

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO Y, EN GENERAL, DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico y, en general, del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 54º. DEFINICIÓN INSTITUCIONAL.

En general, en tanto entidad que desarrolla sus actividades en el ámbito de la educación superior, La Universidad respeta y promueve los derechos de todos quienes forman parte de la comunidad universitaria en general desde sus diversos roles, y la dignidad y honra inherentes a la persona humana constituye uno de sus valores fundamentales.

En lo que respecta a las relaciones laborales, estas deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo

Por lo antes mencionado, la Universidad no acepta, propicia, ni tolera ningún tipo de afectación a tales derechos y valores; por el contrario, respalda, propicia, promueve y resguarda su íntegro respeto.

Entre otros, forma parte de la orientación y políticas de la Universidad el rechazo a cualquier tipo de conducta que pueda constituir acoso, violencia y discriminación en toda su extensión, todo lo cual se encuentra recogido y regulado en su Reglamento Interno y otros documentos relacionados, en especial en la Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género y en el Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo .

Se aplicará este título a todas las situaciones que involucren a personal de la Universidad (que no se desempeñe en la Clínica de la Universidad) entre sí, o que involucren a personal de la Universidad y a terceros, sean o no estudiantes de la misma, o que involucren a personal externo subcontratado o de servicios transitorios; todo ello, de acuerdo con lo prescrito en la Ley nº21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el Código del Trabajo y la normativa complementaria de ambos cuerpos legales.

Definición de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico y, en general, del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 55º. El acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico y, en general, del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia en el ámbito de la Universidad.

De acuerdo con la definición legal establecida en el artículo segundo del Código del Trabajo, constituye:

a) 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.

b) 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.

En el caso de los literales a) y b) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

(i) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

(ii) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

(iii) 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 empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

(iv) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta

de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

c) 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.

De acuerdo con la definición legal establecida en la Ley N°21.369 que “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior” constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual; sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos; gestos de carácter sexual; exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; proposiciones sexuales; promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales; amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales; concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales sin una clara evidencia de voluntad válida; envío de emails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual; llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; obligación a ver pornografía; contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, manos, cabeza etc.); acercamientos, arrinconamientos, persecuciones; tocaciones sexuales contra la voluntad; obligación a presenciar exhibicionismo; abuso sexual; intento forzado de relaciones sexuales; obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona; violación.

La violencia de género se define como cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar); comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona; amenaza de difusión de rumores de carácter sexual, fotografías, videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima; ignorar el nombre social o el género de una persona deliberada y maliciosamente previo reconvencción formal por la autoridad pertinente, con la finalidad de provocar perjuicios y/o menoscabarla; agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual; referirse en forma despectiva y ofensiva al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona; proferir comentarios orales o escritos, alusivos al género femenino o

masculino o a la condición u orientación sexual de una persona, que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; insultar verbalmente o por escrito aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; brindar trato vejatorio aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; humillar a una persona con otra, dejándola en inferioridad aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; desacreditar a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

Por su parte, la discriminación de género es toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Sin que el siguiente listado agote las conductas y situaciones susceptibles de ser calificadas como tal, a continuación se enuncian algunas de ellas para efectos meramente referenciales: criticar públicamente a una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; tratar a una persona como inferior en consideración a su sexo, orientación sexual o identidad de género; impedir a una persona el participar en la toma de decisiones que corresponda a su cargo, rango o posición, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede, aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; efectuar control o fiscalización arbitraria y recurrente de una persona aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; adoptar decisiones basadas en prejuicios aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos; incurrir en actos de exclusión arbitraria, privación o negación que dificulten el desarrollo de actividades laborales aludiendo al género femenino o masculino o a su condición u orientación sexual, en términos que resulten ofensivos o menoscaben la dignidad de las personas pertenecientes a dichos grupos.

La violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior pueden constituir un tipo de acoso laboral o de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Principios básicos del procedimiento.

Artículo 56°. El procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo guardará estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones 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.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda 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 en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) 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 legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes

del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Definiciones básicas del procedimiento.

Artículo 57º. Para los efectos del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, se entenderá por:

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

b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

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, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

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

reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, 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.

Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 58°.

(i) Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, 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 designe.

(ii) Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

a) Que se adopten e implementen por la Universidad medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la Universidad disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

(ii) Obligaciones generales de la Universidad como empleador, empresa principal o empresa usuaria. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, son obligaciones en el rol señalado, las siguientes:

a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.

b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.

g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

(iv) Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en el procedimiento interno de investigación de la Universidad, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

(v) Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Universidad o por la persona a cargo de la investigación, según el caso.

b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

c) Cualquier otra establecida en el procedimiento interno de investigación de la Universidad, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

(vi) Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Plazos del procedimiento.

Artículo 59°.

(i) Regla general en materia de plazos: salvo disposición en contrario los plazos de este procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este procedimiento se establezca otra cosa.

(ii) Plazo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

Notificaciones.

Artículo 60°. Las notificaciones que corresponda efectuar se realizarán preferentemente en forma personal y presencial a la persona respectiva o a quien la represente válidamente.

No obstante lo anterior, será igualmente válida la notificación que se efectúe mediante correo electrónico a la dirección que la persona trabajadora tenga registrada en ante el empleador o a otra dirección que indique en su primera actuación en el procedimiento de investigación.

Denuncia, presentación, recepción y trámites conexos.

Artículo 61°. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Universidad o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

En el caso que la denuncia sea presentada a la Universidad, deberá ser presentada a la Dirección de Personas, de manera presencial o electrónica; específicamente ante: _____, o mediante: _____. Con la finalidad de asegurar la recepción, registro y tratamiento reservado de la denuncia, las personas designadas y/o unidades encargadas de la recepción y canalización de las denuncias tendrán obligaciones de confidencialidad y reserva y la obligación de remitir la denuncia a las unidades competentes encargadas de llevar a cabo el procedimiento especial de investigación y sanción. Junto con lo anterior, la Universidad mantendrá un sistema de recepción y registro centralizado de todas las denuncias ingresadas en la Universidad en tanto institución de educación superior por los referidos hechos.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, 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. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Al momento de recibir una denuncia por la Universidad y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. Además, se deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera alternativa, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Adicionalmente, la Universidad estará obligada a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, a fin de evitar situaciones de revictimización, se deberá registrar de manera formal en el proceso o expediente de investigación, la constancia de haber puesto en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra, de haber consultado su opinión o parecer respecto del inicio del procedimiento de investigación por parte de la institución, y la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación que correspondan, en forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

En caso de que la Universidad decida iniciar una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, la Universidad informará por escrito a la parte denunciante.

Tratándose de denuncias presentadas por trabajadores subcontractados o de servicios transitorios respecto de otro u otros trabajadores de la misma empresa, la Universidad en su rol de empresa principal o usuaria informará las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, (esto es, que puede denunciar ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Universidad en su rol de empresa principal o usuaria deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de 3 días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Tratándose de denuncias presentadas respecto de trabajadores subcontractados o de servicios transitorios respecto de otro u otros trabajadores de distintas empresas, que reciba la Universidad en su rol de empresa principal o usuaria, sea directamente por la persona trabajadora, por la contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios, la Universidad en su rol de empresa principal o usuaria, siempre será responsable de realizar la investigación conforme lo establecido en este procedimiento. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

Adopción de medidas de resguardo por la Universidad en su rol de empleador o de empresa principal o usuaria.

Artículo 62°. Una vez recibida la denuncia, la Universidad adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, 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 considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°21.369, se podrá establecer como medida de protección de resguardo, esto es, aquellas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación. Por tal razón, entre otras, dentro de las medidas de protección o resguardo en favor de la víctima también se podrá adoptar una o más de las siguientes:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción.
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos o funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción.
- c) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género en casos excepcionales y debidamente fundados, durante el procedimiento de investigación y sanción.
- d) La prohibición de contacto entre las partes involucradas, durante el procedimiento de investigación y sanción.
- e) La separación de espacios.
- f) Adecuaciones laborales.
- g) Adecuaciones curriculares o de programación académica.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Universidad podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad de los Andes mediante la persona responsable de la investigación, previo consentimiento expreso de la víctima.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Designación de la persona a cargo de la investigación.

