



Universidad de Concepción

RESOLUCIÓN V.R.A.E.A N° 2024 – 166 -3

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 42 inciso 2° 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.



Universidad de Concepción

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.

A blue ink signature and an official circular stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD DE CONCEPCION' at the top, the university's coat of arms in the center, and 'VICERRECTORIA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS' at the bottom.

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 2° 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 2° 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 despreciativos 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 sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo 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 sexismo 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 sexismo inconsciente o benévolo 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 “maninterrupting”.
 - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo 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.



Universidad de Concepción

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 N° 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 N°16.744, 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.



Universidad de Concepción



Universidad de Concepción

Empresa
Fecha Revisión
Versión

ESTRUCTURA		IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO Y EVALUACIÓN DEL RIESGO	
INSTALACIÓN	CARGO PUESTO DE TRABAJO (ocupación)	PELIGROS	Psicosocial
		FUENTE, SITUACIÓN	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 de 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



Universidad de Concepción

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:
- 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.
 - Identificación de la o las personas denunciadas y su cargo o función.
 - 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.
 - 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.