y comunicarse a la Dirección de Servicios y a la Dirección de Personal para su incorporación en los registros institucionales y en la evaluación del contratista.

Artículo 111º. Accidentes del trabajo de personal externo

Si una persona trabajadora externa sufre un accidente en instalaciones universitarias:

- a. Se activarán los primeros auxilios y traslado según protocolo institucional.
- b. La empresa deberá realizar la denuncia ante su organismo administrador.
- c. USSO participará en la investigación en calidad de entidad concurrente conforme al Título VII del D.S. N.º 76/2007 y a lo dispuesto en la Ley N.º 16.744.
- d. Se registrará el hecho en el registro institucional de accidentes, sin perjuicio de la responsabilidad de la empresa contratista.

La Universidad podrá suspender las actividades de la empresa cuando existan condiciones inseguras asociadas al accidente.

Artículo 112º. Riesgo grave e inminente en empresas externas

Cuando en el desarrollo de actividades de una empresa externa se genere un riesgo grave e inminente, cualquier persona trabajadora podrá alertar a su jefatura o a la USSO.

La Universidad deberá:

- a. suspender inmediatamente las actividades afectadas,
- b. eliminar o controlar el riesgo,
- c. documentar el incidente.

No constituirá incumplimiento contractual la paralización por razones de seguridad.

Artículo 113º. Medidas disciplinarias y contractuales

El incumplimiento de las normas de seguridad por parte de una empresa contratista podrá dar lugar a:

- a. amonestación escrita;
- b. suspensión temporal del ingreso a dependencias universitarias;

- c. remoción de personal específico;
- d. aplicación de multas contractuales;
- e. término anticipado del contrato, cuando proceda.
- f. eliminación del Registro de Contratistas de la Universidad de Concepción administrado por la Dirección de Servicios, y/o del Registro de Proveedores de la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos.

La aplicación de estas medidas deberá realizarse previa investigación ajustada a las reglas sobre investigación y sanción de infracciones contenidas en este Reglamento, garantizando un procedimiento racional, el derecho a ser oído y la proporcionalidad de la medida.

Las medidas adoptadas deberán ser informadas a la Dirección de Servicios para su incorporación en el Registro de Contratistas y en los procesos de evaluación de desempeño contractual, sin perjuicio de las demás acciones administrativas, civiles o penales que correspondan.

Artículo 114º. Relación con otros Títulos del Reglamento

Las obligaciones contenidas en este Título se entenderán coordinadas con:

- a. Título III (Gestión Preventiva)
- b. Título VIII (Condiciones y Ambiente de Trabajo)
- c. Título IX (Accidentes y Enfermedades)
- d. Protocolos, procedimientos y reglamentación interna pertinente de la Universidad de Concepción.

Si existiere contradicción entre normas, prevalecerá la medida de mayor protección para las personas trabajadoras.

TÍTULO XII

GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS

Artículo 115º. Objeto y alcance.

El presente Título regula los riesgos específicos presentes en las actividades académicas, administrativas, operativas y de apoyo de la Universidad de Concepción, cuya gestión exige medidas preventivas diferenciadas o sujetas a normativa técnica especial.

Su contenido complementa la gestión general señalada en los Títulos VIII (Condiciones y Ambiente de Trabajo), IX (Accidentes y Enfermedades) y X (Emergencias), sin perjuicio de lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud, la Ley N.º 16.744, la Ley N.º 20.001, el DS N.º 44 y el Código del Trabajo.

SECCIÓN A

Riesgo Ergonómico y Trastornos Musculoesqueléticos (TME)

Artículo 116º. Identificación y evaluación del riesgo ergonómico.

La Universidad evaluará el riesgo ergonómico conforme a la MIPER, considerando repetitividad, fuerza, postura, carga estática, pausas insuficientes, diseño del puesto y uso prolongado de equipos.

Los factores serán analizados especialmente en personas trabajadoras que desempeñen labores de digitación, laboratorio, mantenimiento, docencia práctica, carga física o tareas repetitivas.

Artículo 117º. Medidas preventivas para TME.

Las medidas incluirán, según corresponda:

- a. ajustes del puesto de trabajo,
- b. rotación de tareas,
- c. pausas preventivas,
- d. herramientas ergonómicas,
- e. reducción de repetitividad,
- f. inducción ergonómica anual.

Las unidades deberán documentar las medidas adoptadas y remitirlas a la USSO cuando sean requeridas.

SECCIÓN B

Manipulación Manual de Cargas (Ley 20.001)

Artículo 118º. Límites máximos de carga.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden utilizarse, se observarán los siguientes límites legales:

- a. Prohibición absoluta para mujeres embarazadas de realizar operaciones de carga y descarga manual (art. 211-I).
- b. Prohibición a menores de 18 años y mujeres de manipular cargas superiores a 20 kg (art. 211-J).

- c. Límite general de 23 kg cuando no existan ayudas mecánicas. Estas restricciones son obligatorias y no podrán ser flexibilizadas.

Artículo 119º. Medidas de control.

Se adoptarán las siguientes medidas:

- a. uso prioritario de ayudas mecánicas (carros, transpaletas, grúas),
- b. reducción del peso unitario de cargas,
- c. evaluación ergonómica previa,
- d. entrenamiento en técnicas de levantamiento seguro,
- e. controles administrativos para evitar sobrecarga física.

SECCIÓN C

Riesgo Químico

Artículo 120º. Identificación, rotulación y almacenamiento seguro de sustancias peligrosas.

Toda sustancia peligrosa utilizada, almacenada o manipulada en la Universidad deberá contar con su correspondiente Hoja o Ficha de Datos de Seguridad (FDS), en español y actualizada, conforme a las disposiciones del D.S. N° 43/2016. Las FDS deberán mantenerse disponibles para las personas trabajadoras en los lugares donde se utilicen o almacenen tales sustancias, y las jefaturas deberán asegurar su difusión y acceso oportuno.

Todo envase, contenedor, equipo o bodega que almacene sustancias peligrosas deberá encontrarse rotulado conforme a los requisitos del D.S. N° 43/2016, incluyendo pictogramas, identificación de peligros, medidas preventivas y advertencias de seguridad. Ninguna sustancia podrá mantenerse en envases sin rotulación o con etiquetado deteriorado o ilegible.

Los laboratorios, talleres y bodegas además deberán asegurar:

- a. almacenamiento segregado por compatibilidad,
- b. ventilación adecuada,
- c. rotulación visible,
- d. contenedores certificados,
- e. inventarios actualizados de sustancias peligrosas.

Se prohíbe el almacenamiento o manipulación de sustancias peligrosas en envases no destinados a tal fin, tales como botellas reutilizadas, envases alimentarios u otros contenedores improvisados

Artículo 121º. Medidas preventivas y controles.

Las medidas incluirán:

- a. capacitación obligatoria al personal expuesto,
- b. uso de EPP específico según la ficha de datos de seguridad correspondiente,
- c. ventilación local y extracción forzada cuando corresponda,
- d. prohibición de almacenar sustancias incompatibles,
- e. protocolos de derrames.

SECCIÓN D

Riesgo Biológico

Artículo 122º. Gestión del riesgo biológico.

Las áreas que manipulen agentes biológicos deberán cumplir las normas de bioseguridad y los niveles de contención que determine la autoridad sanitaria.

Corresponde a cada unidad:

- a. disponer de cabinas de bioseguridad cuando corresponda,
- b. mantener señalización específica,
- c. gestionar residuos biológicos conforme a la normativa vigente.

Artículo 123º. Medidas preventivas.

Incluyen:

- a. vacunación recomendada por la autoridad sanitaria,
- b. EPP específico,
- c. protocolos de exposición accidental,
- d. entrenamiento obligatorio en bioseguridad.

SECCIÓN E

Riesgo por Radiación Ultravioleta y Condiciones Climáticas Extremas

Artículo 124º. Exposición a radiación UV.

Las personas trabajadoras expuestas al aire libre deberán contar con:

- a. EPP adecuado (sombrero, lentes, ropa UV),
- b. bloqueador solar disponible y de uso obligatorio,
- c. acceso a sombra o pausas en interiores.

La Universidad deberá proporcionar o exigir el uso de protección solar certificada cuando las labores impliquen exposición prolongada a radiación UV.

Artículo 125º. Calor, frío y eventos climáticos extremos.

La Universidad deberá adoptar medidas de protección ante temperaturas extremas, incluida hidratación, pausas, ajuste de jornada o reprogramación de tareas de ser necesario.

SECCIÓN F

Ruido, Vibraciones y Calidad del Aire

Artículo 126º. Ruido y vibraciones.

La Universidad evaluará las exposiciones conforme a los límites normativos vigentes.

Deberán implementarse medidas de ingeniería, administrativas o EPP según el resultado del MIPER.

La exposición a ruido y vibraciones no podrá superar los límites establecidos en el DS 594 y en las normas técnicas vigentes.

Artículo 127º. Calidad del aire interior y contaminantes ambientales.

Ante olores, emisión de polvos, material particulado o gases, la unidad deberá:

- a. informar de inmediato a la USSO,
- b. suspender actividades si existe riesgo grave,
- c. realizar ventilación forzada o evacuación cuando corresponda.

SECCIÓN G

Riesgo Eléctrico

Artículo 128º. Condiciones para trabajos eléctricos.

Solo personal competente podrá intervenir instalaciones eléctricas.

Se deberá asegurar:

- a. bloqueo y etiquetado (“lock-out/tag-out”),
- b. verificación de ausencia de tensión,
- c. uso de EPP dieléctrico,

- d. prohibición de intervenir equipos energizados sin autorización.

SECCIÓN H

Trabajos en Altura y Espacios Confinados

Artículo 129º. Trabajo en altura.

Toda labor sobre 1,8 metros deberá contar con:

- a. sistemas de anclaje,
- b. línea de vida,
- c. protecciones anticaídas certificadas,
- d. capacitación previa.

Queda prohibido el uso de escaleras improvisadas o en mal estado.

Artículo 130º. Espacios confinados.

Para ingresar a espacios confinados se requerirá:

- a. autorización escrita,
- b. medición de gases,
- c. ventilación previa,
- d. supervisión permanente externa,
- e. planes de rescate.

SECCIÓN I

Plaguicidas y Sustancias Tóxicas de Uso Agrícola

Artículo 131º. Manejo de plaguicidas.

Las unidades que trabajen con plaguicidas deberán cumplir:

- a. almacenamiento exclusivo,
- b. Ficha de Datos de Seguridad disponible,
- c. EPP específico,
- d. prohibición de uso por personal no autorizado,
- e. prohibición absoluta durante embarazo y lactancia.

SECCIÓN J

Manejo y control de Citostáticos

Artículo 132º. Las unidades que manipulen preparen, administren o almacenen citostáticos deberán cumplir las medidas de prevención establecidas en la normativa

sanitaria vigente, en las instrucciones del organismo administrador de la Ley N.^º 16.744 y en los procedimientos internos aprobados por la Universidad.

La jefatura responsable deberá asegurar, al menos:

- a. Que las tareas se ejecuten en áreas habilitadas, exclusivas, con acceso controlado.
- b. Capacitación sobre bioseguridad, uso de EPP y procedimiento de emergencias.
- c. Capacitación en protocolo de contención, recolección y descontaminación.
- d. Que existan protocolos y procedimientos vigentes para el control de derrames y la eliminación de residuos peligrosos.
- e. Que se garantice la vigilancia de la salud cuando corresponda, conforme a la normativa aplicable.

El detalle técnico de estas medidas se establecerá en los protocolos y procedimientos de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y será de cumplimiento obligatorio.

SECCIÓN K

Plan Nacional de erradicación de la sílice

Artículo 133º. Plan de erradicación de la Sílice (PLANESI)

- a. Informar la implementación de medidas del sistema de gestión.
- b. Informar de manera clara y oportuna los riesgos asociados a la Sílice y las medidas de control definidas por la organización.
- c. EPP específicos
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN L

Protocolo de exposición a ruido (Prexor)

Artículo 134º. Exposición a ruido

- a. Informar la implementación de medidas del sistema de gestión.

- b. Informar de manera clara y oportuna los riesgos asociados al Ruido y las medidas de control definidas por la organización.
- c. EPP específicos
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN M

Protocolo asbesto

Artículo 135º. Protocolo exposición a Asbesto

- a. Al detectar la presencia de asbesto, notificar a la USSO.
- b. EPP específicos
- c. Toda gestión de manejo y disposición será realizada por personal especializado.
- d. La USSO establecerá las medidas técnicas y administrativas destinadas a identificar, evaluar, controlar y eliminar el riesgo.
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN N

Protocolo metales y metaloides

Artículo 136º. Exposición a metales y metaloides.

- a. Uso de EPP específicos
- b. Inventario actualizado del tipo de metales y metaloides (Ej: plomo, Arsénico, mercurio, cromo VI, cadmio, níquel)
- c. Ficha técnica y Hoja de seguridad
- d. Participar del programa de vigilancia
- e. Asistencia a exámenes médicos, programas de vigilancia
- f. Las personas trabajadoras deberán recibir capacitación anual.

SECCIÓN N

Disposiciones Finales del Título

Artículo 130°. Capacitación, integración al MIPER y registros

Las personas trabajadoras expuestas a los riesgos regulados en este Título deberán recibir capacitación específica, periódica y documentada, acorde con la naturaleza de sus funciones y el nivel de riesgo asociado.

Las evaluaciones de riesgos específicas que se efectúen en el marco de este Título deberán integrarse a la Matriz Institucional de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), la cual deberá actualizarse cada vez que se produzcan modificaciones relevantes en los procesos, condiciones de trabajo o con ocasión de incidentes o accidentes significativos.

La Universidad, a través de la USSO, mantendrá registros actualizados de las evaluaciones realizadas, exposiciones detectadas, medidas de control implementadas, capacitaciones impartidas y demás acciones preventivas asociadas a los riesgos regulados en este Título, para efectos de gestión preventiva, trazabilidad y fiscalización.

TÍTULO XIII

MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 131°. Ámbito de aplicación.

Este Título regula las condiciones mínimas de higiene y seguridad aplicables a las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia que se desarrollen en la Universidad de Concepción, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 21.220, el Código del Trabajo, el DS N.º 44/2024 y demás normativa vigente.

Su aplicación será obligatoria para toda persona trabajadora que ejecute parte o la totalidad de sus funciones fuera de las dependencias institucionales, de manera permanente, parcial u ocasional.

Artículo 132°. Responsabilidad institucional en materia preventiva.

La Universidad deberá garantizar la información y orientación necesaria para que la persona trabajadora pueda desempeñar sus labores a distancia en condiciones seguras, conforme a la normativa vigente.

Esto incluye:

- a. Informar sobre los riesgos específicos del teletrabajo;
- b. Proporcionar orientaciones sobre ergonomía, pausas activas y organización del trabajo;
- c. Coordinar, cuando proceda, la evaluación preventiva con el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744;
- d. Indicar las condiciones mínimas recomendadas para un espacio de trabajo seguro;
- e. Ofrecer capacitaciones preventivas pertinentes.

Artículo 135°. Obligaciones de la persona que teletrabaja.

La persona trabajadora que realice teletrabajo o trabajo a distancia deberá:

- a. Mantener un espacio de trabajo ordenado, seguro y libre de riesgos evidentes;
- b. Instalar los equipos provistos por la Universidad conforme a las recomendaciones técnicas y preventivas;
- c. Aplicar las medidas de autocuidado, incluyendo pausas activas, ergonomía y gestión del tiempo;
- d. Informar oportunamente a su jefatura y a la USSO cualquier condición insegura o incidente;
- e. Permitir evaluaciones preventivas remotas del puesto de trabajo, cuando así lo requiera la normativa vigente.

Artículo 134°. Condiciones del puesto de trabajo.

El espacio destinado al teletrabajo deberá cumplir, en lo posible, con las condiciones mínimas de seguridad y ergonomía definidas por la Universidad y el Organismo Administrador.

La persona trabajadora será responsable de habilitar un entorno que cumpla con dichas condiciones dentro de sus posibilidades materiales.

Cuando ello no sea posible por razones ajenas a la Universidad, deberán acordarse medidas alternativas de organización del trabajo, sin que ello implique la obligación institucional de entregar equipamiento o mobiliario, salvo que esté expresamente pactado.

Artículo 135°. Evaluación de riesgos del teletrabajo.

La Universidad, a través de los procedimientos instruidos por la Dirección de Personal, podrá realizar la identificación y evaluación de riesgos del teletrabajo mediante uno o más de los siguientes instrumentos:

- a. Cuestionarios o listas de verificación autoaplicadas (autoevaluación);
- b. Revisión de fotografías o videollamadas del espacio de trabajo;
- c. Análisis de tareas, cargas de trabajo y tiempos de exposición;
- d. Determinación de medidas ergonómicas, organizacionales o ambientales.

Los resultados deberán integrarse al proceso institucional de MIPER.

Artículo 136º. Ergonomía y pausas activas.

La Universidad promoverá medidas preventivas para disminuir la fatiga visual, la sobrecarga musculoesquelética y el sedentarismo. Para ello podrá implementar:

- a. orientaciones estructuradas sobre postura, distancia visual y altura de mesa y silla;
- b. programas de pausas activas;
- c. uso correcto de accesorios ergonómicos, cuando proceda;
- d. prácticas de gestión del tiempo para prevenir fatiga y sobrecarga.

Artículo 137º. Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.

Sin perjuicio del Título XIV sobre riesgos psicosociales, el teletrabajo requerirá medidas específicas orientadas a prevenir:

- a. aislamiento laboral;
- b. sobrecarga o difuminación de límites entre vida personal y trabajo;
- c. alteraciones derivadas de hiperconectividad;
- d. descoordinaciones con equipos presenciales.

La jefatura deberá asegurar canales de comunicación frecuentes, reuniones periódicas y mecanismos de apoyo.

Artículo 138º. Equipos, herramientas y ciberseguridad.

La Universidad podrá proporcionar equipos o herramientas para el teletrabajo cuando así lo establezca el acuerdo respectivo, la jefatura o la normativa interna aplicable.

En los casos en que el equipamiento sea provisto por la persona trabajadora, este deberá cumplir condiciones básicas de seguridad y compatibilidad para el desempeño de las labores.

La seguridad de la información institucional deberá regirse, en todo caso, por las políticas de ciberseguridad vigentes, independientemente del dispositivo utilizado.

Artículo 139º. Accidentes del trabajo en teletrabajo.

Los accidentes ocurridos durante la ejecución de funciones a distancia se regirán por las reglas generales de la Ley N.º 16.744.

La persona trabajadora deberá informar de inmediato el accidente, señalar el lugar, la hora, las circunstancias y la actividad laboral en ejecución. La Universidad, en coordinación con el Organismo Administrador, aplicará los procedimientos correspondientes.

Artículo 140º. Revisión y actualización del teletrabajo.

Toda modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia estará sujeta a revisión periódica por parte de la Dirección de Personal y podrá modificarse o suspenderse cuando así lo exija la normativa preventiva, la evaluación de riesgos o necesidades institucionales.

La Universidad podrá actualizar estas disposiciones en función de cambios regulatorios o nuevas recomendaciones técnicas.

TÍTULO XIV

GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Artículo 141º. Objeto y alcance.

El presente Título establece los principios preventivos, obligaciones institucionales y mecanismos de coordinación para la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, así como para la prevención, abordaje y control de la violencia y el acoso en el trabajo, en conformidad con la Ley N.º 21.643, el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N° 44/2024 y la normativa institucional vigente.