Artículo 63°. La Universidad designará preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Universidad decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Del mismo modo y hasta la misma oportunidad antes señalada, la persona designada como responsable de la investigación podrá solicitar al empleador eximirle de la función requerida cambiando a la persona investigadora. Dicha solicitud deberá fundarse en antecedentes que evidencien afectarle o encontrarse en algún tipo de situación que, eventualmente, pueda implicar la afectación de su imparcialidad respecto del caso específico.

Medios probatorios que pueden presentar las partes.

Artículo 64°. Las partes podrán presentar y solicitar desde que ejecute su primera actuación en el proceso, todo medio probatorio que sea necesario, idóneo y proporcionado para acreditar sus dichos, y que pueda ser ejecutado, a más tardar, dentro de la etapa probatoria.

No obstante lo anterior, los antecedentes documentales y similares que no consistan en declaración de testigos se podrán presentar y solicitar desde el momento en cada parte ejecute su primera actuación en el proceso.

La declaración de testigos solo podrá rendirse dentro de la etapa probatoria.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Diligencias mínimas que debe ejecutar la persona a cargo de la investigación.

Artículo 65°. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones establecidas en el presente procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación 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. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, la Universidad, mediante las actuaciones de la persona a cargo de la investigación, continuará el procedimiento dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Otras facultades y diligencias que puede ejecutar y/o disponer la persona a cargo de la investigación.

Artículo 66°. En cumplimiento de los principios básicos del procedimiento, la persona a cargo de la investigación podrá disponer las medidas probatorias que sean necesarias, idóneas y

proporcionadas para acreditar o descartar los hechos e imputaciones alegados por cada parte, tales como: requerir de otras unidades que conforman al empleador, entre otras, la siguiente información: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, registros de audio y/o video existentes en las dependencias del empleador, citar testigos, etc.

Tales medidas podrán ser dispuestas a partir de la fecha de la notificación de su designación y tras estudiar la denuncia.

Además, la persona a cargo de la investigación, en procura de evitar la revictimización, estará facultada para incorporar a las actuaciones respectivas, las modificaciones que sean necesarias, idóneas y proporcionadas para dicho fin, con la voluntad de la afectada y en concordancia con las directrices básicas contenidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

La persona a cargo de la investigación estará facultada para desechar o abstenerse de ejecutar todo medio probatorio que no haya sido cumplido, a más tardar, al término del plazo para presentar Recurso de reconsideración respecto del informe de investigación. En la misma forma podrá proceder respecto de toda solicitud de medios probatorios que sean sobreabundantes, no pertinente con los hechos materia de la investigación o se contrapongan a los principios básicos del procedimiento.

En materia de plazos, en aquellos casos en que parezca necesario, idóneo y proporcionado atendida la complejidad del caso concreto y las actuaciones realizadas en el proceso (tal como sería el caso en que se presentaren antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, en más de una oportunidad respecto de distintas personas designadas para dicho rol) la persona a cargo de la investigación estará facultada para modificar el plazo para practicar actuaciones en un máximo de 2 días. En tal caso, deberá notificar a las partes sobre dicha decisión tan pronto la adopte, de modo que les permita ajustarse oportunamente a la modificación. Dicha decisión no podrá afectar, en ningún caso, el plazo para deducir Recurso de Reconsideración, ni el plazo total de la investigación.

Finalmente, también en aquellos casos en que parezca necesario, idóneo y proporcionado atendidas las circunstancias del caso y, especialmente la condición en que se encuentren las partes, los intervinientes y las condiciones generales de desplazamiento -como sería por ejemplo, la existencia de licencia médica, vacaciones o, medidas de restricción de desplazamiento determinadas por la autoridad competente- siempre con el objeto de realizar y respetar los principios básicos del procedimiento así como las directrices básicas contenidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, la persona a cargo de la investigación estará facultada para disponer la ejecución de actuaciones del proceso en forma remota. En tales casos, se dejará registro de audio o de audio video, a menos que exista oposición expresa de la parte o interviniente respectivo, lo que se hará constar por escrito.

Contenidos del informe de investigación.

