

**SANTIAGO,**

**RESOLUCIÓN N°**

**VISTOS:** lo dispuesto en la Ley N° 19.239; en el D.S N° 86 de 2021 del Ministerio de Educación; en el artículo 2, artículo 3 N° 7, artículo 4 y en las letras b) y d) del artículo 11 del D.F.L. N° 2 de 1994, ambos del Ministerio de Educación; en el artículo 1 de la Constitución Política de la República; en el artículo 84 de la Ley N° 18.834 cuyo texto refundido coordinado y sistematizado está contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda; en el artículo 2 del código del Trabajo; en el artículo 2 de la Ley N° 20.609; el artículo 49 de la Ley N° 21.094; la resolución exenta N° 0917 de 2020, que crea la Comisión Ad Hoc, para la revisión de la propuesta de Procedimiento de Acoso Laboral y el acuerdo del Honorable Consejo Superior tomando en Sesión de fecha xx de xx del 2020, el cual consta en el Certificado del Secretario del Consejo Superior de fecha xx de xx de 20xx.

**CONSIDERANDO:**

**1.** Que, es un principio consagrado en la Carta Fundamental en su artículo 1° que las personas nacen libre e iguales en dignidad y derechos. Este principio tiene relevancia en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral.

**2.** Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto Administrativo en su letra m) prohíbe a los/las funcionarios(as), *"Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo"*. Así, el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

**3.** Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, en su artículo 49 consagra los actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Así, establece una prohibición para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a realizar actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios(as), incluido el acoso laboral. A su vez, señala que, se incluirán en este tipo de conductas, aquellas realizadas en contra toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva Institución.

**4.** Que, por su parte, el artículo 2 de la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, establece lo siguiente: *"Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*.

**5.** Que, la directriz N° 7 del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) relativa a la *"prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo"*, que en su letra a) señala lo siguiente. *"(...) el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces deberá designar una persona*

*responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiéndose por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".*

**6.** Que, para esta Institución es relevante analizar los hechos constitutivos de acoso o maltrato laboral, con perspectiva de género, para avanzar y profundizar en los cambios que requiere la sociedad toda. Así, en la actualidad, la temática de género es una preocupación creciente tanto del Estado de Chile como de las comunidades educativas, lo que se ha visualizado en los últimos movimientos estudiantiles.

**7.** Que, así las cosas, la Universidad Tecnológica Metropolitana, atendido su carácter de servicio público, ha determinado un procedimiento de denuncia de acoso laboral, dando cumplimiento interno a los preceptos consagradorios señalados en lo precedente

**8.** Que, tal procedimiento tiene por objeto establecer en el ámbito adjetivo un mecanismo eficaz de denuncia de estas malas prácticas, y de esa forma contribuir al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

**9.** Que, con fecha 10 de julio de 2020, la Resolución Exenta N° 0917 crea la Comisión Ad Hoc para para la revisión de la propuesta de modificación al procedimiento de acoso sexual y laboral, cuya comisión la integran representantes de las asociaciones de Funcionarios ANFUTEN, ANFUTEM 2.0, AFAUTEM, el Sindicato de Trabajadores a Honorarios y el Director de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas de nuestra Universidad.

**10.** Que, en virtud de las sesiones de la Comisión Ad Hoc, que revisó, analizó y perfeccionó la propuesta de modificación del procedimiento de acoso laboral, en virtud de la Resolución Exenta N° 0917 de 2020.

**11.** Que, así las cosas, el Honorable Consejo Superior, en sesión de fecha xx de xx de 20xx, aprobó el procedimiento y reglamentación interna sobre el acoso laboral, presentado para su conocimiento y respectiva sanción, por tanto

#### **RESUELVO:**

**I.- DÉJESE SIN EFECTO**, las Resoluciones Exentas N° 3173 de 2015 y N° 439 de 2017, toda vez que por este acto administrativo se viene en regular el procedimiento de denuncia de acoso laboral de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

**II.- APRUÉBESE**, el siguiente **Procedimiento de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral de la Universidad Tecnológica Metropolitana**, establecido en los siguientes términos:

#### **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA**

##### **TÍTULO PRELIMINAR:**

Disposiciones Generales.