La gestión de riesgos psicosociales comprende la identificación, evaluación, control y seguimiento de factores organizacionales que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral de las personas trabajadoras, con independencia de la existencia de denuncias por violencia o acoso.

Las disposiciones de este Título serán aplicables a todas las personas trabajadoras de la Universidad, cualquiera sea su modalidad contractual o régimen de desempeño.

Artículo 142º. Marco normativo aplicable.

La gestión preventiva regulada en este Título se regirá, entre otras, por las siguientes normas:

- a. Ley N.º 21.643, sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- b. Código del Trabajo.
- c. Ley N.º 16.744 y sus reglamentos.
- d. Decreto Supremo N.º 44/2024, sobre Gestión Preventiva de Riesgos Laborales.
- e. Ley N.º 21.369.
- f. Convenio N.º 190 y Recomendación N.º 206 de la Organización Internacional del Trabajo.
- g. Protocolos institucionales vigentes de la Universidad sobre riesgos psicosociales y prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- h. Instrucciones, circulares y protocolos técnicos dictados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS) u otros organismos estatales, incluyendo los instrumentos oficiales para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, tales como el CEAL-SM o aquellos que lo reemplacen.

Artículo 143º. Obligaciones preventivas de la Universidad.

La Universidad deberá:

- a. Implementar procesos sistemáticos de evaluación, prevención y control de riesgos psicosociales, conforme a las directrices estatales o del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.
- b. Adoptar medidas oportunas para evitar situaciones de violencia o acoso en el trabajo.
- c. Incorporar de manera transversal el enfoque de género e interseccionalidad en la gestión preventiva.
- d. Difundir oportunamente los protocolos, canales de orientación, denuncia y procedimientos institucionales.
- e. Implementar medidas de resguardo inmediato cuando se detecten situaciones de riesgo.
- f. Desarrollar programas permanentes de sensibilización y formación preventiva.
- g. Garantizar que no existan represalias contra quienes informen o participen en los procedimientos regulados por la Ley N.º 21.643.

Artículo 144º. Evaluación de riesgos psicosociales.

La Universidad deberá realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales conforme a los instrumentos, metodologías e instrucciones técnicas vigentes

dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), incluyendo el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental (CEAL-SM) o aquellos que lo reemplacen.

Las evaluaciones deberán desarrollarse con enfoque participativo, resguardando la confidencialidad de la información, y tendrán exclusivamente fines preventivos, sin carácter sancionatorio.

Los resultados de dichas evaluaciones deberán integrarse a la Matriz Institucional de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) y dar lugar a planes de acción preventiva, los que deberán actualizarse ante modificaciones relevantes de los procesos, condiciones de trabajo o con ocasión de incidentes o situaciones de riesgo significativas.

Artículo 145°. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán:

- a. Participar en las actividades de capacitación y prevención definidas por la Universidad.
- b. Informar oportunamente la existencia de factores de riesgo psicosocial, así como situaciones de violencia o acoso.
- c. Contribuir a un ambiente laboral respetuoso y libre de cualquier forma de maltrato.
- d. Cumplir las instrucciones impartidas por las jefaturas, la USSO y los organismos preventivos competentes.

Artículo 146°. Responsabilidades de las jefaturas.

Las jefaturas deberán:

- a. Identificar y gestionar los riesgos psicosociales presentes en sus unidades.
- b. Detectar tempranamente señales de sobrecarga, conflicto, deterioro del clima laboral u otras prácticas inadecuadas.
- c. Implementar medidas preventivas y correctivas oportunas, en coordinación con las instancias institucionales competentes.
- d. Derivar de manera inmediata las denuncias o situaciones constitutivas de violencia o acoso a los canales establecidos en la Ley N.º 21.643 y el Protocolo Institucional.
- e. Facilitar la participación de su equipo en las actividades preventivas.
- f. Colaborar plenamente con las instancias de evaluación, investigación y seguimiento.

Artículo 147°. Coordinación institucional.

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales, así como la prevención, abordaje, investigación y sanción de las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, será coordinada bajo la conducción de la Dirección de Personal, a través de las áreas técnicas que de ella dependen y en articulación con las instancias institucionales pertinentes.

Para estos efectos, la coordinación institucional comprenderá, a lo menos, la participación de:

- a. Dirección de Personal, como órgano responsable de la conducción, articulación y seguimiento del sistema.
- b. Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO), en su calidad de unidad técnica dependiente de la Dirección de Personal, responsable del apoyo especializado en gestión preventiva de riesgos laborales y psicosociales.
- c. Área institucional encargada de la aplicación de la Ley N.º 21.643, dependiente funcionalmente de la Dirección de Personal, respecto de los procesos de prevención, orientación, investigación y sanción de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, conforme a la normativa vigente y al Protocolo Institucional.
- d. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en el marco de sus funciones legales y reglamentarias.
- e. Facultades y Organismos Universitarios, en su calidad de responsables directos de la gestión preventiva y del clima laboral en sus respectivas unidades.
- f. Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, en el ámbito de sus funciones de asesoría técnica, evaluación e intervención preventiva.

La coordinación institucional incluirá el intercambio de información preventiva, el seguimiento de indicadores, el análisis de tendencias y la definición de acciones de mejora continua, resguardando en todo momento la confidencialidad de los antecedentes sensibles y los derechos de las personas involucradas.

Artículo 148°. Medidas preventivas e intervenciones organizacionales

Cuando, como resultado de evaluaciones de riesgos psicosociales, diagnósticos institucionales, seguimiento de indicadores u otras instancias preventivas, se detecten factores de riesgo relevantes, la Universidad deberá implementar medidas preventivas e intervenciones organizacionales específicas, orientadas a reducir o controlar dichos riesgos.

Estas medidas podrán comprender, entre otras:

- a. Ajustes en la organización del trabajo, tales como redistribución de cargas, clarificación de funciones o revisión de procesos.
- b. Acciones de fortalecimiento del liderazgo, la comunicación interna y el trabajo colaborativo.
- c. Intervenciones dirigidas a mejorar el clima laboral y los mecanismos de apoyo organizacional.
- d. Medidas de resguardo preventivo para personas o equipos expuestos a riesgos psicosociales significativos.
- e. Acciones focalizadas respecto de grupos con mayor exposición, considerando enfoque de género, interseccionalidad y condiciones particulares de vulnerabilidad.

La implementación de estas medidas se realizará con independencia de la existencia de denuncias formales por violencia o acoso, y deberá ser objeto de seguimiento y evaluación de eficacia.

Artículo 149º. Orientación, apoyo y denuncias

Las personas trabajadoras podrán solicitar orientación, apoyo o presentar denuncias a través de los canales definidos en la Ley N.º 21.643 y en el Protocolo Institucional vigente.

La Universidad deberá asegurar condiciones de confidencialidad, accesibilidad, oportunidad y ausencia de represalias.

Artículo 150º. Confidencialidad y protección.

En todas las etapas de gestión preventiva, orientación, investigación y seguimiento deberá resguardarse estrictamente la confidencialidad de las personas involucradas.

La Universidad adoptará medidas eficaces de protección para prevenir represalias y asegurar condiciones de trabajo adecuadas durante y después de los procedimientos respectivos.

Artículo 151º. Seguimiento, registro y mejora continua.

Corresponderá a la Dirección de Personal y a la USSO:

- a. Mantener registros preventivos actualizados sobre riesgos psicosociales, evaluaciones, medidas implementadas y capacitaciones.
- b. Elaborar informes de seguimiento para detectar tendencias y definir acciones preventivas.

- c. Formular recomendaciones de mejora organizacional.
- d. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas.
- e. Proponer actualizaciones al presente Reglamento cuando resulte necesario.

TÍTULO XV

Rol, atribuciones y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Artículo 152º. Rol y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son órganos técnicos de participación paritaria, de carácter preventivo, asesor y colaborativo, destinados a promover la seguridad y salud en el trabajo, prevenir riesgos laborales y contribuir al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en la Universidad.

Corresponderá a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Asesoría e instrucción preventiva.

Asesorar e instruir a las personas trabajadoras en la correcta utilización de los instrumentos de protección, entendiéndose por tales no solo los elementos de protección personal, sino también todo dispositivo, sistema o medida destinada a controlar riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, tales como protecciones de máquinas, equipos, sistemas de ventilación o captación de contaminantes, entre otros.

Esta función se ejercerá preferentemente mediante:

- a. Visitas periódicas a los lugares de trabajo, revisando procedimientos y prácticas laborales, impartiendo instrucciones preventivas en el mismo lugar de ejecución del trabajo.
- b. El uso de recursos, asesorías o colaboraciones proporcionadas por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744.
- c. La organización de reuniones informativas, charlas, campañas u otros medios de difusión preventiva.

2. Vigilancia del cumplimiento normativo.

Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Universidad como de las personas trabajadoras, de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando una labor permanente y sistemática.

Para estos efectos, el Comité deberá confeccionar y ejecutar un **programa de trabajo preventivo**, que contendrá al menos las actividades a realizar, plazos y responsables de seguimiento, considerando especialmente:

- a. La revisión de instalaciones, maquinarias, equipos, procesos, almacenamiento de materiales, tránsito de personas y prácticas de trabajo.
- b. El análisis de antecedentes históricos de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- c. La jerarquización de incumplimientos o deficiencias detectadas, conforme a su gravedad y magnitud.
- d. La definición de prioridades, propuestas de solución y plazos de ejecución, armonizando el nivel de riesgo con la capacidad operativa de la Universidad.
- e. El control y evaluación periódica de los resultados del programa.

3. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

Investigar, con resguardo de la información sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos y otras afecciones que afecten de manera reiterada o general a las personas trabajadoras, cuando sea presumible su origen laboral.

Para estos efectos, el Comité deberá utilizar la metodología de investigación definida por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

4. Determinación de negligencia inexcusable.

Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional investigada se produjo por negligencia inexcusable de la persona trabajadora, en los términos del artículo 70 de la Ley N.º 16.744.

Esta determinación tendrá carácter técnico y deberá constar de manera fundada en el respectivo informe, sin perjuicio de las atribuciones resolutivas que correspondan a la autoridad competente.

5. Propuesta de medidas preventivas y correctivas.

Indicar y proponer la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que resulten necesarias para la prevención de riesgos laborales, la corrección de deficiencias detectadas y la mitigación de riesgos futuros, atendida la naturaleza y gravedad de los hechos analizados.

6. Capacitación en seguridad y salud.

Promover la realización de cursos, actividades formativas y acciones de capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo, ya sea a través de

proveedores públicos o privados autorizados, del organismo administrador o de instancias internas de la Universidad.

7. Riesgo grave e inminente.

Informar oportunamente a la Universidad cuando detecte la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que se adopten las medidas correspondientes conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo, debiendo además informar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los derechos que dicha norma les confiere.

8. Otras funciones.

Cumplir las demás funciones o misiones que les encomienda el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 o la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

TÍTULO XVI

RÉGIMEN SANCIONATORIO POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 153º. Principios de la potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria derivada del incumplimiento del presente Reglamento se ejercerá conforme a los principios de bilateralidad, racionalidad, proporcionalidad, imparcialidad, no discriminación y perspectiva de género, garantizando siempre el derecho a ser oído.

Artículo 154º. Concepto de infracción

Se entenderá por infracción toda acción u omisión imputable a una persona trabajadora, jefatura o responsable de una Facultad u Organismo universitario que implique el incumplimiento de una obligación, prohibición o deber funcional establecido en el presente Reglamento y que genere o pueda generar riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 155º. Sanciones administrativas aplicables

Las personas trabajadoras dependientes de la Universidad, cualquiera sea su calidad, académicas o no académicas, que incurran en infracciones a las disposiciones del presente Reglamento, podrán ser objeto de las siguientes sanciones administrativas, según la gravedad de la infracción acreditada:

- a. **Censura por escrito:** Es la amonestación escrita formulada por la autoridad competente aplicable al trabajador o trabajadora, de la cual deberá quedar constancia en la Carpeta Personal a cargo de la Dirección de Personal.
- b. **Multa:** Es la privación de un porcentaje de la remuneración diaria a que tiene derecho el trabajador o trabajadora por concepto de la prestación de sus servicios.

Los ingresos recaudados por concepto de la sanción administrativa de multa se destinarán, exclusivamente, a actividades de bienestar del personal y serán administrados por la Dirección de Personal.

De toda resolución que aplique una sanción administrativa deberá remitirse copia a la Dirección de Personal, la que procederá a su incorporación y registro en la Carpeta Personal del trabajador o trabajadora, y a informar de dicha sanción a la Dirección del Trabajo, cuando corresponda conforme a la normativa vigente. Asimismo, deberá enviarse copia de la resolución a la Facultad u Organismo en que la persona sancionada se desempeñe.

Tratándose de personal académico, la Dirección de Personal deberá, además, poner esta resolución en conocimiento de la Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad respectiva, así como de la Comisión de Evaluación correspondiente, para los fines que resulten pertinentes.

No procederá la aplicación de una sanción distinta de las establecidas en el presente artículo.

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo directamente, si los hechos configuran alguna de las causales de terminación de la relación laboral, establecidas en el Código del Trabajo.

Artículo 156º. Medidas correctivas

Con independencia de la sanción que eventualmente se aplique, la investigación podrá proponer medidas correctivas destinadas a eliminar o controlar los riesgos detectados, tales como capacitación obligatoria, refuerzo de supervisión, modificaciones de procedimientos o adecuaciones del puesto de trabajo.

Artículo 157º. Infracciones gravísimas

Constituyen infracciones gravísimas las conductas que generen riesgo grave e inminente, comprometan directamente la vida o salud de las personas, o afecten estructuralmente el sistema de prevención institucional.

Son infracciones gravísimas, entre otras:

1. Desactivar, modificar, inutilizar o permitir la inutilización de equipos de Riesgo o críticos y/o de Recursos para dar respuesta frente a situaciones de emergencia.
2. Ejecutar labores expresamente prohibidas o continuar trabajando tras instrucción formal de suspensión por riesgo grave e inminente.
3. Consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral, o presentarse a trabajar bajo sus efectos, cuando ello implique riesgo para la seguridad.
4. Ocultar, falsear u omitir deliberadamente la notificación de accidentes del trabajo, incidentes graves o situaciones de riesgo grave e inminente.
5. Manipular sustancias peligrosas, agentes biológicos o equipos de Riesgo o Críticos sin autorización, capacitación o sin cumplir con las instrucciones de seguridad a su respecto.
6. Impedir, obstruir o entorpecer investigaciones de accidentes graves o fatales.
7. Reincidir en infracciones graves previamente sancionadas.
8. Desobedecer instrucciones técnicas de la USSO, jefaturas o Comités Paritarios cuando exista riesgo grave para la vida o salud.
9. Asignar, permitir o ejecutar labores sin EPP obligatorios en actividades de alto riesgo.
10. Incumplir deliberadamente protocolos de emergencia, evacuación o continuidad operativa.
11. Infringir intencionalmente protocolo de Prevención de acoso laboral, acoso sexual o violencia ejercida por terceros, generando desprotección grave.
12. Ocultar información relevante en procesos de vigilancia de la salud ocupacional.

La comisión de una infracción gravísima será sancionada con una multa de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora responsable, y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y

preventivas, atendida la gravedad de la conducta, el riesgo generado y la necesidad de evitar su reiteración.

Artículo 158º. Infracciones graves

Constituyen infracciones graves aquellas conductas que, sin configurar riesgo grave e inminente, sin comprometer directamente la vida o salud de las personas, ni afectar estructuralmente el sistema de prevención institucional, expongan de manera relevante a las personas trabajadoras a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Son infracciones graves, entre otras:

1. No utilizar, de manera injustificada, los EPP obligatorios.
2. Utilizar EPP en mal estado o no reportar su deterioro oportunamente.
4. Operar maquinarias y/o equipos sin capacitación o autorización correspondiente, causando daño.
5. No informar oportunamente condiciones inseguras, incidentes o sucesos peligrosos conocidos.
6. Incumplir instrucciones técnicas de seguridad impartidas por la USO, Jefaturas o Comités Paritarios.
7. No aplicar medidas correctivas determinadas tras investigaciones de accidentes.
8. Asignar tareas sin capacitación previa o sin medios de protección adecuados.
9. No participar injustificadamente en investigaciones de accidentes.
10. Incumplir procedimientos de trabajo seguro en laboratorios, talleres, clínicas o áreas técnicas.
11. No respetar restricciones médicas o adaptaciones de puesto determinadas.
12. Incumplir obligaciones de supervisión preventiva, en el caso de jefaturas.
13. No activar planes de emergencia cuando corresponda.
14. Permitir el ingreso o permanencia de personas no autorizadas en zonas de riesgo.
15. Reincidir en infracciones menos graves previamente sancionadas.

La comisión de una infracción grave será sancionada con una multa de hasta el veinte por ciento (20%) de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora responsable y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y preventivas, proporcionales a la entidad del riesgo identificado.

Artículo 159º. Infracciones menos graves

Constituyen infracciones menos graves aquellas conductas que impliquen incumplimientos preventivos o procedimentales, con riesgo moderado o potencial de producir daño.

Son infracciones menos graves, entre otras:

1. No asistir injustificadamente a capacitaciones preventivas obligatorias.
2. No participar en inducciones de seguridad al ingreso o cambio de funciones.
3. Utilizar incorrectamente EPP sin generar riesgo relevante.
4. Retrasar injustificadamente la entrega de información requerida para la MIPER o IRL.
5. No colaborar oportunamente en la actualización de la MIPER.
6. Incumplir procedimientos administrativos preventivos.
7. No respetar señalización preventiva sin consecuencias inmediatas.
8. No reportar oportunamente fallas menores de infraestructura.
9. Incumplir protocolos de orden y aseo en áreas de trabajo.
10. No participar injustificadamente en simulacros de emergencia.
11. Incumplir obligaciones formales de registro preventivo.
12. No respetar pausas ergonómicas o medidas preventivas indicadas.
13. Reincidir en infracciones leves previamente sancionadas

La comisión de una infracción menos grave será sancionada con censura o amonestación escrita y dará lugar obligatoriamente a la adopción de medidas correctivas y preventivas, proporcionales a la entidad del riesgo identificado.

Artículo 160º. Infracciones leves

Constituyen infracciones leves los incumplimientos reiterados de normas de higiene y seguridad que no configuren, en los términos de este reglamento, infracciones

gravísimas, graves ni menos graves, y cuyo impacto sea de carácter menor, sin generar una afectación relevante a la seguridad o salud de las personas trabajadoras.

La comisión de una infracción leve será sancionada con censura o amonestación escrita, sin perjuicio de las acciones de orientación o reforzamiento preventivo que la autoridad competente estime pertinentes.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 161°. Procedimiento de investigación de infracciones

Toda infracción a las normas del presente Reglamento deberá ser investigada mediante un procedimiento breve, racional y fundado, destinado a esclarecer los hechos, determinar responsabilidades y proponer las sanciones administrativas y/o medidas correctivas que correspondan.

El procedimiento se ajustará, al menos, a las siguientes reglas:

a) Inicio del procedimiento.

El procedimiento será iniciado de oficio o por denuncia fundada, la que deberá presentarse ante la Dirección de Personal.

b) Designación de la persona investigadora.