Artículo 67º. Una vez finalizada la investigación interna, el informe contendrá, a lo menos:

- 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 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 los 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 de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda. Especialmente en el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso 2º del artículo 2 del Código del trabajo, esto es, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.
- j) En su caso, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, dentro de ello conductas sancionadas por la Ley n°21.369, se hará constar tales circunstancias, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 68°. La Universidad dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Universidad, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Universidad, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Adopción de medidas o sanciones del informe por la Universidad, en el rol de empleador o de empresa principal o usuaria, según el caso.

Artículo 69°. Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada. De ser el caso, también deberá informar a las empresas contratistas, subcontratistas, usuaria o de servicios transitorios, dentro del mismo plazo.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Universidad dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Medidas correctivas.

Artículo 70°. Las medidas correctivas que adopte la Universidad tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán

que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

Medidas de reparación.

Artículo 71°. En cuanto a las medidas de reparación, esto es, aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se establecen como mecanismos que pueden contribuir a mitigar el dolor o sufrimiento de las víctimas, desagaviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, se encuentran las siguientes:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a una situación original.
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la Universidad de los Andes, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Estas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad de los Andes mediante la persona responsable de la investigación, previo consentimiento expreso de la víctima.

Sanciones y su impugnación.

Artículo 72°. En cuanto a las sanciones, teniendo también en consideración lo establecido en la Ley N°21.369 y la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las siguientes:

- (i) Amonestación verbal, con registro en la hoja de vida, con o sin constancia ante la Dirección del Trabajo.
- (ii) Amonestación escrita, con o sin constancia ante la Dirección del Trabajo.
- (iii) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios,

- (iv) Pérdida de distinciones honoríficas.
- (v) Prohibición de acceso a toda y cualquiera dependencia de la cual sea propietaria o titular para fines de uso y/o administración la Universidad de los Andes.
- (vi) Un descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del responsable de la conducta denunciada, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (vii) Término de contrato de trabajo del responsable de la conducta denunciada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso sexual”, o de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f), del Código del Trabajo, esto es, bajo la causal denominada “conductas de acoso laboral”, si se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo.
- (viii) Suspensión e inhabilitación temporal o permanente para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.

Para efectos de la determinación de la sanción específica se considerarán como:

- (ii) Circunstancias agravantes:
 - a. La reiteración en la ejecución de conductas calificables como acoso sexual, violencia y discriminación de género (aunque se trate de hechos distintos),
 - b. Ejercer represalias en contra de la persona denunciante o de la víctima,
 - c. Haber actuado en grupo,
 - d. Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma a la conducta sancionada,
 - e. La existencia de verticalidad en la relación entre el denunciante y el denunciado,
 - f. La existencia de daño patrimonial y/o moral, causado a la víctima y/o a terceros.
- (iii) Circunstancias atenuantes:
 - g. La colaboración activa y eficaz con el esclarecimiento de los hechos,
 - h. El celo con que se haya reparado o tratado activamente de reparar el mal causado,
 - i. Carecer de antecedentes disciplinarios negativos,
 - j. El hecho de haberse autodenunciado.

La Universidad, en los casos que corresponda, aplicará las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. Esto es, el término del contrato de trabajo por conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, de acoso sexual o de acoso laboral.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar

los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la Universidad o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la Universidad de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

Reglas especiales en caso de denuncias de violencia en el trabajo.

Artículo 73°. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación, con las adaptaciones necesarias, idóneas y proporcionadas en caso que no se pueda individualizar al responsable o denunciado, o bien, no sea posible contar con sus actuaciones en el proceso, en ambos casos, por tratarse de una persona externa al ámbito de potestades de la Universidad, en su rol de tal, o de empresa principal y/o empresa usuaria, según el caso, conforme a las directrices establecidas en el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Universidad proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la universidad en relación con la causa que generó la denuncia.

Reglas especiales en caso de denuncias en el marco de régimen de tercerización de servicios.

Artículo 74°. En caso de que la Universidad en su rol de empleador, o de empresa principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador informará las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo (esto es, que puede denunciar ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo), cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación

o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal 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, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La Universidad en su rol de empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del reglamento de la ley N°21.643 o la norma que le suceda o reemplace.