Artículo 1°: *Ámbito de aplicación*. El presente Procedimiento tiene por objetivo principal regular el tratamiento de las denuncias que formule toda persona que

desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, u honorarios), y que aduzca haber sido víctima de acoso laboral. Con lo anterior, se entenderá por función, aquellas labores que se prestan en la Universidad independientemente si tienen carácter de habituales o accidentales o de la calidad estatutaria o contractual de la persona.

Artículo 2°. – *Remisión al Protocolo de Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana aprobado Resolución Exenta N° 2689/2020.* En caso de que los hechos denunciados constituyan conductas de Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso Sexual Laboral, se remitirá la denuncia a la Oficina de Acompañamiento y Denuncias del Programa de Género y Equidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana, con el fin de activar el Protocolo regulado por la Resolución Exenta N° 02689, de 2020.

Artículo 3°. - *Supletoriedad.* En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este Reglamento, se estará a lo dispuesto por la Ley N° 19.880 que establece los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

## **TÍTULO I**

### Conceptos

#### **Párrafo 1°: De Los Principios.**

Artículo 4°. -*Presunción de Inocencia.* Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas mediante un proceso legalmente tramitado.

Artículo 5°. -*Credibilidad.* En todo hecho que revista características de acoso laboral, se deberá otorgar credibilidad a la víctima, a su relato y a la denuncia, aplicando las medidas de resguardo necesarias para la contención psíquico-emocional de la víctima, así como también las necesarias para su debida protección.

Por tanto, en el proceso regulado en el presente acto, se deberá tener especial consideración a otorgarle la debida credibilidad al relato efectuado por la persona víctima, entendiéndose por tal, abstenerse de efectuar acciones o realizar conductas verbales (sean orales o escritas), que tengan por finalidad poner en duda la vivencia señalada por la víctima, sin perjuicio de la posterior determinación de veracidad o no de la situación.

Este principio tiene como límite la presunción de inocencia contenida en el artículo 4° y los principios del debido proceso.

Artículo 6°. -*Confidencialidad.* El procedimiento de denuncia y tratamiento de Maltrato y Acoso Laboral incorpora como base fundamental la confidencialidad de todos(as) los(as) funcionarios(as) que se hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quién asume la responsabilidad de constituirse como el/la Orientador(a) en estas materias. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con alguno(a) de los/as funcionarios(as) y/o hechos denunciados. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso.

El deber de confidencialidad no aplica para información relativa al estado general del procedimiento.

Artículo 7°. -*Universalidad.* Toda persona, que se encuentra desempeñando funciones al interior de nuestra Institución, podrá denunciar hechos que atenten a su dignidad, independiente de la calidad jurídica bajo la cual se encuentra

realizando funciones (planta, contrata, u honorarios). Con lo anterior, se entenderá por función aquellas labores que se prestan en la Universidad independientemente si tienen carácter de habituales o accidentales o de la calidad estatutaria o contractual de la persona.

Artículo 8°. –*Celeridad*. Considerando la relevancia de esta temática, la orientación e indicación de los pasos a seguir deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, evitando toda burocratización de los procesos.

Artículo 9°. –*Idoneidad*. La persona responsable de la temática de Maltrato o Acoso Laboral debe contar con competencias técnicas en el área que sean acreditables. Además, deberá propender a realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.

Artículo 10°. –*Imparcialidad*. El/la Orientador(a) deberá mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara, deberá inhabilitarse del proceso, y asumirá esta función el orientador suplente de la Universidad.

Artículo 11°. –*Colaboración*. Es deber de cada persona que se desempeñe en la Universidad Tecnológica Metropolitana, cualquiera sea su cargo o calidad jurídica, colaborar con el proceso, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al esclarecimiento de los hechos.

Artículo 12°. –*Responsabilidad*. Quien realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando el formulario de denuncias que se elaborara para estos fines. Además, es necesario que conozca, que, frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias, previo sumario administrativo.

Artículo 13°. –*Perspectiva de género*. En el procedimiento regulado por el presente acto, será imprescindible utilizar herramientas con un enfoque integrado de género que permitan dar mayor protección, acceso, igualdad y equidad.

**Párrafo 2:** De Las Definiciones Aplicables a este Protocolo.

Artículo 14°. – *Denunciante*. Toda persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana ya sea a contrata, planta u honorarios, y que aduzca haber sido víctima de maltrato o acoso laboral efectuando la denuncia respectiva.

Artículo 15°. – *Tercero denunciante*. Persona que desempeña funciones en la Universidad ya sea a contrata, planta u honorarios, y que efectúa una denuncia de acoso laboral en lugar de la persona afectada.