La investigación será realizada por un trabajador o trabajadora del área jurídica de la Dirección de Personal, designado/a por la Directora o el Director de Personal.

c) Notificación de inicio.

Dentro del tercer día hábil contado desde la recepción de la denuncia en la Dirección de Personal, se deberá notificar el inicio del procedimiento y la designación de la persona investigadora al Rector o Rectora, así como a la persona denunciante y a la persona denunciada.

d) Garantías del procedimiento.

El procedimiento deberá garantizar, en todo caso, el derecho de la persona eventualmente responsable a ser oída y a formular sus defensas.

e) Medios de prueba.

La investigación podrá considerar la recopilación de antecedentes técnicos, informes de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, declaraciones, documentos y demás medios de prueba pertinentes.

f) Plazo de investigación.

La etapa de investigación tendrá un plazo máximo de treinta (30) días hábiles administrativos, contado desde la fecha de recepción de la denuncia en la Dirección de Personal.

g) Informe de investigación.

La investigación deberá concluir con un informe fundado, el que deberá pronunciarse expresamente sobre la acreditación o no de la infracción investigada, y contener la propuesta de sanción administrativa y/o de medidas correctivas que correspondan, atendida la gravedad de los hechos.

h) Resolución.

Concluida la investigación, el informe será remitido a Rectoría, la que deberá resolver dentro del plazo de quince (15) días hábiles administrativos.

i) Notificación de la resolución.

La resolución de Rectoría será notificada a la Dirección de Personal y a la persona denunciada.

j) Recurso.

La persona sancionada podrá interponer recurso de reposición ante la autoridad que dictó la resolución, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contado desde la notificación respectiva.

El presente procedimiento no contempla la formulación de cargos, atendida su naturaleza preventiva y administrativa.

TÍTULO XVII

MEJORA CONTINUA, RECLAMOS Y PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO

Artículo 162º. Derecho a presentar reclamos en materia de seguridad y salud.

Toda persona trabajadora podrá presentar reclamos cuando estime que existen deficiencias, condiciones inseguras, incumplimientos normativos o situaciones que afecten o puedan afectar la seguridad o salud en el trabajo.

Los reclamos podrán dirigirse a:

- a. su jefatura directa;
- b. el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.
- c. la USSO;

El procedimiento será confidencial, no represivo y orientado a la corrección del riesgo.

Queda prohibida cualquier represalia.

Artículo 163º. Procedimiento interno para la tramitación de reclamos.

Recibido un reclamo, la USSO o el Comité Paritario deberá:

- a. registrarlo;
- b. evaluar su gravedad;
- c. verificar en terreno cuando corresponda;
- d. emitir informe técnico;
- e. comunicar medidas a la persona reclamante y a la jefatura.

Si el reclamo implica riesgo grave e inminente, se aplicará el Título X.

Artículo 164º. Procedimiento para formular propuestas de mejoramiento.

Cualquier persona trabajadora o unidad podrá presentar propuestas para mejorar condiciones de trabajo, infraestructura, prácticas o controles preventivos.

Las propuestas deberán ser evaluadas por la USSO, que podrá:

- a. recomendar su implementación;
- b. solicitar antecedentes;
- c. rechazar fundadamente.

Artículo 165º. Mecanismos de colaboración preventiva.

La Universidad fomentará la participación activa mediante:

- a. instancias de diálogo preventivo;
- b. difusión de buenas prácticas;
- c. coordinación USSO-Comités Paritarios-jefaturas;
- d. acceso transparente a información preventiva relevante, resguardando siempre, la confidencialidad de los datos personales de las personas trabajadoras.

Artículo 166º. Reconocimiento preventivo.

La Universidad podrá establecer mecanismos de reconocimiento para:

- a. Comités Paritarios destacados;
- b. unidades con mejoras verificables;
- c. personas trabajadoras que aporten iniciativas significativas;
- d. acciones colectivas que disminuyan riesgos.

Artículo 167º. Participación de los Comités Paritarios en la mejora continua.

Los Comités Paritarios colaborarán mediante:

- a. análisis de reclamos;
- b. monitoreo de medidas correctivas;
- c. informes preventivos periódicos;
- d. retroalimentación técnica a la USSO.

Artículo 168º. Evaluación anual del sistema preventivo.

La Universidad realizará una evaluación anual del sistema de gestión preventiva, la que deberá considerar, a lo menos:

- a. indicadores preventivos y de desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
- b. nivel de cumplimiento del presente Reglamento y de la normativa aplicable;
- c. índices de accidentabilidad y siniestralidad laboral;
- d. medidas correctivas y de mejora implementadas;
- e. funcionamiento y desempeño de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- f. requerimientos, observaciones y recomendaciones del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744.

La evaluación anual deberá incorporar instancias de participación, entre ellas el Encuentro Anual de Comités Paritarios, el cual constituirá un espacio formal para el análisis de resultados, la identificación de brechas, la formulación de propuestas de mejora y el fortalecimiento de la gestión preventiva institucional.

Los resultados de la evaluación anual deberán ser sistematizados y considerados en la planificación preventiva del período siguiente..

Artículo 169º. Auditorías internas y externas.

La Universidad podrá efectuar auditorías preventivas que incluyan:

- a. inspección de infraestructura;
- b. revisión documental;
- c. entrevistas;
- d. análisis de registros;

- e. verificación de cumplimiento normativo.

Las unidades deberán colaborar activamente.

Artículo 170º. Revisión y actualización del Reglamento.

En concordancia con lo sancionado en el artículo 6º, el presente Reglamento será revisado al menos cada cinco años, o antes cuando:

- a. se produzcan modificaciones legales o reglamentarias relevantes;
- b. cambien sustancialmente los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo;
- c. se detecten brechas significativas en la gestión preventiva; o
- d. la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o un Comité Paritario de Higiene y Seguridad lo soliciten fundadamente.

Artículo 171º. Protocolos de prevención y procedimientos en materia de acoso y violencia en el trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 58 N° 2 letra j) del Decreto Supremo N° 44, forman parte integrante del presente Reglamento los Protocolos de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de dichas conductas, los cuales se anexan al presente instrumento.

RESOLUCIÓN V.R.A.E.A N° 2024 – 166 -3

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 42 inciso 2º de los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción; artículos 118 y 119 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción; y artículos 154, 154 bis, 211-A y siguientes del Código del Trabajo.

CONSIDERANDO:

1. Que, en 2019, se emitió la Resolución VRAEA N° 2019-029-03, que aprobó el procedimiento de recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral.
2. Que, el 15 de enero de 2024, se publicó la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual, o de violencia en el trabajo, cuerpo normativo que introdujo nuevas obligaciones a las entidades empleadoras en materia de prevención e investigación del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incluyendo la dictación de un protocolo de prevención, además de un procedimiento de investigación y sanción para las conductas antes señaladas. La referida normativa entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.
3. Que, el 03 de julio de 2024, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
4. Que, considerando que las disposiciones anteriores han hecho necesario actualizar la normativa institucional en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y violencia en el trabajo, se ha elaborado un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, además de un nuevo Procedimiento de Investigación del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, este último, viene a reemplazar el procedimiento aprobado por la Resolución VRAEA N° 2019-029-03, al que se ha hecho referencia en el numeral primero de estos considerandos.
5. Que, la prevención, investigación y sanción del acoso sexual se mantendrá regulada institucionalmente en el Decreto U. de C. N° 2022-109, de 09 de septiembre de 2022, y sus modificaciones.
6. Que, los instrumentos anteriores, por expresa disposición del artículo 154 del Código del Trabajo, deben integrar el Reglamento Interno, que corresponde en la normativa institucional al Reglamento del Personal, por lo que se ha vuelto necesaria su incorporación expresa en este último instrumento.

RESUELVO:

1. Apruébese la incorporación en el Reglamento del Personal del anexo relativo al “Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo”, que se adjunta, entendiéndose dicho anexo como parte integrante de la presente Resolución.
2. Apruébese la incorporación en el Reglamento del Personal del anexo relativo al “Procedimiento de Investigación del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo”, que se adjunta, entendiéndose dicho anexo como parte integrante de la presente Resolución.
3. Las disposiciones de la presente Resolución comenzarán a regir el 01 de agosto de 2024, fecha a partir de la cual los referidos anexos se entenderán incorporados en el Reglamento del Personal.

Transcríbase electrónicamente a Contraloría, Secretaría General y Dirección de Personal. Regístrese y archívese en Oficina de Partes.

Concepción, 01 de agosto de 2024.



MIGUEL QUIROGA SUAZO
VICERRECTOR
ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS



Universidad de Concepción

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la Universidad de Concepción ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo, que señala que “*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso laboral y de violencia en el trabajo, las que pueden generarse por ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo esta Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

La Universidad de Concepción y los trabajadores y trabajadoras que la integran, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Universidad de Concepción, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los y las trabajadoras, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y cargos directivos de la Universidad de Concepción, y regirá además respecto de personal de empresas contratistas o subcontratistas. Además, se aplicará, en lo relativo a la prevención de la violencia en el trabajo, a visitas, transeúntes, estudiantes o terceros en general, que acudan a las dependencias universitarias o que, por cualquier motivo, se relacionen con su actividad.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente Protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).



Universidad de Concepción

Algunos ejemplos de conductas que, de configurarse los elementos que incorpora el concepto antes descrito, podrían constituir acoso laboral, son:

- Juzgar el desempeño de la persona trabajadora de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislada, apartada, excluida, rechazada, ignorada, menospreciada, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los o las compañeras de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador o trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despectivos de otras personas, referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunas conductas que, de afectar a un trabajador o trabajadora universitaria, provenientes de terceros usuarios o visitas podrían ser constitutivas de violencia en el trabajo son:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual



Universidad de Concepción

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismoe puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismoe hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismoe hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismoe inconsciente o benévoloe hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismoe benévoloe. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismoe benevolente”.
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma negativa el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, por regla general, no constituirán acoso y violencia y, en principio, tampoco se considerarán comportamientos incívicos de por sí, considerando especialmente:

- **Retroalimentación de desempeño en general:** sin perjuicio de resguardar un trato respetuoso en el cumplimiento de esta función, forma parte de las responsabilidades de toda jefatura, el pronunciarse objetivamente sobre el trabajo realizado, el hacer presente u observar comportamientos inadecuados o la inobservancia de procedimientos o normativa interna, el requerimiento de mejoras que sean necesarias para dar cumplimiento a las finalidades del organismo o función, y, especialmente, realizar el correspondiente procedimiento de evaluación de desempeño y llevar a cabo la retroalimentación recaída en ella.
- **Ser objeto de investigaciones administrativas:** no se considerará acoso la circunstancia de ser objeto de una investigación administrativa, cuando ésta se haya originado con motivo de denuncias por acoso laboral o acoso sexual, por cuanto éstas responden al legítimo ejercicio de un derecho por parte de toda persona trabajadora y, por lo demás, son elevadas a la autoridad correspondiente para su instrucción. Lo que incluye la aplicación de medidas disciplinarias que resulten de estos procedimientos, ajustándose a la normativa institucional.
- **Cambios en la organización del trabajo o estructura orgánica de las unidades:** en principio, no constituirán acoso los legítimos cambios que se puedan implementar en la organización del trabajo, modificaciones en la asignación del trabajo o cambios en la estructura orgánica de las unidades, cambios en la descripción del puesto de trabajo, siempre teniendo como límite la normativa laboral vigente y el debido



Universidad de Concepción

resguardo a mantener un trato respetuoso de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

- **Aplicación de nuevos reglamentos, políticas o procedimientos.** La aplicación de nueva normativa interna que se dicte en el desarrollo del quehacer universitario y la gestión del personal universitario.
- **Medidas legítimas de gestión.** Otras medidas que respondan al ejercicio razonable y lícito de las facultades que la ley reconoce a cargos que cumplan funciones de jefatura y a la Universidad en tanto empleador.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Universidad de Concepción, en su rol de empleador, dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente enlace <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>. Entre ellos, particularmente, a los siguientes:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de este Protocolo será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

3. Enfoque de género y diversidad

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

4. Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

5. Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

6. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

7. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se dará estricto cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley Nº16.744, disponible en el siguiente enlace: [SUSESO: Compendio Seguridad Laboral - Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#)

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



Universidad de Concepción

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos, evaluación y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la Universidad de Concepción y sus representantes, los Comités de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, y el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que existan en la Universidad, según corresponda.

Es responsabilidad de la Universidad de Concepción la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para los fines de este Protocolo, se designa como responsable a la Dirección de Personal; responsabilidad que satisfará a través de sus Unidades, según la temática que corresponda. La Dirección de Personal registra como datos de contacto los siguientes: correo electrónico dirper@udec.cl; teléfono 41-2204182.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el presente Protocolo a través del correo electrónico dirper@udec.cl, las que serán derivadas internamente a la Unidad que corresponda de acuerdo al contenido de aquellas.

Se capacitará a los y las trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de cursos de capacitación, talleres, conversatorios, infografía y demás mecanismos de socialización. La organización de los cursos de capacitación quedará radicada en la Unidad de Capacitación de la Dirección de Personal y/o en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando se trate de cursos provistos por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744.

Cuando existan empresas contratistas, la Universidad de Concepción, actuando como empresa principal, se coordinará con la contratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La Dirección de Personal se encontrará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, sin perjuicio de su derivación, cuando corresponda, a un abogado o abogada de la respectiva Dirección para tal objeto.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Universidad de Concepción se compromete en este Protocolo de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.



Universidad de Concepción

Política de prevención

La Universidad de Concepción declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Universidad de Concepción reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Este compromiso es compartido tanto por las autoridades universitarias como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La Universidad de Concepción elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que la Universidad no tolerará el acoso laboral y la violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La participación de los y las trabajadoras en la elaboración de la política se materializará a través de los respectivos Comités de Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.



ESTRUCTURA		IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO Y EVALUACIÓN DEL RIESGO	
INSTALACIÓN	CARGO PUESTO DE TRABAJO (ocupación)	PELIGROS	
		FUENTE, SITUACIÓN	Psicosocial
			Nivel Riesgo
Transversal	Todos	Carga de trabajo	Bajo
Transversal	Todos	Exigencias Emocionales	Bajo
Transversal	Todos	Desarrollo profesional	Bajo
Transversal	Todos	Reconocimiento y claridad de rol	Bajo
Transversal	Todos	Conflicto de rol	Bajo
Transversal	Todos	Calidad de liderazgo	Bajo
Transversal	Todos	Compañerismo	Bajo
Transversal	Todos	Inseguridad con las condiciones	Bajo
Transversal	Todos	Equilibrio y vida privada	Bajo
Transversal	Todos	confianza y justicia organizacional	Bajo
Transversal	Todos	Vulnerabilidad	Medio
Transversal	Todos	Violencia y acoso	Bajo

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o violencia en el trabajo.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Universidad de Concepción abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la información de los riesgos a través de plataforma de documentación laboral, la oferta de cursos de capacitación y difusión de



Universidad de Concepción

protocolo y procedimiento a través de medios de comunicación institucional. La responsabilidad de organizar estas actividades recaerá en la Dirección de Personal.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante su publicación en los sitios web institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Dirección de Personal a través del correo electrónico dirper@udec.cl.

Las medidas a implementar considerarán, entre otras, las siguientes:

- Capacitación en materia de acoso laboral y violencia en el trabajo
- Capacitación en gestión de equipos de trabajo orientado a jefaturas
- Difusión de los canales de denuncia interna ante situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo
- Mediación universitaria oportuna ante el surgimiento de posibles conflictos de origen laboral
- Procedimiento de intervención de equipos de trabajo a requerimiento de áreas de riesgo
- Difusión del procedimiento de investigación y sanción

3. Mecanismos de seguimiento

La Universidad de Concepción, con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Dirección de Personal, correo electrónico dirper@udec.cl.

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Universidad de Concepción establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, charlas de difusión a los organismos, publicación en sitios web institucionales, puesta a disposición a través de plataforma de gestión documental laboral. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento de Personal, y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.



Universidad de Concepción

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. Disposiciones generales

- 1. Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento tendrá aplicación para la tramitación de denuncias de acoso laboral, así como también, en el caso de denuncias por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Las denuncias de acoso sexual en contexto de una relación laboral, esto es, aquellas en que tanto la persona denunciante como la persona denunciada son trabajadores/as de la Universidad, se tramitarán y sustanciarán de acuerdo al procedimiento de atención de denuncias contenido en Protocolo de Actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, aprobado por Decreto U. de C. N° 2022-109, de 9 de septiembre de 2022 y sus modificaciones.

- 2. Principios.** El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad.** Quienes intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o condición, tienen la obligación de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo. La Universidad, en tanto empleador, deberá mantener reserva de la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo cuando, en el ejercicio de sus funciones, así lo requieran.
- b) **Imparcialidad.** Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien conduzca la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.
- c) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos establecidos.
- d) **Perspectiva de género.** Deberán evitarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones y sesgos basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- e) **Debido proceso.** Toda investigación será instruida por la persona designada para cumplir dicha función, previamente establecida en la normativa universitaria, y se conducirá actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión y el derecho de revisión.
- f) **Colaboración.** Durante la investigación, todas las personas que intervengan en ella deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- g) **Responsabilidad.** Quien realice una denuncia deberá tener presente las consecuencias que ésta involucra. Por consiguiente, esta deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada.
- h) **No revictimización.** Quienes intervengan en la investigación deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona denunciante se vea expuesta a la continuidad de la vulneración sufrida, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en él.

- 3. Conceptos.** Para los efectos del presente procedimiento, se entenderá por:

- a) **Acoso laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y

que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la institución, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

b) Violencia en el trabajo. Son aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

c) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

d) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

4. Plazos. Los plazos contemplados en el presente procedimiento serán de días hábiles, esto es, de lunes a viernes, excluyéndose los sábados, domingos y festivos.

5. Notificaciones. Las notificaciones que deban efectuarse en el procedimiento se realizarán preferentemente a través de correo electrónico, a la dirección de correo electrónico institucional asignada al trabajador o trabajadora de que se trate, con copia a la dirección de correo electrónico personal registrado en el sistema de personal. Podrán, asimismo, efectuarse personalmente, entendiéndose por lugar hábil para efectuarla, el lugar habitual de trabajo de la persona a notificar. Si la persona no fuere habida en su lugar habitual de trabajo, se le notificará por carta certificada a su domicilio particular registrado en su contrato de trabajo o bien al que haya indicado en su comparecencia. Se adjuntará a la notificación, copia íntegra de la resolución respectiva, cuando proceda.

II. De la denuncia de acoso laboral o violencia en el trabajo

6. Entidades ante quienes puede presentarse. El trabajador o trabajadora afectada por acoso laboral o violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia ante la Universidad o ante la Dirección del Trabajo. Si la denuncia es presentada ante la Universidad, se informará a la persona denunciante; primero, su derecho a presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo y; segundo, que la institución también está facultada para derivar la misma a la Dirección del Trabajo para que sea este último servicio quien investigue.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra del Rector o Rectora, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. De igual forma se procederá en caso de denuncias que involucren al Vicerrector o Vicerrectora de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, atendido que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Concepción, éste o ésta tendrá la responsabilidad del manejo de los asuntos económicos, administrativos y de personal de la Universidad.



Universidad de Concepción

Cualquiera sea la decisión que se adopte, se informará por escrito de ella a la persona denunciante.

