



ucm
UNIVERSIDAD CATOLICA DEL MAULE

REGLAMENTO INTERNO

DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

2024

Extracto:
Capítulo XIV y Capítulo XV.

CAPITULO XIV. DEL ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 76: El acoso sexual, la discriminación de género y la violencia de género son conductas contrarias a los valores institucionales, y, por lo tanto, se encuentran prohibidas para todas las personas que trabajan en la Universidad. En virtud de lo dispuesto por la Ley 21.369, la investigación y sanción de estas conductas se regirá por la normativa institucional especial referida a estas materias, en particular, el Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación de Género y la Violencia de Género.

Dicha normativa establece las definiciones de las conductas sancionadas, el procedimiento al que se sujetan las investigaciones, y las sanciones aplicables. Las sanciones pueden ser amonestación verbal, amonestación escrita y término del contrato de trabajo, las que se determinarán de acuerdo con los criterios señalados en el referido reglamento. Asimismo, en el marco de dichos procedimientos, se podrán establecer sanciones complementarias tales como la obligación de ser parte de programas de educación en materias de género y derechos humanos, suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios o a patrocinio institucional para la presentación de proyectos o fondos, la pérdida de distinciones honoríficas, entre otras análogas.

Sin perjuicio de ello, los casos de acoso sexual laboral enmarcados en la definición del artículo 2° del Código del Trabajo que involucren a dos o más personas vinculadas con la Universidad en virtud de un contrato de trabajo se sujetarán al procedimiento establecido en el capítulo siguiente.

CAPITULO XV. DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 77: Se entiende por 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 78: Se entiende por 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.

Artículo 79: Se entiende por 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.

Artículo 80: Todo(a) trabajador(a) de la Universidad afectado por hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlos.

Artículo 81: La denuncia puede ser presentada ante la Dirección del Trabajo o ante el Departamento de Convivencia y Buen Trato (en adelante DECON) dependiente de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la universidad.

Si la denuncia se presenta ante la Universidad, podrá hacerse por escrito o verbalmente.

- A) En caso de denuncia escrita, esta podrá ser presentada:
- i. Completando formulario de denuncia en el sitio web institucional, establecido con ese fin.
 - ii. Completando y entregando el formulario de denuncia, en formato papel, disponible en las dependencias del DECON. A la persona denunciante se le entregará copia timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
 - iii. Enviando los antecedentes al correo electrónico institucional establecido para la recepción de denuncias denunciasleykarin@ucm.cl.

- B) En caso de denuncia verbal, deberá presentarse ante el o la profesional del DECON, responsable de recibir las denuncias, quien levantará acta, la que debe ser firmada por la persona denunciante. A la persona denunciante se entregará copia timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Artículo 82: La denuncia formulada por correo electrónico o de manera verbal deberá contener – a lo menos – los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

Artículo 83: Recibida la denuncia, el(la) jefe(a) del DECON o quien actúe como Fiscal, deberá adoptar una o más medidas de resguardo a la brevedad, considerando 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, pudiendo disponer a tal efecto, entre otras, las siguientes:

- a) Separación de los espacios físicos de las partes involucradas en el caso.
- b) Redistribuir las jornadas de trabajo de una o todas las partes involucradas.
- c) Redestinación de una o todas las partes involucradas.
- d) Otorgamiento de un permiso con goce de remuneraciones para una o todas las partes involucradas, el que no se podrá considerar bajo ningún respecto como despido, ni será imputable al feriado anual, y deberá notificar a la jefatura del Departamento de Administración de Personal o su superior jerárquico, según corresponda, para su registro.
- e) Prohibición de toda forma de contacto entre las partes denunciante y denunciada, mientras dure el proceso de investigación.
- f) Derivar a atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga la respectiva mutualidad, sin perjuicio del acompañamiento entregado por el DECON, por medio de su equipo especializado.
- g) Cualquiera otra medida que, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el éxito de la investigación.