Artículo 16°. – *Denunciado(a)*. Toda persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana ya sea a contrata, planta u honorarios, a quien se le impute haber incurrido en alguna conducta constitutiva de maltrato o acoso laboral y contra quien se ha presentado una denuncia en la forma descrita en el presente reglamento.

Artículo 17°. – *Denuncia*. Acto formal de la persona denunciante en que relata los hechos que alega como constitutivos de acoso laboral, con el objeto de ponerlos en conocimiento del Orientador(a), para efectos de recibir información, apoyo, aclarar dudas y eventualmente, hacer llegar los antecedentes al/la Sr.(a) Rector(a) o a la autoridad a quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, para efectos de determinar la eventual responsabilidad disciplinaria que pueda emanar de los hechos descritos.

Artículo 18°. - *Orientador (a)*. Funcionario(a) encargado(a) de entregar información, aclarar dudas, recibir denuncias y brindar apoyo en casos de presunto maltrato o acoso laboral.

Artículo 19°. - *Acoso Laboral*. Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios o servidores a honorarios, en contra de otro u otros funcionarios o servidores a honorarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los(as) afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o carrera funcionaria.

No serán considerados actos constitutivos de acoso laboral, aquellas conductas, tales como, órdenes relacionadas a las funciones que se cumplen, exigencias propias del cargo o función, órdenes o instrucción para realizar labores o tareas propias de las funciones, supervisiones, fiscalizaciones, entre otras.

Artículo 20°. - *Otras formas de acoso*. Atendida la estructura organizacional universitaria, que es esencialmente jerárquica, el acoso laboral puede clasificarse en diversos tipos, y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, se puede exteriorizar en acoso Descendente; acoso Ascendente; y en acoso Horizontal.

Además, serán hechos constitutivos de acoso laboral, y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, las siguientes dinámicas:

1. Maltrato Laboral: entendida como cualquier manifestación de una conducta generalizada y abusiva, poniendo en peligro el empleo y/o degradando el clima laboral, constituyéndose en una agresión y un atentado a la dignidad de la(s) persona(s). Esto puede ejercerse de manera vertical descendente, vertical ascendente u horizontal.

2. Acoso por chantaje o "*quid pro quo*" (una cosa por otra): se presenta cuando existe una diferencia de poder entre ambas personas y aprovechándose de tal situación, se condiciona la realización de una acción u omisión, por una contraprestación.

3. Acoso por intimidación: se presenta en situaciones en que no existe una relación de poder formal, por lo tanto, se puede dar entre compañeros(as) de trabajo.

## **TÍTULO II:**

### De las Personas Intervinientes

#### **Párrafo 1°:** De Las Partes.

Artículo 21°. - *Legitimidad Activa*. Toda persona que desempeñe funciones al interior de la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente de la calidad jurídica bajo la cual se encuentra realizando funciones (planta, contrata, u honorarios) y que sea objeto de maltrato o acoso laboral en los términos señalados en el presente Reglamento, podrá efectuar la denuncia respectiva.

Artículo 22°. - *De la legitimidad Pasiva*. Por otro lado, la denuncia podrá presentarse en contra de cualquier persona que desempeñe funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana, cualquiera sea su calidad jurídica, y que incurra en alguna conducta constitutiva de acoso laboral en los términos expuestos en el presente Reglamento.

#### **Párrafo 2°:** Del/la Orientador(a) y la Comisión de prevención del acoso laboral

Artículo 23°. - *Designación del Orientador*. Será uno(a) o más funcionarios(as), según la necesidad del Servicio y la correcta implementación y aplicación de

este Protocolo, que deberá(n) contar con el título profesional de Psicólogo(a), Trabajador(a) Social, Abogado(a) o carreras afines y tener competencias técnicas acreditables para el cargo. Una vez nombrado, se le asignará la función de orientador(a) bajo la dependencia jerárquica del Director de Desarrollo y Gestión de Personas, quien designará a un(una) funcionario(a) con las competencias necesarias para subrogar en caso de ausencia o impedimento del orientador(a).

Con todo, se propenderá que las personas designadas como Orientadores(as), cuente con perspectiva de género.