7. **Régimen de subcontratación.** Si la Universidad recibe una denuncia de un trabajador dependiente de otro empleador, mediando entre ellos régimen de subcontratación, deberá informarle de la posibilidad de presentarla ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo respectiva, cuando los involucrados dependan de la misma empresa. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Dirección de Personal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento. Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, siendo una de ellas la Universidad de Concepción, mediando entre ellas régimen de subcontratación, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la Universidad, dentro de los tres días desde su recepción. Si la información anterior se hace efectiva, la Universidad de Concepción deberá realizar una investigación en conformidad a lo establecido en este procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa contratista empleadora de las personas trabajadoras involucradas deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.
8. **Modalidad de presentación.** Si el trabajador o trabajadora afectada opta por denunciar internamente, la denuncia deberá presentarse ante la Dirección de Personal, en forma verbal o escrita. Si la denuncia se realiza por escrito, podrá realizarse electrónicamente, a través del canal de recepción de denuncias disponible en la intranet institucional, en la opción denuncia acoso laboral y violencia en el trabajo en Mis Servicios Online; o en formato material en dependencias de la Dirección de Personal, en cuyo caso se acreditará la fecha de su presentación a través del timbre de recepción.

Para la realización de una denuncia en forma verbal, la persona afectada deberá manifestar su intención en tal sentido ante la Dirección de Personal, para cuyo efecto será derivada a un abogado o abogada de la Dirección, quien recibirá su denuncia en forma presencial o telemática, que podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona denunciante, y levantará acta de su contenido con indicación de la fecha de su presentación, la que será firmada por la persona denunciante y de la cual se entregará copia a ésta última en el mismo acto.

La denuncia podrá también presentarse por una organización sindical en representación de la persona afectada que se encuentre afiliada a aquella, a requerimiento expreso y acreditado de ésta última; sin perjuicio de lo anterior, atendiendo a la naturaleza de las materias a tratar, la prosecución se realizará directamente con la persona afectada.

9. **Contenido.** La denuncia deberá tener el siguiente contenido:
 - a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser la persona denunciante distinta de la afectada, deberá así indicarlo, y acreditar la representación que invoca.
 - b) Identificación de la o las personas denunciadas y su cargo o función.
 - c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución, se debe indicar la relación que los vincula.
 - d) Relación pormenorizada de los hechos que se denuncian, con indicación temporal de los mismos.
10. **Denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas.** Recibida la denuncia, la Dirección de Personal realizará de inmediato un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se otorgará a la persona denunciante un plazo de dos días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Sólo una vez que la denuncia sea subsanada adecuadamente con el contenido mínimo establecido en el artículo 9 del presente procedimiento, comenzará a regir el plazo para su tramitación.

11. **Remisión de la denuncia a Rectoría.** Recibida la denuncia por parte de la Dirección de Personal a través del canal de recepción de denuncias, por correo electrónico o en forma verbal de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8, o bien, subsanada la denuncia en el caso de denuncias inconsistentes, ésta será remitida a Rectoría, a fin de que ésta determine la instrucción de una investigación interna o bien, se resuelva derivar la investigación a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de tres días de recibida la misma.



Universidad de Concepción

Si Rectoría determina que la investigación debe derivarse a la Dirección del Trabajo, así lo informará a la Dirección de Personal, para que esta remita la denuncia y sus antecedentes a la Dirección del Trabajo, en los tres días siguientes a la recepción de la denuncia.

III. De las medidas de resguardo

12. Medidas de resguardo. Recibida la denuncia, o bien, subsanada la denuncia en el caso de denuncias inconsistentes, la Dirección de Personal adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo que considere pertinentes en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerarla separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. Cuando la gravedad del caso y la imposibilidad total de aplicar alguna otra medida así lo justifique, podrá determinarse la suspensión transitoria del contrato de trabajo, con derecho a remuneración, para denunciante o denunciado, mientras se desarrolla, por la Universidad, la investigación

Lo anterior no obsta a que, durante la sustanciación de la investigación interna, la persona a cargo de conducirla pueda proponer a la Dirección de Personal, para su resolución, otras medidas de resguardo que se estimen necesarias o bien modificar las ya determinadas, en atención a las particularidades de cada caso.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Dirección del Trabajo y este servicio notifique a la Universidad la adopción de medidas de resguardo con carácter obligatorio, la Dirección de Personal será responsable de implementarlas de manera inmediata.

Las medidas de resguardo que se adopten serán notificadas a las partes involucradas, a las reparticiones u organismos de los cuales éstas dependan y a las respectivas jefaturas, a fin de asegurar su cumplimiento.

13. Mediación universitaria. En los casos en que la denuncia sea por acoso laboral, considerando la gravedad de los hechos denunciados, la Dirección de Personal propondrá al trabajador o trabajadora denunciante, la alternativa de la mediación universitaria, sin perjuicio de las medidas de resguardo que puedan adoptarse en virtud del artículo 12, cuando existan motivos para suponer que las partes pudiesen alcanzar acuerdos conducentes a recomponer la relación laboral. Si la parte denunciante no acepta esta alternativa dentro de tres días, deberá darse inicio al procedimiento de investigación.

IV. Instrucción de la investigación

14. Instrucción de la investigación. La investigación se instruirá por resolución fundada de Rectoría, indicándose los hechos o conductas a investigar y, si procediera, la individualización del o los eventuales responsables.

15. Designación de la persona a cargo de la investigación. En la misma resolución de instrucción, el Rector o Rectora designará a la persona que estará a cargo de la investigación, designación que deberá recaer en un abogado o abogada de la Universidad que, preferentemente, cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada, en su primera comparecencia, tendrán derecho a solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación, debiendo para tal efecto, presentar antecedentes que den cuenta que su imparcialidad se encuentra comprometida, solicitud que el Rector o Rectora decidirá fundadamente dentro de dos días, pudiendo acogerse o rechazarse, de lo que se dejará registro en el respectivo informe.

Asimismo, la persona contra quien la investigación se dirija tendrá derecho a contar con un defensor o defensora de su elección, quien la representará en el procedimiento.

Una vez designada por Rectoría la persona a cargo de la investigación, ésta la conducirá conforme a las reglas que se establecerán en los artículos que siguen.



Universidad de Concepción

V. Conducción de la investigación

- 16. Objeto.** La investigación tendrá por objeto realizar las indagaciones conducentes a establecer la existencia y veracidad de los hechos denunciados, además de analizar y concluir si estos han configurado o no acoso laboral o violencia en el trabajo, según sea el caso y, en su mérito, proponer las correspondientes sanciones o medidas correctivas a disponer.
- 17. Observancia de los principios.** La persona responsable de la investigación deberá actuar con imparcialidad y objetividad en las actuaciones que le corresponda realizar. Se prohíbe toda estereotipación en razón de género tanto durante la sustanciación de la investigación como en la argumentación del informe y sus conclusiones. La investigación deberá llevarse en estricta reserva, esto es, no podrá darse a conocer su contenido a terceros ajenos a la investigación. La persona respecto de quien se formulen cargos podrá solicitar acceso al contenido del expediente una vez que sea notificada de los mismos.
- 18. Obligación de colaboración por parte del personal universitario.** Se podrá citar a cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad a prestar declaración al tenor de los hechos investigados. La declaración podrá ser prestada en forma presencial o telemática y podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona entrevistada. Se podrá igualmente, solicitar por la vía más expedita, a cualquier trabajador/a o repartición, documentación que resulte necesaria para esclarecer los hechos investigados, la que deberá ser remitida en un plazo máximo de dos días de su solicitud.
- 19. Bilateralidad de la audiencia.** Se deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.
- 20. Expediente escrito.** La investigación se llevará en un expediente, en formato electrónico, en el que se llevará registro escrito de todas las diligencias. De las declaraciones de las partes y los/las testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo contar siempre con la firma de quienes comparezcan.
- 21. Plazo.** La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, en relación con denuncias inconsistentes.

VI. Formulación de cargos

- 22. Formulación de cargos.** En mérito de la investigación, se podrán formular cargos a la persona denunciada, los que le serán debidamente notificados, teniendo ésta, desde entonces, acceso al expediente con el fin de formular sus descargos, lo que se podrá realizar dentro del plazo máximo de 3 días de notificados. En el mismo escrito, la persona contra quien se formulen cargos tendrá derecho a ofrecer sus medios probatorios, los que se decretarán previa ponderación de su pertinencia y abundancia.
Esta etapa no resultará aplicable en los casos de denuncias por violencia en el trabajo, en consideración a la ausencia de potestad disciplinaria respecto de terceros que carecen de un vínculo de subordinación y dependencia con la Universidad de Concepción.

VII. Informe y conclusiones, control de la Dirección del Trabajo

- 23. Informe de investigación.** Una vez concluida la investigación, la persona responsable deberá elaborar un informe que constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y derecho y las conclusiones, el que será puesto a disposición de la Dirección de Personal y que contendrá lo siguiente:
 - a) Individualización de la Universidad de Concepción, con RUT y correo electrónico pertinente para estos efectos.
 - b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
 - c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.



Universidad de Concepción

- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda, debiendo entenderse por tales, aquellas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sean o no sancionadas.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

24. Remisión del informe y conclusiones a Rectoría. Tan pronto como se encuentre finalizada la investigación, se elevará el informe y sus conclusiones a Rectoría, para su revisión y aprobación, antes de la remisión que deberá realizarse a la Dirección del Trabajo respectiva en virtud del artículo 211-C inciso tercero del Código del Trabajo.

25. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Una vez aprobado el informe y sus conclusiones por parte del Rector o Rectora, la Dirección de Personal, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, los remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento. En caso de no pronunciarse aquel Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido.

VIII. Resolución de la investigación

26. Resolución definitiva. Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o bien, en caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna en el plazo establecido para ello, Rectoría resolverá, disponiendo y aplicando las sanciones o medidas que correspondan en conformidad al informe de investigación aprobado, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. La resolución definitiva será notificada por Secretaría General, tanto a denunciante como al denunciado o denunciada, cuando corresponda.

27. Sanciones. Las sanciones que se podrán proponer en el informe de investigación y que podrán aplicadas, de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados, son aquellas establecidas en el artículo 77 del Reglamento del Personal. Lo anterior, sin perjuicio de que pudiera resultar procedente la aplicación de la causal de despido establecida en el artículo 160 N° 1, letra f), del Código del Trabajo.

28. Recursos. En contra de la resolución definitiva, la parte denunciante o denunciada podrá interponer recurso de reposición ante Rectoría, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación. No se admitirá, sin embargo, a propósito del presente recurso, la incorporación de nuevos antecedentes.

En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución, o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término.

29. Medidas correctivas. En caso en que el procedimiento tenga su origen una denuncia por violencia en el trabajo, no siendo factible la aplicación de medidas disciplinarias sobre denunciados que no mantienen un vínculo laboral con la institución, para el caso en que informe concluya que sí ha existido dicha figura, deberán proponerse las medidas correctivas que resulten del caso, esto es, aquellas medidas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sea respecto de la persona denunciante, como respecto de otras que tengan el mismo cargo o que por otros motivos puedan encontrarse expuestas a situaciones similares a las que originaron la denuncia.



Universidad de Concepción

DECRETO U. DE C. N°2024-111

VISTO:

1. Lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 12 de septiembre de 2024 y lo conocido por el Directorio en sesión de 24 de octubre del mismo año, en orden a modificar orgánicamente las disposiciones contenidas en el Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022, con excepción de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual y, afectando a la normativa interna, relativa:
 - 1.1. Al Reglamento Orgánico, artículos 40, 41 y 49.
 - 1.2. Al Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción y,
 - 1.3. Al Protocolo de Actuación relacionado con las Conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación por Razón de Sexo, Identidad de Género, Expresión de Género u Orientación Sexual.
2. La necesidad de contar en un solo cuerpo normativo, con los textos definitivos de cada una de las referidas materias señaladas a consecuencia del acuerdo y conocimiento adoptado por el Consejo Académico y Directorio respectivamente, y como también; reproducir en el señalado cuerpo normativo el texto de la citada Política Institucional no afecta a modificación y, proceder en consecuencia a la derogación del Decreto U de C N°2022-109 de 09.09.2022 y de toda otra norma que no se concilie o sea incompatible con las disposiciones del presente Decreto.
3. Lo dispuesto en el Decreto U. de C. N°2022-048 de 21 de abril de 2022 y en los Estatutos de la Corporación.

DECRETO:

PRIMERO: Se reproduce íntegramente en este Decreto, formando parte del mismo, el siguiente texto de la POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL contenido en el Decreto U. de C. N°2022-109 citado, que se deroga, a fin de contar en un solo cuerpo normativo, con los textos definitivos de cada una de las referidas materias señaladas a consecuencia del acuerdo y conocimiento adoptado por el Consejo Académico y Directorio respectivamente.

POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

El presente documento resume y consolida la política de género y diversidad sexual de la Universidad de Concepción, reflejando la extensa trayectoria que tiene la institución en el estudio y abordaje de estas materias. Desde el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el año 1989 [ref.1], han transcurrido más de tres décadas en las cuales la UdeC ha ido consolidando una posición de liderazgo y avanzada en el contexto nacional.

Por otra parte, la Comisión Nacional de Acreditación en su resolución DJ 253-4, establece los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario [ref.2], considerando explícitamente dentro del criterio 7, la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Dentro de este criterio se incluyen, entre otros elementos, promover un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el ambiente universitario, y contar con una política de equidad de género, así como desplegar acciones a partir de ello.



Universidad de Concepción

Así, en la presente política se articula la tradición de la Universidad en el ámbito de equidad de género y diversidad sexual, con los instrumentos y marcos regulatorios internos pertinentes, de cara a las exigencias actualmente vigentes en la legislación nacional, a partir de la entrada en vigencia de la *Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior* [ref.3].

De esta forma, la Política constituye el marco que entrega los principios y orientaciones aplicables tanto al Modelo de Prevención como al Modelo de Investigación y Sanción que exige la Ley 21.369.

En este sentido, es importante relevar que, en relación con el Modelo de Prevención, la Universidad cuenta desde el año 2018 con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, órgano que dentro de sus funciones tiene la de diseñar, proponer e implementar, planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención y reparación de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.

Por otro lado, en lo tocante al modelo de investigación y sanción, la Universidad tiene vigente desde el año 2019 el Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, género, identidad de género y orientación sexual. De esta forma, la Universidad se hace cargo de la obligación impuesta por la Ley 21.369 de contar con dicho Modelo de Investigación y Sanción, que en el caso concreto de nuestra Universidad se implementa a través del trabajo conjunto de distintas reparticiones universitarias, concretamente; la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, las Decanaturas, la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría y Rectoría.

MISIÓN

Somos una Universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas [ref.4].

VISIÓN

Ser una Universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad [ref.4].

COMPROMISO

La Universidad cuenta con una larga trayectoria académica, de vinculación con el medio y responsabilidad social, aportando al pensamiento crítico, la participación, la equidad e inclusión. Es por ello, que ha establecido la equidad de género como uno de sus principios sustanciales, abordando de manera central al interior de la comunidad las relaciones de género, sus dinámicas y transformaciones, así como también las desigualdades y brechas existentes [ref.5].

La Universidad de Concepción se compromete a propiciar los cambios institucionales necesarios para avanzar hacia una educación no sexista y una cultura universitaria basada en relaciones de género respetuosas en todos los ámbitos. Ello, de manera de contribuir a la transformación social promovida mediante la prevención, eliminación y sanción de toda forma de acoso sexual, violencia de género y prácticas de discriminación, y en la búsqueda de construir una cultura universitaria que posibilite vincularnos en un espacio igualitario y libre de violencias, por medio de una convivencia sustentada en los valores de igualdad, respeto e inclusión [ref.6].



DEFINICIONES

El concepto de género es una construcción social de definición y diferenciación de roles que pertenece a la cultura. Hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales, y que, si bien pueden tener alguna influencia biológica, remiten finalmente a la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular, en tanto resultado de un complejo proceso de interacción y socialización [ref.7].

Con respecto a la diversidad sexual, la Universidad de Concepción adhiere a la definición que plantea que es el “*término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales y la identidad de género*” [ref.7].

En la Universidad de Concepción, la equidad de género se entiende como la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y desigualdad hacia la mujer y las diversidades sexuales, junto con la promoción del reconocimiento, la participación y la redistribución de la riqueza y el poder en miras de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos [ref.4].

Por último, la incorporación de la perspectiva de género permite dar cuenta de la desigualdad estructural a la que han estado sometidas históricamente las mujeres y las personas de las diversidades sexuales, a partir de “entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, pág. 14)

LINEAMIENTO INSTITUCIONAL

La Universidad de Concepción se compromete con la sensibilización y promoción de buenas prácticas al interior de la institución, y, con transitar hacia formas que sean coherentes con los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para progresar en la materialización de la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia de género, acoso sexual y prácticas de discriminación sexo-genérica.

La Universidad de Concepción también se compromete a prevenir situaciones que pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto educativo. [ref.7].

Asimismo, asume la tarea de la co-construcción de un espacio educativo igualitario y libre de violencia, que se exprese en la formación de profesionales e investigadoras/es que contribuyan a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

PERSONAS DESTINATARIAS

Esta Política se aplica a todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad de Concepción:

1. Personal universitario del cuerpo académico regular y especial, independientemente de las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructoras/es. El cuerpo especial lo conforman colaboradoras/es académicas/os y profesoras/es visitantes.
2. Personal universitario no académico, cualquiera sean las funciones que cumpla, ya sea personal profesional, administrativo o de servicios.
3. Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
4. Estudiantes de programas de intercambio académico.
5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
6. Personas que son atendidas por las clínicas y centros docente-asistenciales que dependen de la Universidad.
7. Estudiantes de enseñanza media que realizan pasantías y visitas a la Universidad.



Universidad de Concepción

8. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que constituyen la comunidad universitaria [ref.8].

En definitiva, el público destinatario indirecto de la política son todas las personas que integran la comunidad universitaria [ref.8].

PRINCIPIOS

Los principios de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual son coherentes con aquellos pertinentes al área, planteados en la Misión, la Visión y el Plan Estratégico de la Universidad de Concepción para el período 2021-2030 y en diversos documentos institucionales:

1. La Universidad de Concepción impulsa una cultura institucional que se distinga por: la promoción de la equidad entre los géneros en todos los ámbitos del quehacer universitario; el reconocimiento de las diversidades sexuales, la prevención y la eliminación de todo tipo de violencia de género, acoso sexual y discriminación sexogenérica [ref.4].
2. En particular, la Universidad de Concepción se ha propuesto materializar la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria. A la vez, la institución impulsa el establecimiento de relaciones de género respetuosas, beneficiosas e igualitarias, de manera de generar un espacio seguro e inclusivo de convivencia [ref.9].
3. La Universidad de Concepción promueve la libertad de expresión y democracia a través de la participación de las comunidades, y, el diálogo abierto y libre de ideas en el marco del respeto de los derechos humanos [ref.4].
4. La Universidad de Concepción, comprometida con la equidad de género y la inclusión, se hace cargo de las inequidades de género existentes en el ámbito de formación, investigación y gestión [ref.10], contribuyendo desde su ámbito de responsabilidad a disminuir las brechas existentes [ref.4, 11, 12].

FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UDEC.