Si de la revisión de los antecedentes contenidos en la denuncia, el(la) Fiscal determina la necesidad de derivar la investigación a la Dirección del Trabajo, deberá hacerlo en el plazo de 3 días desde su presentación. Las denuncias interpuestas en contra de algún miembro del Honorable Consejo Superior, Director(a) de Sede, Contralor(a) y Directores(as) Generales, siempre deberán ser derivadas para que sean investigadas por la Dirección del

Trabajo, en virtud del inciso 5 del artículo 12 del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 26 de mayo de 2024.

En todo caso, el(la) Fiscal deberá informar a la Dirección del Trabajo, por su página web www.dt.gob.cl, en el plazo de 3 días desde la recepción de la denuncia, el inicio de la misma y las medidas de resguardo adoptadas.

Artículo 84: Las medidas indicadas serán obligatorias para las partes y deberán ser acatadas de forma inmediata por éstas y por las jefaturas a las que les corresponda su implementación. El(la) trabajador(a) que se sienta menoscabado(a) por alguna de ellas, podrá informarlo de manera fundada a quien se designe como Fiscal.

Atendidos los antecedentes que deriven de la investigación, el(la) Fiscal podrá, durante la misma, ampliar o modificar las medidas de resguardo.

Artículo 85: La investigación se tramitará por escrito, foliada en letras y números, contendrá todas las declaraciones, actuaciones y diligencias del proceso en orden cronológico y existirá, además, respaldo digital de ellas.

Artículo 86: Los plazos indicados en el presente procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma, conforme a lo prescrito en el artículo 1 del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 26 de mayo de 2024.

Artículo 87: Todas las notificaciones serán realizadas al correo electrónico personal. Cada interviniente en el presente procedimiento deberá proporcionar su dirección de correo electrónico personal, para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que se designe.

Artículo 88: Se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante y de las personas que presten testimonio a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación, para lo cual se realizarán preferentemente entrevistas videograbadas o grabación de audio, siempre y cuando sea autorizado por la persona que prestará la declaración. En todo caso, deberá quedar un registro escrito de todas las actuaciones que se realicen en el marco del procedimiento.

Artículo 89: Se garantizará el tratamiento reservado del procedimiento, resguardando que no se entregue información a personas ajenas a éste. Con dicho fin, se establecerán espacios adecuados para la atención de las partes y para la realización de las diligencias probatorias, así como herramientas de registro de la información que permitan su debido resguardo.

Toda persona que intervenga en el procedimiento y divulgue por cualquier medio antecedentes del expediente investigativo o la identidad de las personas que forman parte de éste, incurrirá en falta grave y será sancionado de conformidad con el artículo 69 inciso segundo de este Reglamento.

Artículo 90: El desistimiento de la persona denunciante pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado, lo que no obstará a que el DECON, en coordinación con la DGP, adopte todas las medidas de apoyo que se estimen pertinentes, a fin de evitar situaciones de acoso laboral o sexual.

Artículo 91: Si los hechos denunciados pudiesen ser constitutivos de delito, se debe entregar a la persona afectada toda la orientación necesaria para que pueda ejercer su derecho a denunciar, dejando registro de su voluntad de iniciar o no un procedimiento ante la justicia ordinaria, y derivando a instancias donde pueda obtener apoyo jurídico. Sin perjuicio de lo señalado, se respetará el deber de denuncia que tiene la institución, en virtud del artículo 175 del Código Procesal Penal. La existencia de un proceso penal, no inhibe que se continúe con el procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento, a fin de establecer las responsabilidades universitarias que correspondan.

Artículo 92: Actuará como Fiscal el(la) jefe(a) del DECON. Si le afectara alguna causal de implicancia, que le impida ejercer el cargo, deberá comunicar tal circunstancia al(la) Director(a) de Equidad de Género y Diversidad, en el más breve plazo, debiendo éste(a) nombrar otro(a) Fiscal, que cumpla con las características técnicas de esta función, de acuerdo con las normas establecidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 93: El(la) Fiscal deberá velar por el respeto del debido proceso en el marco de la investigación, aplicando especialmente los siguientes principios: perspectiva de género, no discriminación, no revictimización y no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad y colaboración, lo cual significará, entre otras labores, las siguientes:

- I. Desarrollar la investigación en el plazo de 30 días hábiles.
- II. Citar a todas las personas involucradas, asegurando un trato digno e imparcial.
- III. Guardar estricta reserva de la información contenida en la investigación, salvo que sea requerida por los Tribunales de Justicia.
- IV. Adoptar las medidas de resguardo que, conforme al mérito de los antecedentes, correspondan.