Artículo 24°. – *Inhabilidades del Orientador*. En aquellos casos en que exista una relación directa de parentesco, amistad o jerarquía entre el/la Orientador(a) y alguno de las personas involucradas en una denuncia por acoso laboral, o cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida objetividad del procedimiento, deberá inhabilitarse el/la Orientador(a), asumiendo el subrogante la conducción del proceso.

Artículo 25°. – *Funciones del Orientador(a)*. Serán funciones del/la Orientador/a las siguientes:

- a. Recibir denuncias por acoso laboral y conducir las de acuerdo con el procedimiento descrito en el presente Reglamento.
- b. Acoger, escuchar, e informar a cualquier persona que desempeñe funciones en la Universidad y que acuda a su orientación. También deberá asesorar en la recopilación de antecedentes.
- c. Brindar contención en situaciones de crisis en que la persona que acude se encuentre afectada psicológicamente como consecuencia de conductas constitutivas de acoso laboral. En estos casos el/la Orientador(a) podrá derivar a la persona denunciante a un especialista del área de Prevención de Riesgos de la Universidad. El/la Orientador(a) tendrá prohibido evaluar el daño o calificar los hechos, irrogándose facultades propias de un/a Fiscal o Investigador(a).
- d. Remitir la denuncia al Ministerio Público cuando los hechos denunciados sean constitutivos de delito.
- e. Informar al denunciante de las acciones judiciales ajenas al ámbito administrativo interno de la Universidad, cuando exista fundamento plausible para hacerlas valer.
- f. Una vez iniciado el sumario administrativo y/o el proceso iniciado por acoso o maltrato, el/la orientador(a), a petición de la persona denunciante, deberá hacer un acompañamiento posterior.
- g. Desestimar las denuncias anónimas.
- h. Cuando la falta de pruebas dificulte la denuncia, orientar a la persona denunciante en la recopilación de antecedentes fundantes de la denuncia.
- i. En conjunto con Unidad de Prevención de Riesgos y a petición de la persona denunciante, sugerir mecanismos de solución alternativos cuando los hechos denunciados no sean constitutivos de acoso laboral, sino más bien, se trate de conflictos interpersonales que puedan ser resueltos desde el ámbito organizacional, rigiendo lo señalado en el artículo 27° letra e).
- j. Elaborar estrategias de difusión de las temáticas vinculadas al acoso laboral, dirigidas a todos los/las funcionarios(as) de la Universidad, las cuales serán sometidas al conocimiento, revisión, análisis y perfeccionamiento de la "Comisión para la prevención del acoso laboral", sin perjuicio de las facultades de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- k. Poner a disposición de los/las funcionarios(as) de forma permanente, el formulario de denuncia, los medios de contacto con el/la Orientador(a), y en general, toda la información necesaria para la correcta aplicación del presente reglamento.
- l. Poner los antecedentes recabados a disposición del/la Sr. (a) Rector(a) o la autoridad a quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, para efectos de determinar la eventual responsabilidad disciplinaria que pueda emanar de los hechos relatados.

- m. Llevar registro detallado de las denuncias recibidas con su consecuente destino.
- n. Concurrir a las instancias de capacitación dispuestas por la Universidad, y mantenerse al tanto de la normativa aplicable y los métodos de contención pertinentes para este tipo de situaciones.
- o. Recopilación de información, en conjunto con un(a) especialista del área de Prevención de Riesgos de la Universidad, para elaborar un Informe de Gestión que se refiera a las actividades objeto de su gestión interna, considerando datos agregados; principales hallazgos en materia de prevención de acoso laboral; instancias de socialización de la temática con la comunidad; principales dificultades enfrentadas y desafíos futuros. Dicho Informe de Gestión se elaborará anualmente, y deberá ponerse a disposición de la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, y de la "Comisión para la prevención del acoso laboral".

Artículo 26°. - *Comisión de prevención del acoso laboral*. La Comisión creada por Resolución Exenta N° 0917 de fecha 10 de julio de 2020, y compuesta por distintos(as) representantes de la comunidad universitaria, pasará a denominarse "Comisión para la prevención del acoso laboral" y será una instancia funcional de la Universidad, con los fines que se indican en los siguientes incisos.

La Comisión podrá proponer medidas para la restauración del clima laboral, el buen trato y el respeto irrestricto a las personas, promoviendo el establecimiento de buenas prácticas laborales y erradicación del maltrato o acoso laboral, y para colaborar en materias propias a las temáticas de prevención y mejoramiento del clima laboral, desarrollo de campañas informativas y formativas para la comunidad universitaria.