1. Dirigir y coordinar los procesos de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 21.369. [ref.13, 14].
2. Proponer, para su aprobación conforme a la reglamentación universitaria, los procedimientos de investigación, sanción, reparación, divulgación y seguimiento.
3. Recepcionar y conocer las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección.
4. Asesorar a las reparticiones universitarias, tanto en el tratamiento de las relaciones de género y diversidad, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
5. Generar y mantener información estadística sobre el curso de las denuncias, sus procedimientos y resultados.
6. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para la incorporación transversal de la perspectiva de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores y trabajadoras de la Universidad [ref.14, 15].

ORIENTACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

1. La Universidad de Concepción busca ser una comunidad comprometida con la equidad de género y la inclusión, impulsando esta valoración desde su cultura institucional y eliminando todo tipo de discriminación [ref.9].
2. La Universidad de Concepción promoverá la incorporación de una perspectiva de género en los procesos de denuncias e investigaciones en casos de violencia, acoso y discriminación, en el marco del Modelo de Investigación y Sanción [ref.8].



Universidad de Concepción

3. La Universidad de Concepción sensibilizará a la comunidad universitaria en temáticas incluidas en la perspectiva de género; desarrollando acciones para la promoción de buenas prácticas [ref.8].
4. Al mismo tiempo, la Universidad establecerá planes de acción en el marco de un Modelo para la Prevención y Reparación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación [ref.8].
5. La Universidad de Concepción transversalizará la perspectiva de género en la gestión académica, de investigación y administrativa universitaria [ref.8].
6. Alineada con sus valores y principios, la Universidad de Concepción promoverá la eliminación de las brechas existentes, propiciando la igualdad de género en sus actividades de formación, gestión, vinculación con el medio, investigación, innovación y emprendimiento [ref.4, 10-12].

Se requiere que esta política sea conocida por todas las instituciones que a través de convenios reciban a personas pertenecientes a la comunidad Universidad de Concepción, en calidad de estudiantes en prácticas, pasantes, etc.

En definitiva, como institución se busca el desarrollo del potencial de todas las personas que integran nuestra comunidad, al tiempo que aspiramos a la coconstrucción de una cultura universitaria equitativa e inclusiva, en que se establezcan relaciones de género respetuosas y promotoras de la materialización de la igualdad de derechos de todas las personas quienes la integran.

REFERENCIAS

1. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2010 -026. Aprueba creación del Programa Multidisciplinario de Estudios de Género, PROMEG, dependiente de la Vicerrectoría Académica 2010*, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
2. Comisión Nacional de Acreditación, Resolución. *Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, de la Comisión Nacional De Acreditación*. 2021: Valparaíso, Chile.
3. Congreso de Chile, *Ley n° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. 2021: Valparaíso, Chile.
4. Universidad de Concepción-Rectoría, *Plan Estratégico Institucional 2021-2030*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
5. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Formulario de Postulación. Concurso áreas estratégicas subsistema universitario fondo de desarrollo institucional año 2021: Transversalización del enfoque de género en la Universidad de Concepción: Con miras a un proceso de certificación*, UCO 21.101. 2021, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
6. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Cuenta Pública Dirección de Equidad de Género y Diversidad Junio 2018 - Noviembre 2019*. 2019, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
7. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021*. 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
8. Universidad de Concepción-Dirección de Equidad de Género y Diversidad, *Propuesta política de equidad de género y diversidad sexual 2021-2030*. 2020, Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
9. Universidad de Concepción-Rectoría, *Cuenta B bianual Extendida*. 2021, Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
10. UNESCO, *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* 2021, París, Francia: UNESCO.
11. Rebolledo González, L. y M.P. Espinoza. *Género, universidad e investigación. Una triada compleja*. en *Anales de la Universidad de Chile*. 2016.
12. del Valle Rojas, C., D. Caldevilla Domínguez, y C. Pacheco Silva, *La trayectoria de mujeres investigadoras en revistas científicas en español*. Revista Latina de Comunicación Social, 2015(70): p. 451-467.



13. Universidad de Concepción, *Reglamento Orgánico Universidad de Concepción. 2020:* Universidad de Concepción.
14. Universidad de Concepción, *Decreto UdeC n° 2019 -095. 2019,* Universidad de Concepción: Concepción, Chile.
15. Universidad de Concepción, *Reglamento Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción. 2020:* Universidad de Concepción.

SEGUNDO: Modificase en el siguiente sentido, los artículos 40, 41 y 49 del Reglamento Orgánico, cuyo texto actualizado y definitivo vigente fue aprobado por Decreto U. de C. N° 2020-136 de 03.09.2020, siendo su última modificación la experimentada por Decreto U. de C. N°2023-045 de 27.03.2023.

CAPÍTULO PRIMERO. RECTORÍA Y ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL RECTOR

TITULO SÉPTIMO. DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

Artículo 40. La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual es el organismo dependiente de la Rectoría encargado de implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección, investigación, sanción y reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias.

La Dirección estará dirigida por un/a Director/a nombrado/a por el Rector/a y contará con un Comité Consultivo Tripartito de 7 (siete) integrantes, además del apoyo profesional y administrativo correspondiente.

PÁRRAFO PRIMERO: FUNCIONES DE LA DIRECTORA O DIRECTOR DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 41. Corresponde al Director o Directora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

1. Dirigir y coordinar los procesos de implementación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción, y un Modelo de Prevención, Protección y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
2. Decidir la admisibilidad de las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, conforme al procedimiento previsto.
3. Decidir la adopción de las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo a los procedimientos que se establecen en el Reglamento de la Dirección o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
4. Proponer la actualización y reforma de los procedimientos y reglamentos de su competencia, cuando aquello sea pertinente.
5. Asesorar a las reparticiones universitarias, sobre el tratamiento de las relaciones de género y diversidad sexual, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
6. Realizar seguimiento sobre el estado de las denuncias y generar información estadística sobre ellas, sus procedimientos y resultados.
7. Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de la perspectiva de género y diversidad sexual en todo el quehacer universitario.
8. Dirigir el trabajo de las Unidades de la Dirección y Oficinas de los Campus, esto último coordinado por el o la Subdirectora.
9. Presidir el Comité Consultivo Tripartito de la Dirección.
10. Realizar cualquier otra función relacionada que le encomiende el Rector o Rectora.



CAPÍTULO SEGUNDO. CONTRALORÍA

PARRAFO TERCERO

UNIDAD FISCALÍA

Artículo 49. Integran el personal de la Fiscalía los abogados o abogadas que se desempeñen como fiscales o fiscalas, otros profesionales, personal de secretaría y de servicio.

Existirá una Fiscalía Especializada en Género, encargada de investigar eventuales conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, de conformidad a lo dispuesto en el Protocolo de Actuación. Dicha Fiscalía estará integrada por profesionales debidamente capacitados y capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género, la que gozará de autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones.

Corresponde a la Unidad Fiscalía:

1. Efectuar las investigaciones que se disponga instruir respecto del personal de la Corporación, empresas relacionadas y estudiantes.
2. Informar y asesorar al Contralor o Contralora con sujeción al principio de reserva, en el ámbito de su competencia.
3. Desarrollar otras funciones en el ámbito de la competencia de la Contraloría.

TERCERO: Reemplazase el texto del Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, que fuera aprobado inicialmente por Decreto U. de C. N°2018-042 de 26.03.2018, modificado por Decreto U. de C. N°2019-095 de 08.06.2019, siendo su última modificación la sufrida por Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022, por el siguiente:

REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

TÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. DEL REGLAMENTO.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer la estructura, integración de funciones y atribuciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción.

ARTÍCULO 2. DE LA DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual -en adelante la Dirección o DEGyD indistintamente- depende de Rectoría y es el organismo de la Universidad de Concepción encargado de implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección y reparación, e investigación y sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias.

TÍTULO I FUNCIONES

ARTÍCULO 3. DE LAS FUNCIONES.

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Dirección tendrá las siguientes funciones:

- a) Implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de Concepción, la que será aplicada en los distintos Campus y estamentos de la Universidad.



Universidad de Concepción

- b) Diseñar, proponer, implementar y evaluar planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan tener ocurrencia entre los y las integrantes de la Comunidad Universitaria, cualquiera sea su estamento.
- c) Asesorar a las reparticiones universitarias en materia de equidad de género y diversidad sexual.

TÍTULO II ESTRUCTURA ORGÁNICA

ARTÍCULO 4. ESTRUCTURA ORGÁNICA.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Dirección contempla la existencia de:

- a) Un Director o Directora.
- b) Un Subdirector o Subdirectora.
- c) Un Comité Consultivo Tripartito.
- d) Una Unidad de Estudio y Prevención.
- e) Una Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación
- f) Oficinas en los Campus Los Ángeles y Chillán
- g) Personal profesional, administrativo y auxiliar que corresponda, según determine en su oportunidad la autoridad universitaria.

ARTÍCULO 5. DEL DIRECTOR O DIRECTORA.

El Director o Directora será designado o designada por el Rector o Rectora y se mantendrá en su cargo mientras cuente con su confianza.

El Director o Directora deberá contar con conocimientos comprobables en materias de derechos humanos y género, experiencia en asesoría, gestión o docencia en materias de género y experiencia en atención de casos de discriminación o violencia de género.

ARTÍCULO 6. DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR O DIRECTORA.

Corresponde al Director o Directora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

- a) Dirigir y coordinar los procesos de implementación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, velando por el establecimiento de definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo y que contemple un Modelo de Investigación y Sanción, y un Modelo de Prevención, Protección y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b) Decidir la admisibilidad de las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, conforme al procedimiento previsto.
- c) Decidir la adopción de las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo con los procedimientos que se establecen en este Reglamento o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
- d) Proponer la actualización y reforma de los procedimientos y reglamentos de su competencia, cuando aquello sea pertinente.
- e) Asesorar a las reparticiones universitarias, sobre el tratamiento de las relaciones de género y diversidad sexual, como en las formas de prevención de situaciones de violencia y discriminación.
- f) Realizar seguimiento sobre el estado de las denuncias y generar información estadística sobre ellas, sus procedimientos y resultados.
- g) Proponer diseños y contenidos en las materias de competencia de la Dirección para el tratamiento transversal de la perspectiva de género y diversidad sexual en todo el quehacer universitario.
- h) Dirigir el trabajo de las Unidades de la Dirección y Oficinas de los Campus, esto último coordinado por el o la Subdirectora.
- i) Presidir el Comité Consultivo Tripartito de la Dirección.
- j) Realizar cualquier otra función relacionada que le encomiende el Rector o Rectora.



ARTÍCULO 7. DEL SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA.

El Subdirector o Subdirectora será designado o designada por el Rector o Rectora, a proposición del Director o Directora, y se mantendrá en su cargo mientras cuente con la confianza de aquél o aquélla.

El Subdirector o Subdirectora deberá contar con conocimientos comprobables en materias de derechos humanos y género.

ARTÍCULO 8. DE LAS FUNCIONES DEL SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA.

Corresponde al Subdirector o Subdirectora de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual:

- a) Colaborar con el Director o Directora en el desempeño de sus funciones.
- b) Subrogar al Director o Directora.
- c) Coordinar el trabajo con las Oficinas en los Campus.
- d) Recepcionar, tramitar y resolver las solicitudes de reconocimiento de nombre social, de conformidad a lo dispuesto en este Reglamento.
- e) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

ARTÍCULO 9. DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

El Comité Consultivo Tripartito será un órgano de carácter consultivo y asesor. Estará integrado por el Director o Directora, quien lo preside, y dos representantes del estamento académico, dos representantes del estamento administrativo y de servicios y tres representantes, uno por cada Campus, del estamento estudiantil.

ARTÍCULO 10. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

Los y las representantes estudiantiles serán designados por cada Federación de Estudiantes correspondiente a cada Campus, conforme a los procedimientos participativos acordados por éstas. Durarán en su cargo un año, pudiendo ser nuevamente designados y designadas por una sola vez.

El Director o Directora, cuando lo estime procedente, podrá invitar a las reuniones del Comité a una o más personas, quienes sólo podrán tener derecho a voz.

Los y las representantes de los estamentos académico y administrativo serán elegidos y elegidas por el Consejo Académico, de una quina de postulantes propuesta por el Director o Directora, tras amplia convocatoria formulada por éste o ésta en los tres Campus. Durarán en su cargo dos años, pudiendo ser nuevamente elegidos y elegidas por una sola vez.

La designación de los y las representantes de cada estamento deberá realizarse sobre la base de la consideración y respeto a los principios de representación de género y diversidad, promoviendo también representación de los Campus en su integración.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

Corresponde al Comité Consultivo Tripartito:

- a) Proponer al Director o Directora bases para la actualización de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, cuando aquello sea pertinente.
- b) Informar a la Dirección toda conducta de la cual tomen conocimiento al interior de la institución relativo a situaciones de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y que afecte a algún o alguna integrante de la Universidad de Concepción.
- c) Asesorar a la Dirección, con el objetivo de que actúe con diligencia, oportunidad, respeto del debido proceso y bajo estándares de confidencialidad, acompañamiento y asistencia a las partes involucradas en cualquier situación de Acoso Sexual, Violencia o Discriminación por razones de género.
- d) Cualquier otra función de asesoría que le encomiende el Director o Directora.



ARTÍCULO 12. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO. DE LAS SESIONES DEL COMITÉ.

El Comité celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias.

Las sesiones ordinarias se realizarán a lo menos una vez al mes, en el lugar, fecha y horario que determine el Director o Directora.

Las sesiones extraordinarias serán convocadas con a lo menos 48 horas de anticipación, vía correo electrónico institucional, por el Director o Directora, de propia iniciativa o a requerimiento de, a lo menos, tres miembros del Comité Consultivo Tripartito, y en ellas sólo se podrán conocer y resolver las materias señaladas en la convocatoria.

La Universidad entregará las facilidades horarias y de jornadas para que los y las integrantes del Comité puedan participar en las sesiones, sean ordinarias o extraordinarias, sin que ello implique abandono de las responsabilidades permanentes que tengan en las respectivas Unidades de origen.

ARTÍCULO 13. DEL QUORUM DE LAS SESIONES Y ACUERDOS DEL COMITÉ CONSULTIVO TRIPARTITO.

Las sesiones ordinarias o extraordinarias serán públicas y se celebrarán, a lo menos, con cinco integrantes, y serán presididas por el Director o Directora o por su Subrogante y a falta de éstos, por el o la representante académica asistente de mayor jerarquía académica.

Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las personas asistentes. En caso de empate, resolverá la persona que presida la sesión.

ARTÍCULO 14. DE LAS ACTAS.

De cada sesión se levantará un acta donde se deberá dejar constancia de la fecha de celebración de la reunión, las personas asistentes, una breve relación de lo tratado, de los acuerdos adoptados y de cualquier otro antecedente que se estime procedente registrar.

ARTÍCULO 15. DE LAS UNIDADES.

Para la ejecución de las funciones asignadas a la Dirección, existirán las siguientes Unidades: la Unidad de Estudio y Prevención, y la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación.

Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

ARTÍCULO 16. UNIDAD DE ESTUDIO Y PREVENCIÓN.

La Unidad de Estudio y Prevención tendrá a su cargo brindar asesoría profesional a la Dirección, a través de la propuesta y ejecución de programas de sensibilización, capacitación, prevención, difusión, diseño curricular y toda otra actividad en el área de los estudios y la prevención.

ARTÍCULO 17. UNIDAD DE ACOGIDA DE DENUNCIAS, ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN.

A la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación, le corresponderá:

- a) Recepcionar, registrar las denuncias relacionadas con las materias de competencia de la Dirección e informar de los antecedentes de las mismas al Director o Directora de acuerdo con los procedimientos que se establecen en el Protocolo de Actuación.
- b) Ejecutar las medidas de resguardo, contención y reparación del acoso sexual, violencia o discriminación de género, de acuerdo con los procedimientos que se establecen en este Reglamento o en el Protocolo de Actuación, según corresponda.
- c) Recibir las solicitudes de apoyo psicológico relacionadas con las materias de competencia de la Dirección, según el procedimiento que se establece en este Reglamento.



Universidad de Concepción

- d) Recepcionar las solicitudes de reconocimiento de nombre social de la Comunidad Universitaria, según el procedimiento que se establece en este Reglamento.
- e) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

ARTÍCULO 18. DE LAS OFICINAS EN LOS CAMPUS LOS ÁNGELES Y CHILLÁN.

En el Campus Los Ángeles y Chillán, la Dirección contará con una Oficina quién apoyará el trabajo de la Dirección en su respectivo Campus.

El Encargado o Encargada de la Oficina deberá trabajar presencialmente en cada uno de los Campus y contar, preferentemente, con conocimiento en materias de género y/o derechos humanos.

ARTÍCULO 19. DE LAS ATRIBUCIONES DEL ENCARGADO O ENCARGADA DE LA OFICINA DE CAMPUS.

Corresponderá al Encargado o Encargada de la Oficina de Campus:

- a) Sugerir iniciativas en las distintas áreas de trabajo de la Dirección, requiriendo siempre para su ejecución la aprobación del Director o Directora.
- b) Colaborar en la organización y coordinación de las actividades planificadas por la Dirección en los Campus.
- c) Orientar a la Comunidad Universitaria y gestionar espacios de difusión de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y sus modelos de prevención, protección, investigación, sanción y reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género dentro del Campus.
- d) Realizar toda otra función que le encomiende el Director o Directora.

TÍTULO III. TÍTULO FINAL

ARTÍCULO 20. DE LAS SOLICITUDES DE APOYO PSICOLÓGICO.

Sin perjuicio de las medidas de contención asociadas al procedimiento de denuncias regulado en el Protocolo de Actuación, la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación podrá brindar apoyo o seguimiento psicológico a personas de la Comunidad Universitaria que, sin denunciar, así lo requieran, siempre que se trate de consultas o temáticas consideradas en el Protocolo de Actuación relacionado con conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

El formulario para solicitar apoyo psicológico de la Dirección estará disponible en su página web, sin perjuicio de poder realizar la solicitud presencialmente. Dicho formulario deberá contener a lo menos, la individualización de la persona solicitante y el o los motivos del porqué solicita apoyo psicológico de la Dirección.

Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado y por causas justificadas, las solicitudes de apoyo psicológico podrán ser derivadas por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación a otras reparticiones de la Universidad o a organizaciones externas con experiencia en estas materias. Esta derivación deberá formalizarse mediante un formulario de derivación creado específicamente para este propósito.

Excepcionalmente, y por causa justificada, la Dirección podrá solicitar a las autoridades respectivas, se adopte la medida de flexibilidad académica regulada en el Protocolo de Actuación. Lo anterior aplicará sólo tratándose de solicitudes realizadas por estudiantes.

ARTÍCULO 21. DE LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL.

Toda persona que forme parte de la Comunidad Universitaria podrá solicitar a la Dirección se reconozca a nivel interno su nombre social, de conformidad a su identidad de género. Todo lo cual generará el respectivo expediente que terminará en una resolución.

Dicha solicitud deberá realizarse a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web. En la solicitud deberá señalarse la



Universidad de Concepción

individualización de la persona solicitante, con expresa indicación de su nombre legal, nombre social por el cual solicita el cambio interno de conformidad a su identidad de género, y deberá consignar si desea cambiar su correo electrónico institucional.

Además, en dicha solicitud, la persona solicitante deberá autorizar expresamente a la Universidad de Concepción para que utilice el nombre social para todos los efectos internos de dicha institución en todos los registros, plataformas, documentación y comunicaciones verbales y escritas de carácter interno.