- V. Garantizar el derecho a la defensa de la persona denunciada.
- VI. Realizar todas las actividades tendientes a esclarecer los hechos denunciados.
Para ello, el(la) Fiscal podrá solicitar toda clase de documentación, a cualquier unidad universitaria, la que deberá ser remitida en el plazo que éste(a) determine. Asimismo, podrá solicitar la declaración de toda persona que pueda aportar algún antecedente al proceso. Para tal efecto, realizará las citaciones por correo electrónico al correo institucional.
La rebeldía en la entrega de cualquiera de los medios de prueba antes indicados, será una falta grave y será sancionado de conformidad con el artículo 69 inciso segundo de este Reglamento.
- VII. Incorporar al procedimiento y valorar debidamente los medios probatorios que aporten las partes involucradas.
- VIII. Resolver en conciencia y a partir de la valoración de la prueba aportada por los intervinientes, sobre la absolución o condena de la o las personas que resulten responsables. Todas las decisiones del(la) Fiscal deberán ser fundadas.
- IX. En caso de acreditarse la responsabilidad de alguna de las partes intervinientes en el proceso, determinar la sanción correspondiente, velando por su proporcionalidad en relación con los hechos y la materia investigada.

Artículo 94: Una vez finalizada la investigación, el(la) Fiscal deberá emitir un informe que contenga lo siguiente:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada con, a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación con, a lo menos, la indicación de su cargo, 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.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo a la confidencialidad de las personas participantes.
- 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 o violencia en el trabajo.
- h) Las medidas correctivas que resulten necesarias a la luz de los antecedentes de la investigación, en relación con la causa que generó la denuncia, las que deberán establecerse de manera fundada.
- i) Las sanciones, cuando correspondan.

Artículo 95: Las sanciones que, conforme a la gravedad de los hechos, podrá aplicar el(la) Fiscal, serán:

- a) Amonestación Verbal;

- b) Amonestación Escrita; y/o
- c) Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo previsto en letras b) y f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 96: Concluida la investigación, el(la) Fiscal deberá enviarla, junto a las conclusiones, a la Dirección del Trabajo, por medio del portal web habilitado en la página www.dt.gob.cl. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse y ante su silencio, deberá entenderse aprobado el informe.

A partir de la aprobación del informe, el(la) Fiscal deberá informar a la persona denunciante y denunciada las sanciones y medidas establecidas. De existir sanciones, el(la) Fiscal deberá solicitar a la jefatura del Departamento de Administración de Personal, que éstas se hagan efectivas, según los procedimientos institucionales, en el plazo máximo de 15 días. Además, de dichas sanciones deberá dejarse registro en la carpeta personal de cada trabajador.

En el mismo sentido, de existir medidas que deban ser aplicadas, el(la) Fiscal deberá coordinar con la Unidad que corresponda, que éstas se hagan efectivas. El monitoreo del cumplimiento de esas medidas, será responsabilidad del DECON.

La amonestación verbal y la amonestación escrita, serán cursadas por la respectiva jefatura del trabajador o trabajadora, o por el(la) Fiscal en conjunto con el(la) jefe(a) del Departamento de Administración de Personal.

Artículo 97: Los trabajadores y las trabajadoras que se vean afectados(as) por una conducta de violencia, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de personas ajenas a la relación laboral (clientes, estudiantes, proveedores, usuarios, entre otros), podrá, de igual forma, presentar una denuncia en los términos establecidos en este capítulo, la que será desarrollada en los mismos términos de las denuncias por acoso sexual o laboral.

En caso de que la persona denunciada sea un(a) estudiante, el(la) Fiscal deberá tener en consideración toda la normativa institucional vigente para la aplicación de medidas y sanciones.

Artículo 98: Cualquier persona que se sienta agraviada por una denuncia, podrá solicitar, de manera fundada, la revisión de los antecedentes por parte de la institución, a fin de determinar la existencia de algún incumplimiento normativo de parte de la persona denunciante.