La Comisión propenderá a mantener buenas prácticas laborales a la comunidad universitaria. Además, podrá proponer medidas para el correcto funcionamiento del presente Protocolo y coordinar con las instancias respectivas en la comunicación a la comunidad universitaria de la efectividad de las medidas de denuncia, prevención y formativas en la universidad.

Conjuntamente con el Orientador, la Comisión de prevención del acoso laboral, realizara campañas de prevención y erradicación del acoso laboral y el maltrato laboral.

Asesorar en materias de acoso laboral o en la correcta aplicación de este protocolo, al orientador cuando este último lo considere necesario, siempre teniendo como límite y dando íntegro respeto al principio de confidencialidad.

### **TÍTULO III:**

Del Procedimiento.

#### **Párrafo 1°:** De la Primera Acogida

Artículo 27°. - *Primera Acogida*. La primera interacción que tendrá el/la Orientador(a) con la persona denunciante se denominará Primera Acogida, la cual tendrá las siguientes características:

- a. Previo a presentar la denuncia, la persona afectada puede acercarse al/la Orientador(a) en busca de información, ya sea de forma presencial, o por los canales de atención establecidos, sean vía telefónica, telemática, o correo electrónico. El/la Orientador(a) deberá escuchar el relato, brindar apoyo y contención a la persona afectada.
- b. Orientará e informará a la persona denunciante sobre los procedimientos y alternativas de acción reglamentarias en relación con la situación que le afecta. Además, le orientará sobre la procedencia de formalizar su denuncia y le informará acerca de las consecuencias de una falsa denuncia.

- c. El/la Orientador(a) debe procurar recibir a la persona afectada en un espacio físico o telemático que garantice su privacidad.
- d. En caso de ser necesario, el/la Orientador(a) ayudará a la persona afectada a redactar su denuncia. Se considera el registro de la conducta en su conjunto y la totalidad de las circunstancias, incluido el contexto en el que ocurrió la(s) conducta(s), manteniendo el relato fidedigno en los términos relatados por el o la denunciante o víctima.
- e. Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de acoso laboral, sino más bien, se trate de conflictos interpersonales que puedan ser resueltos desde el ámbito organizacional, el/la Orientador(a), en conjunto con Unidad de Prevención de Riesgos y a petición de la persona denunciante, podrá sugerir mecanismos de solución alternativos, como la mediación entre las partes conducida por el/la propio(a) Orientador(a).

### **Párrafo 2º:** De la Denuncia

Artículo 28º. - *Requisitos de la denuncia.* La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos.

1. La denuncia se elaborará por escrito, dirigida al/la Orientador(a), y se entregará en un sobre cerrado, ya sea personalmente, o a través de la Oficina de Partes de la Universidad. Además, podrá presentarse vía correo electrónico institucional a la dirección de correo electrónico que para estos efectos se creará.
2. Siempre deberá individualizarse a la persona denunciante, indicando sus medios de contacto, incluyendo el correo institucional para efectos de las notificaciones. Si el denunciante es un tercero, también deberá individualizar a la persona afectada.
3. Individualización de la o las personas en contra las cuales se dirige la denuncia.
4. Relato claro y preciso de los hechos que motivan la denuncia, procurando entregar la mayor cantidad de detalles.
5. Indicar los medios de prueba con los que cuenta, como testigos, grabaciones, mensajes, correos electrónicos, etc. En el caso que el denunciante no cuente con las pruebas necesarias, deberá expresar en la denuncia que no cuenta con dichos medios probatorios y que éstos serán aportados en forma posterior, en la oportunidad procesal administrativa correspondiente.

Artículo 29º. - *Del ingreso.* Para efectos de facilitar la elaboración de la denuncia, existirá un formulario tipo que deberá estar a disposición de todo(as) los/las funcionarias(as), en forma permanente. A su vez, la denuncia podrá ser presentada mediante correo electrónico institucional y remitida al correo electrónico que se creará para este Procedimiento, según lo señalado en el artículo 28 N° 1.

Artículo 30º. - *Del registro.* El/la Orientador(a), al recibir la denuncia deberá asignarle un rol y dejar constancia en el registro de denuncias ingresadas que llevará para estos efectos. En tanto se deberá dar comprobante a la persona denunciante, o acuse de recibo de la denuncia, por escrito, por un medio físico y/o medio electrónico al correo electrónico institucional.