Podrá, además, solicitarse orientación legal relativa a la Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género o apoyo psicológico, en caso de requerirlo.

Una vez recibida la solicitud por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación, y dictada la resolución respectiva, el expediente se enviará a la Secretaría General para que dicha entidad instruya a la Dirección de Tecnologías de Información (DTI) y a otras reparticiones pertinentes el cambio de nombre social en las plataformas universitarias.

CUARTO: Reemplazase el texto del Protocolo de Actuación relacionado con las Conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación por Razón de Sexo, Identidad de Género, Expresión de Género u Orientación Sexual, que fuera aprobado inicialmente por Decreto U. de C. N°2019-031 de 02.04.2019; modificado por Decreto U. de C. N°2019-095 de 08.07.2019, siendo su última modificación la aprobada por Decreto U. de C. 2022-109 de 09.09.2022, por el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

TÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES

ESTE PROTOCOLO SE ENCUENTRA FUNDADO EN LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES:

A. Las existentes, al momento de sancionar su creación por Decreto U. de C. N°2019-031, de fecha 2 de abril de 2019, que se reproducen seguidamente:

1. Que, las Universidades deben hacerse cargo de los cambios estructurales y organizativos que se necesitan para avanzar hacia una educación no sexista que permita el cambio social e institucional necesario para la materialización de la igualdad entre todas las personas y en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia sexual y prácticas de discriminación, situaciones que suponen la vulneración de derechos fundamentales, tales como son el derecho a la libertad sexual, a la dignidad e integridad personal, a la vida privada e intimidad, a la igualdad y no discriminación, a la salud y a la seguridad en el trabajo y estudio, entre otros.

Que, lo anterior obliga a quienes conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción a hacer esfuerzos con el objeto de lograr un espacio educativo igualitario y libre de violencias, de manera de formar profesionales en un ambiente de respeto de los derechos fundamentales, contribuyendo a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

Que, la Universidad de Concepción debe velar por el derecho de quienes formen parte de la Comunidad Universitaria a relacionarse en un ambiente justo, igualitario, libre de acoso, violencia o discriminación por cualquier causa, para lo cual se requiere que existan instancias e instrumentos de público conocimiento al interior de la institución destinados a recibir denuncias, investigar y sancionar la violación de dichos derechos.



Universidad de Concepción

2. Que, los principios de igualdad y no discriminación, así como la erradicación de toda forma de acoso o violencia, es un imperativo a lograr respecto de todas las personas, como lo reconocen los sistemas normativos nacionales e internacionales.

Que, Chile es parte de los principales tratados internacionales que incorporan estos mandatos, así como también cuenta con una legislación interna que consagra la igualdad y prohíbe la discriminación, sancionando formas de violencia.

Que, nuestro país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros tratados internacionales de derechos humanos, y ha participado en conferencias internacionales en que ha manifestado su compromiso con la igualdad entre todos los seres humanos tal como la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 o la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995.

Que, la Constitución Política de la República reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación en el Capítulo I, Bases de la Institucionalidad, artículo 1°, inciso 1°y 5°, señalando que: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y se establece como un deber del Estado "asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional". Por su parte, el artículo 5° inciso 2°, reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un "deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales, ratificados por Chile y se encuentren vigentes". Asimismo, en el Capítulo de los derechos y deberes constitucionales, artículo 19 N°2, se asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, entre otros derechos.

Que, además del marco constitucional señalado, la Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación, y, en general, nuestro ordenamiento jurídico contiene un mandato de igualdad en la regulación de la relación laboral que se establece en el Código del Trabajo. Del mismo modo, las Universidades como integrantes del Sistema de Educación Superior quedan obligadas por la ley N°21.091, al respeto y promoción de los derechos humanos, debiendo siempre en sus actuaciones, considerar a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, y en las relaciones de trabajo, proscribiendo el acoso sexual y laboral, así como toda forma de discriminación arbitraria.

3. Que, el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, aprobado por Decreto 2016-134, establece que la Universidad de Concepción, Corporación de Derecho Privado, sin fines de lucro, es una institución de educación superior laica, de función y responsabilidad pública, fundada por la comunidad de Concepción, que tiene como misión la formación integral y pluralista de personas; la generación, adaptación y transmisión de conocimiento; y la creación e interacción cultural a través de una permanente vinculación con el medio y su compromiso con el desarrollo regional y nacional en un contexto de integración y globalización, como se desprende de sus disposiciones estatutarias.

Que, la Universidad de Concepción promueve y cultiva el desarrollo de las personas por medio de los siguientes valores: la democracia y libertad de expresión, el pensamiento autónomo, crítico y flexible, la responsabilidad ciudadana, el comportamiento ético y solidario, la búsqueda y compromiso con el bien común, la equidad, la inclusión y respeto a la diversidad, el cuidado y protección del medio ambiente y su biodiversidad.



Universidad de Concepción

4. Que, en el mes de diciembre de 2016, se constituyó en la Universidad de Concepción una Comisión de Género para trabajar sobre los asuntos y relaciones de género en la Comunidad Universitaria y proponer medidas sobre la materia.

Que, como consecuencia de la actividad realizada por la citada Comisión, se generó un primer estudio de diagnóstico de relaciones de género en la institución y se formuló una propuesta de regulación permanente destinada a atender los asuntos de género y diversidad.

Que, por Decreto U. de C. N°2017-113, fue creada la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción, dependiente de Rectoría y encargada de proponer políticas de equidad de género y diversidad, contemplando estudios, planes de prevención, investigación, sanción y reparación de acoso, violencia y discriminación de género, y de asesorar a las reparticiones universitarias.

Que, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad implementó un proceso participativo y consultivo con todos los estamentos y Campus de la Universidad, con el objeto de lograr un acuerdo en orden al establecimiento de un Protocolo, en el ámbito de su competencia, constituyendo el presente documento el resultado de dicho proceso.

5. Que, resulta de toda conveniencia, hacer mención en los antecedentes, de los procedimientos reglamentarios actualmente existentes en la Universidad que dicen relación con las referidas conductas y hechos, singularizados en el Visto N°3 del decreto que aprueba el presente Protocolo.

Que, la investigación y sanción de las mencionadas conductas requieren de un procedimiento armónico con la actual reglamentación de la Universidad de Concepción en la materia, lo que obliga a derogar el “Reglamento Especial de Procedimientos, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual”, aprobado por el Decreto U. de C. N°2005-163, actualmente vigente.

B. Las existentes, al momento de sancionar su modificación por Decreto U. de C. N°2022-109, de fecha 9 de septiembre de 2022, que se reproducen seguidamente:

1. Que, la entrada en vigor de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, impone el deber a las instituciones de educación superior, de actualizar y ajustar la normativa interna a las disposiciones de dicha ley.
2. Que, el presente Protocolo de Actuación ha cumplido 3 años de vigencia desde el año 2019, de manera que se hace necesario contar con una normativa actualizada que resuelva cuestiones prácticas que se han suscitado durante los procedimientos de investigación en estos años de vigencia del Protocolo.
3. Que, la mencionada Ley N°21.369 exige que las instituciones de educación superior cuenten con un Modelo de Investigación y Sanción que contenga lo indicado en su Título Tercero.
4. Que, por consiguiente, se debe alinear la normativa vigente con los principios y disposiciones contempladas en la citada Ley N°21.369, además de corregirse aspectos procedimentales, que la aplicación práctica de ella ha revelado como necesarios para garantizar la adecuada observancia de los principios que la inspiran



C. Las existentes al momento de sancionar su modificación a través del presente Decreto:

1. Que, el 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin.
2. Que, el 14 de junio de 2024, se publicó la Ley N°21.675 que “Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”. Dicha normativa reconoce distintas formas o expresiones de la violencia de género, que quedan recogidas en esta nueva modificación al Protocolo de Actuación.
3. Que, la publicación y entrada en vigencia de estos dos cuerpos normativos hace necesario actualizar cuestiones de forma y fondo en el Protocolo de Actuación, ajustando plazos y definiciones.
4. Que, al mismo tiempo la Superintendencia de Educación Superior, ha impartido directrices e interpretaciones de la Ley 21.369, que toda institución de educación superior debe cumplir, razón por la cual se hacía necesario ajustar el Protocolo de Actuación a dichas circulares.
5. Que, desde enero a mayo de 2024 se realizaron distintas jornadas participativas en los tres campus de la Universidad y que consideró la asistencia de los tres estamentos de esta. Los resultados de dichas jornadas de participación sirvieron para insumar el presente proceso de reforma del Protocolo de Actuación, en concordancia con la exigencia de participación, estatuida en la Ley 21.369 y Circulares de la Superintendencia de Educación Superior.

**TÍTULO SEGUNDO
ASPECTOS GENERALES**

ARTÍCULO PRIMERO. CONDUCTAS SANCIONABLES Y DEFINICIONES.

Sin perjuicio de las definiciones legales contenidas en la normativa nacional e internacional que obliga al Estado de Chile, para los efectos del presente Protocolo, se tendrán además las siguientes definiciones en relación con las conductas que se indican:

1. **Acoso sexual.** Por la expresión acoso sexual se entenderá cualquier tipo de requerimiento de connotación sexual no consentido, que realice una persona de manera indebida a otra, por cualquier medio, pudiendo a través de dicho requerimiento condicionarse, por una parte, la obtención de situaciones favorables para esta última, entre otras, derechos, notas, calificaciones, evaluaciones en determinadas asignaturas, u otras de similar naturaleza; y por otra, amenazando o perjudicando su situación académica.
En el caso de trabajadoras o trabajadores, se entenderá que existe acoso sexual laboral cuando, además, las conductas descritas anteriormente amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
2. **Violencia sexual.** Por la expresión violencia sexual se entenderá todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consentida, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que se atente incluso contra su vida. Sin que sea una enumeración taxativa y sin perjuicio de que puedan ser constitutivos de delitos en conformidad con la legislación penal, los siguientes comportamientos o la amenaza de ellos, serán considerados violencia sexual para los fines de este Protocolo:
 - a) **La agresión sexual.** Se refiere al uso de la fuerza física, la amenaza de la fuerza física o cualquier otra forma de coacción, para la obtención de cualquier tipo de interacción sexual no consentida expresamente por la otra persona.



b) El hostigamiento sexual. Se refiere a comportamientos expresados, por cualquier medio, en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual no correspondido; la presión para aceptar tales invitaciones o insinuaciones; la atención o amabilidad vinculada a un interés sexual previamente manifestado y no correspondido; la invasión del espacio personal por medio de tocaciones o caricias que generan incomodidad en quien las recibe; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual, sin consentimiento; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.

3. Violencia de género. Se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Se entenderá que la violencia de género incluye, entre otras manifestaciones:

- a) **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o a la libertad personal.
- b) **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.
- c) **Violencia económica:** toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica o patrimonio de la persona afectada, con el afán de ejercer control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales.
- d) **Violencia contra las personas LGBTI+:** toda manifestación, de violencia, ejecutada por cualquier medio, y que se encuentre motivada por la identidad de género, expresión de género, características sexuales u orientación sexual de una persona.
- e) **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten la dignidad de toda persona, o justifiquen o naturalicen relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación.

4. Discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual y análogas. Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por alguna persona de la Comunidad Universitaria, que tenga por objeto la privación, perturbación o amenaza de cualquiera de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución Política o en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que se funde en razones de sexo, maternidad, paternidad, lactancia materna, amamantamiento, crianza y cuidados de otra persona, características sexuales, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, y la apariencia personal.

5. Incumplimientos. Constituirá una conducta sancionable el no cumplimiento de lo acordado en un procedimiento de conciliación conforme a las normas del presente Protocolo. Además, constituirá una conducta sancionable el no cumplimiento de una medida de resguardo decretada conforme a las normas del presente Protocolo.

6. Personas LGBTI+. La expresión LGBTI+, comprende a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, e intersexuales y a todas aquellas personas cuyas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no se ajustan a lo cis-heteronormativo.

7. Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción. Para los efectos del presente Protocolo, conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción, en adelante la Comunidad Universitaria, las siguientes personas.

7.1. Personal Universitario del cuerpo académico Regular y Especial, cualesquiera sean las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial los colaboradores académicos, profesores visitantes y profesores adjuntos.



Universidad de Concepción

- 7.2. Personal Universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, y sean profesionales, administrativos o de servicios.
- 7.3. Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
- 7.4. Estudiantes de programas de intercambio académico y que participen de otros programas, cursos u actividades ofrecidos por la Universidad de Concepción.
- 7.5. Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios. A su vez quedan comprendidos en esta categoría quienes presten servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de las instituciones de la Universidad de Concepción.
- 7.6. Personas no comprendidas en los numerales anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que integran la Corporación Universidad de Concepción, conforme los Estatutos de dicha Corporación.

8. Medidas de Reparación. Se refiere a todas aquellas medidas dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, pero también aquellas acciones institucionales que se orienten a velar por la no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El conocimiento, investigación y sanción de las conductas descritas en el artículo primero, se sujetará a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo y será aplicable a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, con excepción de la persona que ejerza la autoridad máxima de la Corporación, a quien se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del Estatuto de la Corporación Universidad de Concepción.

En los casos en que las conductas denunciadas afecten a trabajadoras o trabajadores, el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción se sujetará a las normas contenidas en el Anexo Procedimiento de investigación, en casos de acoso sexual laboral, que forma parte integrante de este Protocolo.

Se entiende que las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo anterior, podrán ser cometidas por acción u omisión, de forma individual o concertada, presencial o a través de redes sociales o plataformas virtuales, como, por ejemplo, correos electrónicos, plataformas institucionales, WhatsApp, Facebook, Instagram, entre otras.

La potestad de la Universidad de Concepción de conocer, investigar y sancionar de conformidad al presente Protocolo se extenderá a las conductas cometidas en cualquier recinto universitario destinado a la docencia o investigación, como a aquellas conductas cometidas en recintos institucionales que tengan otros fines, tales como, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollen las prácticas y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en los que la comunidad universitaria organice otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras, todo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.369, en especial su artículo 2º, y de acuerdo a las instrucciones y circulares de la Superintendencia de Educación Superior sobre la materia.

ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN SUS NORMAS.

Los siguientes procedimientos establecidos en el presente Protocolo se rigen por los principios propios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, en especial, del principio de legalidad reconocido constitucionalmente entre las Bases de la Institucionalidad chilena.

1. **Derecho al debido proceso.** Toda investigación será instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en la normativa universitaria, actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo,



Universidad de Concepción

derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión, y el derecho de revisión.

2. **Independencia e imparcialidad.** El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien instruya la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad.
3. **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.
4. **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o condición, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o en tramitación. Asimismo, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.
5. **Transparencia.** Toda actuación que se realice en el marco de este Protocolo deberá ser explicada a las personas involucradas, debiendo mantenerseles informadas sobre las razones y actuaciones que se desarrollen y que les afecte, y sobre los razonamientos que fundamentan las decisiones.
6. **Accesibilidad.** El conocimiento de las normas específicas que regulen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo será accesible a toda persona, sin distinción de ninguna naturaleza.
7. **Proporcionalidad:** La gravedad de la sanción debe corresponder a la gravedad del hecho cometido y a la peligrosidad de la persona responsable.
8. **Igualdad:** En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar que las personas sean tratadas en igualdad, si no existe una justificación fundada y razonable que permita lo contrario.
9. **Respeto a los derechos de las partes.** En todos los procedimientos a que dé lugar el presente Protocolo se deberá garantizar el respeto de los derechos de las partes.
10. **Principio de protección a la víctima:** en todos los procedimientos, y durante el desarrollo de estos, se deberá siempre garantizar el pleno respeto a los derechos de la víctima, para lo cual se podrán adoptar las medidas de resguardo a su favor tendientes a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia o discriminación durante la investigación
11. **Principio de no revictimización:** En todas las etapas del procedimiento se deberá evitar exponer a la persona denunciante a situaciones revictimizantes tales como minimización de los hechos, retardo injustificado en los procesos, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, por parte de quienes intervienen en los procedimientos.
12. **Perspectiva de género:** Deberán evitarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones y sesgos basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
13. **Principio de responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiera afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades concurrentes.

ARTÍCULO CUARTO. DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, a través de la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación será responsable de recepcionar y registrar las denuncias que se le presenten e informar los antecedentes de las mismas al Director o Directora, además de la aplicación del procedimiento de conciliación de conformidad al presente Protocolo. Asimismo, la mencionada Unidad deberá realizar el seguimiento de las denuncias.

La Contraloría Universitaria, a través de la Fiscalía Especializada en Género, será responsable de aplicar el procedimiento de investigación conforme a las normas del presente Protocolo.



TÍTULO TERCERO DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO QUINTO. DE LA INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.

Cualquier persona que pertenezca a la Comunidad Universitaria y que estime que ha sido perjudicada por alguna de las conductas tipificadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo primero de este Protocolo, podrá denunciar, en forma expresa y fundadamente, a la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad. Podrá también hacerlo una tercera persona, previo consentimiento de la persona perjudicada y el sindicato que sea requerido expresamente al tenor de lo dispuesto en los números 2 y 3 del art. 220 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de interponer la denuncia ante la justicia ordinaria cuando se trate de conductas constitutivas de delito, o a la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las normas laborales tratándose de acoso sexual. En este último caso, la mencionada Unidad deberá inhibirse de iniciar un procedimiento o de continuar con uno ya iniciado.

Cuando la denuncia involucre a personal universitario y se trate de hechos que puedan constituir acoso sexual laboral, se aplicará el procedimiento que se anexa al presente Decreto, de conformidad al artículo 2º Código del Trabajo y la Ley 21.643.

Si la denuncia contiene conjuntamente hechos de competencia de la Dirección y otros ajenos a esta e independientes, retendrá el conocimiento de los primeros, y remitirá los antecedentes relativos a los otros, al Rector o Rectora, en el caso de personal universitario o al Decano o Decana tratándose de estudiantes, con el objeto de que se resuelva conforme a los procedimientos correspondientes. En el evento que los hechos denunciados, contemplaren unos y otros los cuales estén íntimamente relacionados, conocerá conjuntamente de todos ellos la citada Dirección.

Cuando los hechos denunciados no fueren de la competencia de la Dirección, los derivará a la instancia universitaria que corresponda.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA FORMA, CONTENIDO Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

La denuncia deberá realizarse a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web, debiendo individualizarse la o las personas que formulan la denuncia, y entregar antecedentes fundantes de ella, de modo de procurar incorporar la mayor cantidad de estos que faciliten su investigación, en especial, contener un relato con la determinación lo más exacta posible de hechos, fechas, lugar e información para la identificación y contacto de las personas involucradas, así como el tipo de relación entre la parte que denuncia y la parte denunciada.

Podrá solicitar también medidas de resguardo o contención. En todo momento, la persona o personas que denuncian deben obrar de buena fe en la interposición de la denuncia.

No se aceptarán ni tramitarán denuncias anónimas o que no involucren a personas determinadas que formen parte de la Comunidad Universitaria.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos, se recibirá en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación. La Dirección deberá registrar toda denuncia ingresada con el número de ingreso respectivo, fecha y hora de la presentación, individualización de la(s) persona(s) denunciante(s), de la(s) persona(s) señalada(s) como víctima(s) o afectada(s), individualización de la(s) persona(s) denunciada(s), estamento de pertenencia o relación con la institución de cada persona, conducta denunciada y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia.