Etapas y plazos del procedimiento.

Artículo 75°.

(i) Presentación de la Denuncia.

En cualquier tiempo, dentro de los plazos que la ley establezca.

(ii) Adopción de medidas de resguardo y su notificación.

Deben adoptarse, notificarse y ejecutarse:

a. Inmediatamente tras recibida la denuncia.

b. Dentro del plazo que fije la Dirección del Trabajo, cuando se trate de denuncias presentadas en dicha repartición pública.

c. Fuera de los casos antes señalados, durante la sustanciación del procedimiento, dentro del plazo que resulte más idóneo para el caso concreto según defina la persona a cargo de la investigación.

(iii) Decisión de la Universidad de investigar internamente o remitir los antecedentes al empleador directo o a la Dirección del Trabajo, según el caso.

A más tardar, al tercer día desde que se reciba la denuncia.

(iv) Remisión al empleador o a la Dirección del Trabajo en caso de subcontratación o servicios transitorios, en denuncias que involucren a personas trabajadoras contratadas por el mismo empleador.

A más tardar, al tercer día desde que se reciba la denuncia.

(v) Designación de la persona a cargo de la investigación en caso de que se opte por la investigación interna.

A más tardar, al tercer día desde que se reciba la denuncia.

(vi) Notificación a la parte denunciante acerca de la decisión sobre la investigación y, de ser el caso, de la persona designada a cargo de la investigación. Explicación de los derechos, etapas y plazos del procedimiento.

A más tardar, al tercer día desde que se reciba la denuncia.

(vii) Notificación a la parte denunciada de la denuncia y de la persona designada a cargo de la investigación y medidas de resguardo. Explicación de los derechos, etapas y plazos del procedimiento.

A más tardar, al tercer día desde que se reciba la denuncia.

(viii) Decisión de la persona a cargo de la investigación de requerir complementar la denuncia y su notificación.

A más tardar al día siguiente de la notificación de su designación.

(ix) Plazo para complementar la denuncia.

A más tardar al día siguiente de la notificación del requerimiento para completar la denuncia.

(x) Notificación a la parte denunciada, de la complementación de la denuncia.

Dentro del mismo día en que se reciba y tan pronto sea recibida o se tenga conocimiento de ella por parte del responsable de la investigación.

(xi) Plazo para presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación.

Desde que la parte respectiva tenga conocimiento de la designación y, a más tardar, al momento de prestar declaración.

(xii) Decisión de la Universidad respecto del reclamo sobre antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación y eventual designación de una nueva.

A más tardar al día siguiente desde que se presenten antecedentes que afecten la imparcialidad.

(xiii) Declaración de la parte denunciante y de la parte denunciada.

A más tardar dentro de los dos días siguientes al vencimiento del plazo para complementar la denuncia, del vencimiento del plazo para reclamar la designación o de que la designación quede firme, según el caso.

(xiv) Etapa probatoria.

Dentro de los 8 días posteriores al vencimiento del plazo fijado para recibir la declaración de las partes.

(xv) Informe de la investigación y su notificación a las partes.

Dentro de los cinco días posteriores al vencimiento de la etapa probatoria.

(xvi) Recurso de Reconsideración.

Puede ser interpuesto por cualquiera de las partes del proceso, dentro de los tres días posteriores a la notificación del informe, ante la misma persona responsable de la investigación para que reconsidere lo resuelto en los aspectos que el recurrente señale, sea que acompañe, o no, nuevos antecedentes.

(xvii) Informe de la investigación.

Dentro de los cinco días posteriores al vencimiento del plazo para presentar Recurso de Reconsideración.

(xviii) Notificación a DT [2]

Dentro de los 2 días posteriores al vencimiento del plazo para emitir el informe final.

(xix) Observaciones DT [30]

Dentro de los 30 días posteriores a la remisión del informe final a la Dirección del Trabajo.

(xx) Notificación del informe a las partes y aplicación de medidas y/o sanciones [15].

Dentro de los 15 días corridos posteriores a la notificación de las observaciones que formule la DT, o a la fecha en que se entere el plazo de 30 días que la DT tiene para ello.