Artículo 31º. - *De la ratificación de la denuncia.* Cuando la denuncia se presente vía correo electrónico institucional, la persona afectada deberá confirmar su denuncia en la primera acogida señalada en el artículo 27º.

En caso de que la víctima no pudiere realizar la ratificación señalada en el inciso anterior, el Orientador/a, procurará, dentro de lo posible, los medios necesarios, para que la víctima pueda ratificar la denuncia en los términos que señala el primer inciso de este artículo.

Artículo 32°. - *Denuncia realizada por un tercero.* Cuando la denuncia sea efectuada por un tercero en favor de la persona afectada, el/la Orientador(a) deberá citar a esta última para llevar a cabo la primera acogida señalada en el artículo 27°.

En este caso, deberá existir consentimiento de la persona afectada para perseverar en la denuncia.

Artículo 33°. - *Solución alternativa de conflictos.* El/la orientadora(a) deberá informar a la persona denunciante, sobre la posibilidad de acceder a los mecanismos alternativos de soluciones de conflictos señalados en el artículo 27° letra e) de este Reglamento. Siempre deberá quedar registro de la decisión de la persona denunciante.

Artículo 34°. - *De la admisibilidad de la denuncia.* Una vez recibida la denuncia, el/la Orientador(a) estudiará el caso y orientará a la persona denunciante en la recopilación de antecedentes necesarios que permitan esclarecer los hechos objeto de la denuncia.

Artículo 35°. - *Tramitación de la denuncia.* El/la Orientador(a) contará con un plazo de 05 días hábiles para derivar dichos antecedentes al/la Sr.(a) Rector(a) o a la autoridad a quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, para efectos de determinar la eventual responsabilidad disciplinaria que pueda emanar de los hechos descritos.

Artículo 36°. - *Otras formas de denuncia.* Si así lo estima conveniente la persona afectada siempre podrá dirigir su denuncia directamente al/la Sr. (a) Rector(a) o a la autoridad en quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, sin tener que estarse a lo dispuesto por el presente Reglamento. Con todo, el/la Sr. (a) Rector(a) podrá canalizar siempre la denuncia a través del procedimiento de acompañamiento establecido en este Reglamento.

Artículo 37°. - *Denuncia Falsa.* Si se comprueba que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar falsamente a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y/o normal desempeño de sus funciones, la autoridad tomará las medidas disciplinarias correspondientes, previo sumario administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 125 letra d) del Estatuto Administrativo.

En caso, que la persona denunciante no tenga la calidad de funcionario(a) público(a), la situación descrita en el inciso anterior será determinante e implicará el término en la prestación de servicios a honorarios.

### **Párrafo 3°:** De la Investigación

Artículo 38°. - *Inicio de Procedimiento Sumarial o investigación.* Una vez recibidos los antecedentes entregados por el/la Orientador(a), el/la Sr. (a) Rector(a) o la autoridad en quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 3° de la Resolución Exenta N° 03319 de 2018 y decidir sobre la instrucción de un sumario administrativo, para efectos de determinar la eventual responsabilidad disciplinaria que pueda emanar de los hechos descritos o el término de la prestación de servicios a honorarios.

Artículo 39°: *Del nombramiento de el/la Fiscal, Investigador(a).* El nombramiento se efectuará en el acto administrativo que instruye el respectivo proceso disciplinario, el que deberá tener en consideración la celeridad necesaria para resguardar los derechos de la persona que tiene la calidad de víctima.

Artículo 40º: *Plazos*. La investigación y el procedimiento se adecuará a los plazos establecidos en la normativa aplicable de conformidad al proceso disciplinario instruido, debiendo evitar todo exceso de burocratización de los procesos.

**Párrafo 4º:** De las Medidas Provisionales y Sanciones

Artículo 41º. - *De las Medidas Provisionales*. Al momento de entregar los antecedentes al/la Sr.(a) Rector(a) o a la autoridad en quien se delegue la función de disponer la instrucción de sumarios administrativos, para efectos de determinar la eventual responsabilidad disciplinaria que pueda estar comprometida en los hechos relatados, el/la Orientador(a) podrá sugerir a la autoridad respectiva, en conjunto con la Unidad de Prevención de Riesgos de la Universidad y con conocimiento de la víctima, las medidas provisionales que estime oportuna, cuando existan elementos objetivos suficientes para ello para garantizar la indemnidad de los derechos de la persona afectada.