Recibida en forma oficial la denuncia por la mencionada Unidad, se citará a la persona denunciante a una primera entrevista de ingreso, donde se ratificará la denuncia, y podrá complementar el relato de los hechos, además de acompañar los antecedentes fundantes que se estimen pertinentes, como el nombre de las personas que puedan brindar testimonio. Asimismo, en dicha entrevista, podrán solicitarse las medidas de resguardo, contención y



Universidad de Concepción

reparación que se regulan en los artículos siguientes. En caso de no ratificarse la denuncia en esta oportunidad se procederá al archivo de esta, sin perjuicio de las medidas de resguardo y contención que procedan.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DE LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA Y DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA LA INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACION.

Recibida la denuncia en forma oficial, la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación deberá proceder a su examen e informar sobre los antecedentes de la misma al Director o Directora, quien deberá resolver la admisibilidad dentro del plazo de veinte días.

Tan pronto culmine el análisis de admisibilidad de la denuncia, se citará a la persona denunciante a una segunda entrevista en la que se le informará sobre las medidas de resguardo que pudieran haberse decretado, y el archivo, derivación o admisibilidad de la denuncia. Si la denuncia se declaró admisible, se informará sobre el procedimiento aplicable, ya sea, el de investigación o el de conciliación. Tratándose de este último caso, la persona denunciante decidirá si se somete o no al proceso de Conciliación contemplado en el artículo décimo del presente Protocolo.

En el evento que la persona denunciante acepte el procedimiento de Conciliación, se citará a la persona denunciada a fin de que se pronuncie si lo acepta o no, y en caso de acogerse a dicho procedimiento, se enviarán los antecedentes a él o la profesional designada por la Dirección, a objeto que aplique el procedimiento establecido en el Título Cuarto del presente Protocolo.

Para el caso que en el proceso de Conciliación no se haya llegado a un acuerdo satisfactorio para las partes o esta se frustre por cualquier causa, la Dirección podrá archivar la denuncia, o si lo estima conducente derivar los antecedentes a la Decanatura, Direcciones de Campus o Rectoría, según corresponda para que se dicte la resolución de inicio del procedimiento de investigación.

En caso de que el procedimiento aplicable a la denuncia sea el de investigación, la Dirección enviará los antecedentes al Rector o Rectora en el caso de personal universitario involucrado en la denuncia, o al Decano o Decana, cuando ella comprenda a estudiantes, para la dictación de la resolución respectiva que ordene la instrucción de la investigación. En el caso que la denuncia se formule conjuntamente en contra del referido personal y estudiantes, será el Rector o Rectora quien dicte la resolución. Respecto de las Escuelas del Campus Los Ángeles y la Escuela de Negocios del Campus Chillán, y siempre que intervengan sólo estudiantes, se enviarán los antecedentes al Director o Directora del Campus respectivo, para la dictación de la resolución que instruye la investigación. La autoridad universitaria respectiva, una vez recibidos los antecedentes de la denuncia enviados desde la Dirección, deberá dictar la resolución de inicio de investigación en un plazo máximo de tres días.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LAS MEDIDAS DE APOYO, RESGUARDO Y CONTENCIÓN.

8.1.- Medidas de apoyo a la persona denunciante.

La Universidad de Concepción deberá implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las personas denunciantes de la Comunidad Universitaria afectadas por los hechos denunciados, tales como:

1. Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
2. Proveer el acceso de la persona denunciante a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
3. Entregar a la persona denunciante acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.



Universidad de Concepción

La Universidad de Concepción podrá realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, para el correcto cumplimiento de esta obligación.

8.2.- Medidas de resguardo y contención.

Recibida la denuncia en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación y con el sólo mérito de ésta y demás antecedentes, la Dirección deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias. Esto se hará por resolución fundada que deberá considerar la normativa legal que sea pertinente, la proporcionalidad y gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o académicas.

Respecto del personal universitario, podrán aplicarse, entre otras, las siguientes medidas de resguardo: la suspensión de funciones de la persona denunciada, la prohibición de contacto, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. De la adopción de la medida de resguardo deberá informarse a la Dirección de Personal y a la unidad universitaria correspondiente para efectos de su cumplimiento.

En el caso de denuncias en que son parte sólo estudiantes, la Dirección podrá adoptar una o más medidas de resguardo a favor de la persona denunciante, tales como:

1. Suspensión transitoria de la persona denunciada de su condición de estudiante.
2. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
3. Suspensión total o parcial de la práctica de la persona denunciada.
4. Cambio de curso o sección de la persona denunciada.
5. Flexibilidad académica para la persona denunciante.

La resolución que decreta flexibilidad académica podrá comprender entre otras medidas, las siguientes:

- a) Abandono de determinadas asignaturas, en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- b) Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- c) Readecuación de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

En el caso de denuncias que comprendan a estudiantes y personal universitario, la Dirección podrá adoptar alguna de las medidas señaladas en los párrafos anteriores, según sea el caso. Las medidas de resguardo serán esencialmente transitorias y no podrán decretarse por un lapso superior a 90 días corridos, con posibilidad de prorrogarlas por 30 días más, salvo que se trate de las medidas de los numerales 4 y 5 del presente artículo, en cuyo caso podrán decretarse por uno o dos semestres académicos siempre que exista causa calificada que lo justifique.

La resolución que decrete alguna medida de resguardo será notificada por la Dirección a la persona denunciante y denunciada, este último caso cuando corresponda, y deberá comunicarse a la Decanatura o repartición respectiva, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada, como también a la Fiscal o Fiscalía a cargo de la investigación, si existiere una ya iniciada.

Por otra parte, la Dirección podrá adoptar medidas de contención con el objeto de acompañar inicialmente a la persona denunciante, pudiendo dictar, entre otras, la de otorgar apoyo psicológico de la manera más expedita posible, o terapia de autoayuda o reparación; y orientación en la búsqueda de ayuda profesional psicológica o médica.

ARTÍCULO NOVENO. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Las medidas de reparación se podrán solicitar en la primera entrevista, dejándose constancia en la respectiva acta, y se resolverán en la resolución definitiva.

Tendrán por objeto contribuir a aliviar el daño o lesión de la o las personas afectadas, debiendo ser justificadas y proporcionales a la infracción que se denuncia.



Universidad de Concepción

Sin que la siguiente sea una enumeración taxativa, se podrán solicitar como reparaciones las siguientes: disculpas por la persona denunciada y sancionada, atención de salud física o mental periódica por un profesional externo, reprogramación de labores o actividades en el semestre académico correspondiente, autorización para ausentarse de sus actividades por un plazo determinado y proporcional a la gravedad de los hechos, o todas aquellas que busquen reestablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la ocurrencia de la conducta sancionada.

En ningún caso, las reparaciones previstas en este Protocolo podrán estar constituidas por una suma de dinero.

En el caso que se acepte su procedencia se realizarán las coordinaciones del caso con las reparticiones universitarias competentes, según la naturaleza de la reparación.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero del presente artículo, se podrán solicitar medidas de reparación adicionales a las indicadas en la primera entrevista en aquellos casos que la conducta denunciada haya sido debidamente sancionada por resolución fundada.

TÍTULO CUARTO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.

10.1 Naturaleza y aplicabilidad del procedimiento de Conciliación.

Se entiende por Conciliación, el procedimiento confidencial de carácter voluntario mediante el cual la persona denunciante y persona denunciada, proponen y construyen opciones con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

La Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación de la Dirección será responsable de la aplicación del procedimiento de Conciliación, el cual será conducido por el o la profesional designada por la Dirección, quien deberá tener las competencias en la materia. Se llevará un registro de los procedimientos de conciliación, resguardando el carácter confidencial de los mismos, con el fin de contribuir a identificar áreas problemáticas e información estadística del número de casos en la Universidad.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a) Cuando se trata de denuncias por acoso sexual o agresión sexual.
- b) Falta de acuerdo entre la persona denunciante y denunciada.
- c) Cuando los hechos denunciados afecten a menores de edad.
- d) Si durante un proceso se denunciaren nuevas conductas iguales o similares de aquellas sometidas a conciliación entre las mismas partes.

10.2 De la tramitación del procedimiento de Conciliación.

- a) La persona que conduce el procedimiento de Conciliación citará a las partes de la denuncia con el objeto de notificarles su designación y explicarles el procedimiento, oportunidad en la cual se entenderá éste oficialmente iniciado. La citación puede ser a ambas partes en una misma oportunidad o en instancias distintas.
- b) La aceptación del señalado procedimiento no implica la aceptación de los hechos sujetos a conciliación.
- c) Sin perjuicio de la asesoría legal correspondiente, las partes podrán asistir acompañadas de cualquier persona - sea consejera, compañero o compañera de trabajo o estudios, familiar directo, representante de un sindicato, asociación gremial, Federación de Estudiantes o Vocalía de Género- que no esté directa o indirectamente involucrada en los hechos, y sin poder intervenir en las actuaciones de la Conciliación.
- d) El rol de la persona que conduce la Conciliación consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un acuerdo de solución sobre los hechos denunciados y no le corresponde realizar una investigación formal.



- e) El plazo máximo del procedimiento será de treinta días.
- f) La persona que conduce el procedimiento podrá dar por concluido el procedimiento de Conciliación en cualquier momento, si considera que no es conducente, por falta de voluntad en las partes, para llegar a un acuerdo por este medio. En este caso la Dirección podrá archivar la denuncia, o si lo estima conducente derivar los antecedentes a la Decanatura, Dirección de Campus o Rectoría, según corresponda para el inicio del procedimiento de investigación.
- g) Las partes deberán firmar un acta en que conste las actuaciones de la Conciliación y sus conclusiones.

10.3 Del efecto, cumplimiento y seguimiento de la conciliación.

El acta de conciliación firmada por las partes tendrá efecto vinculante.

Los acuerdos logrados serán ejecutados respetando siempre el principio de confidencialidad y de estricta reserva, en forma directa por la señalada Dirección con el conocimiento y coordinación de la autoridad universitaria correspondiente. Asimismo, la Dirección, será responsable del seguimiento del cumplimiento de los acuerdos.

TÍTULO QUINTO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN, DESIGNACIÓN DEL FISCAL O FISCALA Y NORMAS APLICABLES.

11.1. Del inicio de la investigación, designación de Fiscal o Fiscalía, e implicancia y recusación.

La investigación se inicia con la dictación de la resolución del Rector, Rectora, Decano o Decana, Director o Directora de Campus, que disponga su instrucción, en la cual se deberá, además, designar a la persona que actuará como Fiscal o Fiscalía, y autorizar al Contralor o Contralora para que en caso de ausencia o inhabilidad designe al Fiscal o Fiscalía subrogante. La persona designada deberá ser abogada o abogado, perteneciente a la Fiscalía Especializada en Género. La resolución de inicio de investigación será notificada por quien la dicte, al Fiscal o Fiscalía a cargo de la investigación, enviándose copia de esta a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, a la Contraloría Universitaria, a la Secretaría General, y cuando proceda, a la Federación de Estudiantes del Campus correspondiente para su conocimiento.

El Fiscal o Fiscalía nombrará una persona como Ministro o Ministra de Fe en la investigación que se encargará del cumplimiento de sus actuaciones.

En caso de que al Fiscal o Fiscalía designada le afecte una causal que comprometa su imparcialidad o que le impida ejercer sus funciones, se deberá, tan pronto como se tenga noticia de ello, hacer constar en el proceso, y se procederá en la forma indicada en el inciso siguiente. En caso de ausencia, inhabilitación o impedimento del Fiscal o Fiscalía, el Contralor o Contralora, conforme a lo señalado en el inciso primero, deberá designar a un abogado o abogada que sea dependiente de la Fiscalía Especializada en Género, en calidad de subrogante, quien se mantendrá en dicha calidad mientras se mantenga el motivo de ausencia. La persona designada, no podrá ser de aquellas que desempeña funciones de implementación de la política y del modelo de prevención, conforme al principio de separación de funciones. La investigación será llevada en un expediente foliado y con estricta reserva, para lo cual se dictarán medidas que permitan con todo, su tratamiento reservado. Sin perjuicio de lo anterior, el Fiscal o Fiscalía podrá tramitar las investigaciones a su cargo, a través del empleo de medios electrónicos o remotos de comunicación, sea plataforma Teams, vía Zoom, videoconferencia, o cualquier otro que permita acertadamente establecer contacto con las partes involucradas, con testigos que deban o puedan aportar al esclarecimiento de los hechos investigados, y con unidades de esta Universidad u otras instancias públicas o privadas que puedan contar con antecedentes que coadyuven a la comprobación de los mismos. De las declaraciones y antecedentes obtenidos mediante estos medios electrónicos o remotos se deberá dejar



Universidad de Concepción

constancia en el expediente y tendrán pleno valor para la determinación de los hechos investigados y las eventuales responsabilidades que se determinen.

El Fiscal o Fiscalía deberá notificar personalmente o por correo electrónico institucional la resolución que ordenó la instrucción de la investigación a las partes involucradas, dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación que lo o la designó. Las partes tendrán el plazo de dos días para formular por escrito, causales que comprometan la imparcialidad del Fiscal o Fiscalía y Ministro o Ministra de Fe, las que serán resueltas, en el mismo plazo, por la autoridad que los nombró.

11.2. De la etapa indagatoria de la investigación, carácter de ésta, plazo, diligencias, circunstancias agravantes y atenuantes.

La etapa indagatoria de la investigación deberá cumplirse en el plazo de 60 días contados desde la fecha de notificación al Fiscal o Fiscalía de la resolución que la ordenó y tendrá el carácter de reservada hasta la notificación de la resolución que formula cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la o las personas inculpadas o su representante, así como para la o las personas denunciantes.

A solicitud fundada de la persona responsable de la investigación podrá prorrogarse dicho plazo, por un plazo no superior a 30 días. Dicha solicitud debe resolverse por la misma autoridad que instruyó la investigación respectiva.

Dentro de la señalada etapa, se podrá decretar cualquier diligencia relacionada con los hechos investigados. Con todo, el Fiscal o Fiscalía deberá siempre oír a la o las personas que denuncian, procurando rescatar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que señale que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto de la persona denunciada.

Toda persona que intervenga de cualquier modo en las actuaciones previstas en este Protocolo debe actuar de buena fe, respetando en todo momento, los principios establecidos en el artículo tercero, procurando colaborar siempre para el establecimiento de los hechos.

Se deberán investigar no sólo los hechos denunciados, sino también aquellas circunstancias eximentes de responsabilidad o que la atenúen o agraven.

Para estos efectos, se consideran agravantes:

1. Haber sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
2. Obrar en los hechos denunciados desde una posición de superioridad jerárquica.
3. Ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad, o perteneciente a cualquier grupo sujeto a condición de vulnerabilidad.
4. Haber difundido por cualquier medio y sin haber estado autorizado para ello, cualquier antecedente de una investigación.

Se consideran atenuantes:

1. Irreprochable conducta anterior.
2. Colaboración relevante para el esclarecimiento de los hechos.
3. Procurar con celo reparar el mal causado.

En caso de infracción al deber de reserva por cualquiera de las partes intervenientes en los procedimientos de investigación, la persona infractora podrá ser sancionada con alguna de las medidas contempladas en el artículo décimo segundo del presente Protocolo, para lo cual deberá instruirse una investigación separada dispuesta por la misma autoridad que instruyó el procedimiento en el cual se incurrió en la infracción al deber de reserva. El Fiscal o la Fiscalía comunicará este hecho a la autoridad respectiva a efectos de que se instruya dicha investigación separada, la que se tramitará de acuerdo con la reglamentación universitaria que corresponda.



Universidad de Concepción

Una vez iniciada la investigación, y durante todo el desarrollo de esta, el Fiscal o Fiscalía podrá decretar por resolución fundada una o más de las medidas de resguardo enumeradas en el artículo Octavo de este Protocolo, debiendo notificarse a las partes involucradas, a la Dirección de Personal o al Decano o Decana respectiva, según el caso, para efectos de dar cumplimiento a la medida decretada. Además, deberá comunicar la resolución a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual para efectos de lo dispuesto en el artículo Décimo Cuarto de este Protocolo. Estas medidas sólo podrán decretarse una vez que hayan cesado las medidas de resguardo adoptadas por la Dirección, y su duración no podrá extenderse por más de 60 días.

11.3 Del cierre de la investigación, sobreseimiento, suspensión condicional del procedimiento, formulación de cargos, descargos, pruebas e informe del Fiscal o Fiscalía.

Concluida la investigación el Fiscal o Fiscalía dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento, la suspensión condicional del procedimiento, o formulará los cargos que procedan, dentro del plazo de cinco días contados desde su cierre. Si existen antecedentes que lo justifiquen, propondrá el sobreseimiento de la investigación, el cual deberá ser aprobado por el Rector o Rectora, dictándose la resolución respectiva, la que tendrá el carácter de resolución de término; si se rechazare dicha proposición, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente para que continúe la investigación.

Sin que la enumeración sea taxativa, se propondrá el sobreseimiento definitivo en los siguientes casos:

1. Cuando exista falta de antecedentes necesarios para dar por acreditados la ocurrencia de los hechos denunciados.
2. Cuando no se trate de hechos de aquellos a que da lugar la responsabilidad disciplinaria, conforme a las normas de este Protocolo.
3. Cuando no se hubiere podido individualizar a la o las personas responsables.

Luego de cerrada la etapa indagatoria el o la Fiscalía podrá suspender condicionalmente el procedimiento siempre que se reúnan los requisitos siguientes:

1. Que no se trate de denuncias tipificadas como acoso sexual o agresión sexual.
2. Que la persona denunciada no hubiere sido objeto de sanción en alguno de los procedimientos universitarios.
3. Que existan antecedentes dentro de la investigación que permiten presumir fundadamente que la persona denunciada no ejecutará actos similares en lo sucesivo.
4. Que la persona denunciada manifieste su conformidad con someterse a una o más de las siguientes condiciones, las que no tienen el carácter de taxativas, por un lapso que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año:
 - a) Prohibición de contacto por cualquier medio sea este presencial o virtual con la persona denunciante.
 - b) Asistencia a talleres de psicoeducación en temas de género, diversidad y relaciones interpersonales a realizarse por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual;
 - c) Cualquier otra condición que el Fiscal o Fiscalía a cargo de la indagatoria considere pertinente según los hechos denunciados, y que garantice la debida protección y reparación de la persona denunciante.

Se deberá notificar a la persona denunciante la resolución que decrete la suspensión condicional del procedimiento, así como su plazo y condiciones.

Transcurrido el plazo de suspensión y habiéndose cumplido las condiciones, el o la Fiscalía propondrá al Rector o Rectora el sobreseimiento, debiendo procederse de conformidad a lo dispuesto en el punto 11.3 párrafo segundo. El incumplimiento de una o más condiciones impuestas, reanudará el procedimiento de investigación, debiendo el o la Fiscalía formular cargos.

Si el Fiscal o Fiscalía encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a la o las personas inculpadas quienes podrán tomar conocimiento del proceso personalmente o, a



Universidad de Concepción

través de persona mandataria. El mandato podrá constituirse por documento suscrito ante Notario o por escritura pública o directamente ante el o la Ministra de Fe.

Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a la o las personas inculpadas en los hechos que configuren la conducta reprochable.