En el caso de que algunas de las medidas provisionales propuestas por el Orientador en los términos del párrafo precedente, la víctima que es destinaria de dichas medidas, podrá negarse por motivos fundados.

Las medidas provisionales podrán ser, y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, las siguientes:

- a) Separación de espacios físicos.
- b) Destinación transitoria para realizar otra función.
- c) Establecer modalidad teletrabajo, siempre que sean compatibles con el régimen de derechos y obligaciones de la función específica que realizan los intervinientes.
- d) Realizar derivaciones asistidas a otros organismos según se requiera.
- e) Otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos de las partes y que no contravengan el ordenamiento jurídico.

Artículo 42º: *Sanciones de general aplicación*. Se aplicarán las sanciones legales que resulten aplicables, de conformidad al procedimiento disciplinario establecido en el ordenamiento jurídico y a la calidad jurídica bajo la cual se encuentra realizando funciones la persona denunciada (planta, contrata, u honorarios).

En caso, que la persona denunciada no tenga la calidad de funcionario(a) público(a), la situación descrita en el inciso anterior será determinante para la continuidad de la prestación de servicios a honorarios.

Regístrese y comuníquese

DISTRIBUCIÓN:

RECTORÍA

GABINETE DE RECTORÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

Departamento de Desarrollo Estratégico

Departamento de Autoevaluación y Análisis

Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI

DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos

Programa de Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación y Creación (PIDi)

Programa de Sustentabilidad

DIRECCIÓN JURÍDICA

PROGRAMA DE GÉNERO Y EQUIDAD

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO

Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB

DIRECCIÓN DE RELACIONES ESTUDIANTILES  
Servicio de Bienestar Estudiantil  
Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación  
Servicio de Salud Estudiantil - SESAES  
DIRECCIÓN DE DOCENCIA  
SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN ACADÉMICA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA  
Programa de Políticas Públicas – PEPP  
Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera  
Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional.  
Departamento de Estadística y Econometría  
Departamento de Gestión de la Información  
Departamento de Gestión Organizacional  
Escuela de Contadores Auditores  
Escuela de Bibliotecología  
Escuela de Administración  
Escuela de Comercio Internacional  
Escuela de Ingeniería Comercial  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL  
Programa de Competencias Laborales  
Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM  
Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Departamento de Ciencias de la Construcción  
Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial  
Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Escuela de Construcción Civil  
Escuela de Arquitectura  
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente – CEDETEMA  
Departamento de Química  
Departamento de Matemáticas  
Departamento de Física  
Departamento de Biotecnología  
Escuela de Química  
Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL  
Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC  
Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM  
Programa Centro de Cartografía Táctil  
Departamento de Diseño  
Departamento de Cartografía  
Departamento de Trabajo Social  
Departamento de Humanidades  
Escuela de Diseño  
Escuela de Cartografía  
Escuela de Trabajo Social  
FACULTAD DE INGENIERIA  
Departamento de Informática y Computación  
Departamento de Industria  
Departamento de Electricidad  
Departamento de Mecánica  
Escuela de Informática  
Escuela de Industria  
Escuela de Mecánica  
Escuela de Electrónica  
Escuela de Geomensura  
Escuela de Transporte y Tránsito  
Programa Tecnológico del Envase – PROTEN  
UTEM-VIRTUAL  
PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN  
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA  
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÍTULOS  
Editorial  
Desarrollo Cultural  
VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
Departamento de Recursos Humanos  
Departamento de Obras y Servicios Generales  
Departamento de Abastecimiento  
Unidad de Bodega  
Unidad de Inventario  
Jefe de Campus Área Central  
Jefe de Campus Providencia  
Jefe de Campus Macul  
DIRECCIÓN DE FINANZAS  
Departamento de Contabilidad  
Departamento de Aranceles  
Departamento de Administración de Fondos  
Unidad de Estudios  
Departamento de Cobranza  
UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO  
SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL  
ANFUTEM  
ANFUTEM 2.0  
AFAUTEM

SINDICATO DE TRABAJADORES A HONORARIOS UTEM  
SECRETARÍA GENERAL  
Unidad de Títulos y Grados  
Unidad de Archivo Institucional  
Oficina General de Partes  
CONTRALORÍA INTERNA  
Departamento de Control de Legalidad  
Departamento de Auditoría Interna

PCT/GMN