La o las personas inculpadas serán notificadas de los cargos y tendrán un plazo de cinco días desde el día siguiente a la fecha de su notificación para presentar sus descargos, que deberán constar por escrito, pudiendo acompañar otros antecedentes.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo por el Fiscal o la Fiscalía hasta por cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo.

De acuerdo con lo solicitado por la o las personas inculpadas, el Fiscal o Fiscalía resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual, deberá fijar un periodo probatorio no superior a diez días, notificando de ello a la o las personas inculpadas. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos o que se consideren redundantes.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal o la Fiscalía.

Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias probatorias, o vencido el plazo para presentar los descargos sin que se hayan entregado, previo apercibimiento para que lo haga dentro del plazo de tres días, se tendrá entonces este trámite por evacuado en rebeldía. El Fiscal o Fiscalía evacuará un Informe final dentro del plazo de quince días contados desde la realización de la última diligencia o del vencimiento del plazo para presentar descargos cuando no se hayan deducido. Dicho informe final deberá contener una exposición breve de los hechos, las conclusiones del proceso investigativo y una recomendación fundada, no vinculante para el Rector o Rectora, de absolución, sobreseimiento o de aplicación de una sanción, junto con la o las medidas de reparación que estime convenientes, incluyéndose todos los antecedentes para tal efecto.

11.4. De la participación de mala fe en las actuaciones.

Si el Fiscal o Fiscalía comprobare que alguna persona interviniente ha tenido una participación de mala fe en alguna de las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento previsto en este artículo, sacará copias de las piezas correspondientes de la investigación y las remitirá al Rector o Rectora, en caso de personal universitario, y al Decano o Decana correspondiente en caso de estudiantes, para su pronunciamiento.

11.5. De la Resolución definitiva, recurso de reposición, y resolución de término.

Una vez recibidos los antecedentes por el Rector o Rectora, de acuerdo con lo dispuesto en el N°11.3 precedente, procederá a la dictación de la resolución definitiva, en el plazo de veinte días, teniéndose presente que no podrá sancionarse a una persona por hechos que no hayan sido objeto de cargos.

La resolución definitiva será notificada a ambas partes por la o el Secretario General de la Universidad y en su contra sólo procederá el recurso de reposición ante el Rector o Rectora, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación en Rectoría.



Universidad de Concepción

En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término y será notificada por la Secretaría General a la parte denunciada y la parte denunciante, al Decano o Decana, a la Jefatura Superior del Organismo según proceda, a la Fiscalía Especializada en Género y a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

En el caso de que la resolución de término consista en el sobreseimiento o absolución de la investigación, esta se notificará a la parte denunciante por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.

Cuando se trate de personal universitario, además, se enviará dicha resolución a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de cinco días para los efectos dispuestos en los artículos 211-C y 211-D del Código del Trabajo en el caso de la conducta descrita en el artículo Primero Nº1 del presente Protocolo.

Copia de la resolución de término deberá enviarse a la Dirección de Personal, en el caso de personal universitario, y a Dirección de Docencia o de Postgrado en el caso de estudiantes, además de Facultad u organismo correspondiente con el objeto de que sea incorporada a los antecedentes de la parte denunciada.

En caso de ausencias temporales por situaciones derivadas, entre otras causales, por permisos, licencias médicas o pasantías, la aplicación de la sanción quedará diferida hasta el término de dicha situación.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LAS SANCIONES.

Como consecuencia de la investigación sólo se podrá aplicar una de las siguientes medidas, respetando al efecto el principio de proporcionalidad entre los hechos denunciados, el daño o lesión causada y la sanción prevista.

1. Personal Universitario de la Universidad de Concepción.

- a) Amonestación escrita registrada en la Hoja de Vida.
- b) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
- c) La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de funciones directivas al interior de la Universidad de Concepción.
- d) La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- e) La pérdida de distinciones honoríficas.
- f) Imposibilidad para adjudicar fondos de financiamiento de forma temporal o permanente.
- g) Imposibilidad para recibir patrocinio universitario para postular a fondos externos de forma temporal o permanente.

Si el Fiscal o Fiscalía estimara que, de acuerdo con los hechos y mérito de la investigación, estos configuran una de las causales de término del contrato de trabajo, así lo propondrá en el Informe para la resolución que adopte definitivamente el Rector o Rectora.

2. Estudiantes.

- a) Amonestación verbal por parte del Vicedecano o Vicedecana correspondiente.
- b) Amonestación escrita registrada en hoja de vida.
- c) Pérdida del derecho a postular y asumir cargos de representación estudiantil por dos años.
- d) Suspensión de su condición de estudiante de un mes a doce meses.
- e) Pérdida definitiva de su condición de estudiante.
- f) La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios otorgados por la Universidad de Concepción.
- g) Imposibilidad de postular a ayudantías
- h) La pérdida de distinciones honoríficas.



Universidad de Concepción

La circunstancia de que una persona estudiante no disponga de esta calidad al momento de sustanciarse la investigación o a la época de quedar ejecutoriada la resolución sancionatoria definitiva, no será obstáculo para su aplicación efectiva, la que se cumplirá una vez que éste reingrese nuevamente a la Universidad y en el intertanto quedará en suspenso.

En los casos en que la sanción aplicada sea la suspensión de la condición de estudiante se abonará a la misma el tiempo durante el cual la persona denunciada fue objeto de la medida de resguardo de suspensión transitoria.

Si se aplica alguna de las medidas señaladas a estudiantes, no tendrá derecho a devoluciones por matrículas o aranceles universitarios pagados por estos conceptos.

La resolución definitiva que se dicte aplicando una medida podrá comprender como medida accesoria la participación en talleres de re-socialización conductual en temas de género, diversidad sexual y relaciones interpersonales.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS NOTIFICACIONES Y PLAZOS.

Para los efectos de las notificaciones de las resoluciones que procedan de acuerdo con las normas del presente Protocolo, se entenderán como lugares hábiles para efectuarlas, el domicilio particular, el lugar de trabajo o estudio, el correo electrónico institucional o el que fije en su primera comparecencia. 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.

Las partes o sus abogados/as, en la primera actuación que realicen en el procedimiento, deberán indicar una forma de notificación que elijan para sí, bajo apercibimiento de serles notificadas por el correo electrónico institucional que registren, todas las actuaciones y resoluciones que se dicten en lo sucesivo en el proceso, incluida la resolución definitiva y de término.

Salvo mención expresa en contrario, los plazos contemplados en los procedimientos a que se refiere el presente Protocolo son de días hábiles universitarios, esto es, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos, festivos, y feriados decretados en la 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.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LA INVESTIGACIÓN.

El archivo y custodia de los expedientes de las investigaciones será responsabilidad de la Fiscalía Especializada en Género, sin perjuicio de que la Contraloría Universitaria deberá llevar un registro de las sanciones aplicadas y de las medidas adoptadas durante el desarrollo de las investigaciones, debiendo informar anualmente a la Comunidad Universitaria un resumen de tales sanciones y medidas, así como la manera en que ellas se han cumplido, resguardando siempre los principios de confidencialidad y reserva.



ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELACIONADO CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Agregado en virtud del artículo segundo del señalado Protocolo.

**ANEXO
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

ARTÍCULO PRIMERO. ÓRGANO COMPETENTE E INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.

Cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad de Concepción, podrá denunciar, en forma expresa y fundadamente, a la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad, hechos que puedan constituir acoso sexual laboral en los términos señalados en el artículo Primero del Protocolo de Actuación. Podrá también hacerlo el sindicato que sea requerido expresamente al tenor de lo dispuesto en los números 2 y 3 del art. 220 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de interponer la denuncia ante la justicia ordinaria cuando se trate de conductas constitutivas de delito, o a la Dirección del Trabajo respectiva, conforme a las normas laborales tratándose de acoso sexual. En este último caso, la mencionada Unidad deberá inhibirse de iniciar un procedimiento o de continuar con uno ya iniciado.

ARTÍCULO SEGUNDO. FORMA, CONTENIDO Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

2.1 Entidades ante quienes puede presentarse. El trabajador o trabajadora afectada por hechos que puedan constituir acoso sexual laboral podrá realizar su denuncia ante la Universidad o ante la Dirección del Trabajo. Si la denuncia es presentada ante la Universidad, se informará a la persona denunciante; primero, su derecho a presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo y; segundo, que la institución también está facultada para derivar la misma a la Dirección del Trabajo para que sea este último servicio quien investigue.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra del Rector o Rectora, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. De igual forma se procederá en caso de denuncias que involucren al Vicerrector o Vicerrectora de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, atendido que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Concepción, éste o ésta tendrá la responsabilidad del manejo de los asuntos económicos, administrativos y de personal de la Universidad. Cualquiera sea la decisión que se adopte, se informará por escrito de ella a la persona denunciante.

2.2 Régimen de subcontratación. Si la Universidad recibe una denuncia de un trabajador o trabajadora dependiente de otro empleador, mediando entre ellos régimen de subcontratación, deberá informarle de la posibilidad de presentarla ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo respectiva, cuando las personas involucradas dependan de la misma empresa. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento. Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, siendo una de ellas la Universidad de Concepción, mediando entre ellas régimen de subcontratación, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la Universidad, dentro de los tres días desde su recepción. Si la información anterior se hace efectiva, la Universidad de Concepción deberá realizar una investigación en conformidad a lo establecido en este procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa contratista empleadora de las personas trabajadoras involucradas deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

2.3. Modalidad de presentación. Si el trabajador o trabajadora afectada opta por denunciar internamente, la denuncia deberá presentarse ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, según el procedimiento que se detalla a continuación.



2.4 Interposición de la denuncia. La denuncia podrá realizarse verbalmente ante la Dirección o por escrito a través de un formulario destinado para tal fin, que la Dirección tendrá disponible en su página web (degyd.udc.cl), debiendo individualizarse la o las personas que formulan la denuncia, la individualización de la persona denunciada y entregar antecedentes fundantes de ella, de modo de procurar incorporar la mayor cantidad de estos que faciliten su investigación, en especial, contener un relato con la determinación lo más exacta posible de hechos, fechas, lugar e información para la identificación y contacto de las personas involucradas, así como el tipo de relación entre la parte que denuncia y la parte denunciada. En caso de que la denuncia se realice verbalmente, se levantará acta de aquello y se entregará copia a la persona denunciante.

En todo momento, la persona o personas que denuncian deben obrar de buena fe en la interposición de la denuncia.

No se aceptarán ni tramitarán denuncias anónimas o que no involucren a personas determinadas que formen parte de la Comunidad Universitaria.

Una vez que la denuncia interpuesta cumpla con los señalados requisitos, se recibirá en forma oficial por la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación. La Dirección deberá registrar toda denuncia ingresada con el número de ingreso respectivo, fecha y hora de la presentación, individualización de la(s) persona(s) denunciante(s), de la(s) persona(s) señalada(s) como víctima(s) o afectada(s), individualización de la(s) persona(s) denunciada(s), estamento de pertenencia o relación con la institución de cada persona, conducta denunciada y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia.

Recibida en forma oficial la denuncia por la mencionada Unidad, se citará a la persona denunciante a una primera entrevista de ingreso, donde se ratificará la denuncia, y podrá complementar el relato de los hechos, además de acompañar los antecedentes fundantes que se estimen pertinentes, como el nombre de las personas que puedan brindar testimonio. Dicha entrevista debe realizarse en un plazo máximo de 1 día hábil desde la interposición de la denuncia, levantándose acta de la misma.

Tan pronto se realice la primera entrevista con la persona denunciante, el Director o Directora enviará los antecedentes de la denuncia al Rector o Rectora a fin de que ésta determine la instrucción de una investigación interna o bien, se resuelva derivar la investigación a la Dirección del Trabajo.

Si el Rector o Rectora determina que la investigación debe derivarse a la Dirección del Trabajo, así lo informará a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, para que esta remita la denuncia y sus antecedentes a la Dirección del Trabajo. En cualquier caso, ya sea que se instruya una investigación interna o se deriven los antecedentes a la Dirección del Trabajo, esto deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción de la denuncia.

2.5. Medidas de resguardo. Recibida la denuncia, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad sexual, adoptará por resolución fundada y de manera inmediata las medidas de resguardo que considere pertinentes en atención a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Cuando la gravedad del caso y la imposibilidad total de aplicar alguna otra medida así lo justifique, podrá determinarse la suspensión transitoria del contrato de trabajo, con derecho a remuneración, para denunciante o denunciado, mientras se desarrolla, por la Universidad, la investigación.



Universidad de Concepción

Las medidas de resguardo que se adopten serán notificadas a las partes involucradas, a las reparticiones u organismos de los cuales éstas dependan y a las respectivas jefaturas, a fin de asegurar su cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO. INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Instrucción de la investigación.

La instrucción de la investigación debe realizarse por resolución fundada del Rector o Rectora indicándose los hechos o conductas a investigar y, si procediera, la individualización de la eventual o eventuales personas responsables.

3.2 Designación de la persona a cargo de la investigación. En la misma resolución de instrucción, el Rector o Rectora designará a la persona que estará a cargo de la investigación, designación que deberá recaer en un abogado o abogada de la Fiscalía Especializada en Género de Contraloría, quien será el o la responsable de notificar a la persona denunciante como denunciada del inicio de la investigación.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada, en su primera comparecencia, tendrán derecho a solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación, debiendo para tal efecto, presentar antecedentes que den cuenta que su imparcialidad se encuentra comprometida, solicitud que el Rector o Rectora decidirá fundadamente dentro de dos días, pudiendo acogerse o rechazarse, de lo que se dejará registro en el respectivo informe. Asimismo, la persona contra quien la investigación se dirija tendrá derecho a contar con un defensor o defensora de su elección, quien la representará en el procedimiento. Una vez designada por Rectoría la persona a cargo de la investigación, ésta la conducirá conforme a las reglas que se establecerán en los artículos que siguen.

ARTÍCULO CUARTO. CONDUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Objeto. La investigación tendrá por objeto realizar las indagaciones conducentes a establecer la existencia y veracidad de los hechos denunciados, además de analizar y concluir si estos han configurado o no acoso sexual laboral y, en su mérito, proponer las correspondientes sanciones.

4.2 Observancia de los principios. El Fiscal o Fiscalía deberá actuar con imparcialidad y objetividad en las actuaciones que le corresponda realizar. Se prohíbe toda estereotipación en razón de género tanto durante la sustanciación de la investigación como en la argumentación del informe y sus conclusiones. La investigación deberá llevarse en estricta reserva, esto es, no podrá darse a conocer su contenido a terceros ajenos a la investigación. La persona respecto de quien se formulen cargos podrá solicitar acceso al contenido del expediente una vez que sea notificada de los mismos.

4.3 Obligación de colaboración por parte del personal universitario. Se podrá citar a cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad a prestar declaración al tenor de los hechos investigados. La declaración podrá ser prestada en forma presencial o telemática y podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona entrevistada. Se podrá igualmente, solicitar por la vía más expedita, a cualquier trabajador/a o repartición, documentación que resulte necesaria para esclarecer los hechos investigados, la que deberá ser remitida en un plazo máximo de dos días de su solicitud.

4.4 Bilateralidad de la audiencia. Se deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

4.5 Expediente escrito. La investigación se llevará en un expediente, en formato electrónico, en el que se llevará registro escrito de todas las diligencias. De las declaraciones de las partes y los/las testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo contar siempre con la firma de quienes comparezcan.



Universidad de Concepción

4.6. Plazo. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

ARTÍCULO QUINTO. FORMULACIÓN DE CARGOS. En mérito de la investigación, se podrán formular cargos a la persona denunciada, los que le serán debidamente notificados, teniendo ésta, desde entonces, acceso al expediente con el fin de formular sus descargos, lo que se podrá realizar dentro del plazo máximo de 3 días de notificados. En el mismo escrito, la persona contra quien se formulen cargos tendrá derecho a ofrecer sus medios probatorios, los que se decretarán previa ponderación de su pertinencia y abundancia.

En caso de que el Fiscal o Fiscalía estime que no existen antecedentes suficientes para formular cargos, tendrá que igualmente elaborar el informe que se detalla en el artículo siguiente.

ARTÍCULO SEXTO. INFORME, CONCLUSIONES, CONTROL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6.1 Informe de investigación. Una vez concluida la investigación, ésta se declarará cerrada y de ello se notificará a las partes, luego el Fiscal o Fiscalía deberá elaborar un informe que constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y derecho y las conclusiones, el que será puesto a disposición del Rector o Rectora y que contendrá lo siguiente:

- a) Individualización de la Universidad de Concepción, con RUT y correo electrónico pertinente para estos efectos.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual laboral.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda, debiendo entenderse por tales, aquellas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sean o no sancionadas.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

6.2 Remisión del informe y conclusiones a Rectoría. Tan pronto como se encuentre finalizada la investigación, se elevará el informe y sus conclusiones a Rectoría, para su revisión y aprobación, antes de la remisión que deberá realizarse a la Dirección del Trabajo respectiva en virtud del artículo 211-C inciso tercero del Código del Trabajo.

6.3 Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Una vez aprobado el informe y sus conclusiones por parte del Rector o Rectora, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, los remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento. En caso de no pronunciarse aquel Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido.

ARTÍCULO SÉPTIMO. RESOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

7.1 Resolución definitiva. Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o bien, en caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna en el plazo establecido para ello, Rectoría resolverá, disponiendo y aplicando las sanciones o medidas que correspondan en conformidad al informe de investigación aprobado, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del



Universidad de Concepción

informe de investigación a la Dirección del Trabajo. La resolución definitiva será notificada por Secretaría General, tanto a denunciante como al denunciado o denunciada.

7.2 Sanciones. Las sanciones que se podrán proponer en el informe de investigación y que podrán ser aplicadas, de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados, son aquellas establecidas en el artículo décimo segundo del Protocolo de Actuación sobre conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

7.8. Recursos. En contra de la resolución definitiva, la parte denunciante o denunciada podrá interponer recurso de reposición ante Rectoría, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación. No se admitirá, sin embargo, a propósito del presente recurso, la incorporación de nuevos antecedentes. En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución, o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para la prevención del Acoso Sexual Laboral, políticas y planes de información, medición, capacitación y resguardo de la privacidad y honra de las partes intervintes, se aplicará lo establecido en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, sancionado por Resolución VRAEA N°2024 – 166 – 3 de 01.08.2024.

Regirán las disposiciones del presente Decreto en caso de que no se concilien o sean contrarias con determinadas normas vigentes.

QUINTO: Derogase el Decreto U. de C. N°2022-109 de 09.09.2022 y toda otra norma que no se concilie o sea incompatible con las disposiciones del presente Decreto.

Transcríbase electrónicamente: a las Vicerrectoras y al Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos; a la Directora y el Director General de los Campus; a las Decanas y a los Decanos de Facultades; al Director o Directora: del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; del Centro de Vida Saludable; de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Desarrollo Estratégico; de la Dirección de Comunicaciones; de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad; a la Jefa de la Unidad Universidad de Concepción, Santiago; al Director o Directora: de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Postgrado; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; al Director o Directora: de la Dirección de Relaciones Institucionales; de la Dirección de Vinculación Social; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información; de la Dirección de Servicios y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General, publíquese en www.documentos.udec.cl.

Concepción, 29 de octubre de 2024.

CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR

Decretado por don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL

CRP/MMH/nam.

Página 33 de 33

