

TEMUCO, 17 AGO. 2017

RESOLUCION EXENTA 3597

VISTOS: Los Decretos con Fuerza de Ley del Ministerio de Educación N°s 17 y 156 de 1981; lo dispuesto en el D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo en particular el artículo 84 letras l) y m); lo establecido en los artículos 2° y 9° del D.F.L. N°1/19.653, de 13 de diciembre de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 19.880 sobre Procedimientos Administrativos, que rigen los actos de la Administración del Estado; La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo; El Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales de 26 de enero del año 2015, y la Circular N° 2 de 15 de Junio de 2015 que da a conocer Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, D.U. N°314 de 2010 y Res. Ex N°2834 de 2006.

#### CONSIDERANDO

Que la Universidad de La Frontera, con la finalidad de contribuir al desarrollo de la región y del país mediante la generación y transmisión de conocimiento asume el compromiso de la calidad y la innovación y el respeto a las personas para el buen desarrollo de sus ambientes laborales, obligándose a generar las condiciones adecuadas para el normal ejercicio de la función pública basadas en el respeto y el buen trato de la **comunidad universitaria**, todo ello con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de las personas, los que se encuentran consagrados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en especial el derecho a la vida y la integridad física y psíquica.

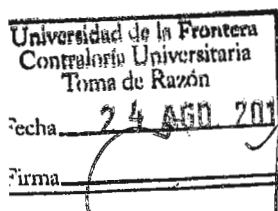
Que la Universidad de La Frontera es una institución de Educación Superior estatal y autónoma, socialmente responsable, ubicada en la Región de la Araucanía. Tiene como misión contribuir al desarrollo de la región y del país mediante la generación y transmisión de conocimiento, la formación integral de profesionales y postgraduados, y la promoción de las artes y de la cultura. Asume compromiso con la calidad y la innovación, con el respeto por las personas, el entorno y la diversidad cultural, con la construcción de una sociedad más justa y democrática

La necesidad de contar con un procedimiento de **denuncia** ante situaciones de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Lo solicitado por el Vicerrector de Administración y Finanzas Sr. Hernán Fuentes Salgado, en Ord.: N°74/3010 de fecha 11 de agosto de 2017.

#### RESUELVO:

**1.-APRUEBASE**, el siguiente Protocolo de Buenas Prácticas Laborales y Gestión de Denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, que será de obligatoria aplicación a quienes mantengan un vínculo con la universidad, ya sea que se trate de funcionarios (as) o agentes públicos (personal contratado a honorarios). La presente normativa, se utilizará en los casos en que cualquiera de los funcionarios/as y/o agentes públicos ya señalados, se encuentre en la necesidad que se acoja, investigue y eventualmente sancione la figura de maltrato, acoso laboral y/o sexual, del cual pudiera haber sido objeto. También será pertinente el presente Protocolo de Denuncia respecto de aquellos alumnos (as) que sientan la necesidad de que se acoja su denuncia, en el caso de maltrato o acoso sexual, respecto de la figura de un funcionario (ia) y/o agentes públicos, que se desempeñan en la institución.



## I.- DE LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES:

3597

Que, aplicando el criterio de la OIT, entendemos como una Buena Práctica Laboral, aquella experiencia de carácter colectivo que, en el marco del respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajador tal y como son reconocidos por el Código de Trabajo (aplicables al sector público por el dictamen N° 5.260, de 2015, N° 60.440 de 2015, de la CGR), puede ser calificada de exitosa para garantizar el bienestar de los funcionarios/as y/o agentes públicos y el progreso de la institución.

En este contexto, la Universidad de La Frontera asume como buenas prácticas de las relaciones laborales que se dan en su interior:

- a) El resguardar la diversidad en todos sus ámbitos evitando cualquier discriminación arbitraria entendiéndose por tal toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por funcionarios, funcionarias o agentes públicos, en suma como "aquel principio en que todas las personas son iguales ante la ley", lo que significa, que sin distingo alguno, todos gozan de los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.
- b) El perfeccionamiento de mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de los progenitores o responsables de personas que no pueden valerse por sí mismas.
- c) Propender a que tanto la organización de los procesos de trabajo, como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan sustantivamente el cumplimiento de las actividades parentales de las personas que integran la comunidad universitaria.
- d) La constante revisión y actualización de las medidas destinadas a mantener un ambiente de respeto mutuo e irrestricto a la dignidad humana, entre las personas que integran la comunidad universitaria, procurando evitar todo trato prepotente e irrespetuoso.
- e) El desarrollo de políticas y prácticas destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar conductas que conlleven vulneración de los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria, o que atenten contra la buena convivencia al interior de la misma, dentro de las cuales se incluyen las situaciones de maltrato, acoso y todo tipo de discriminación arbitraria, tales como de tipo racial, de identidad sexual, religiosa, de género, a los integrantes de pueblos originarios, nacionales o extranjeros, a personas con capacidades diferentes, así como acciones de hostigamiento y violencia.

## II.-DE LA BUENA CONVIVENCIA

La Universidad asume como acciones prioritarias para el logro de una buena convivencia:

- a) La realización de un programa de trabajo con acciones específicas de sensibilización sobre la mantención de una buena convivencia, con la finalidad de prevenir situaciones de maltratos, acoso laboral y/o sexual.
- b) La elaboración de un plan de comunicación sobre temas referidos a fomentar las buenas prácticas laborales.
- c) El impartir capacitaciones que propendan en primer lugar a promover las buenas prácticas laborales; y en segundo lugar a la prevención de acciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- d) La realización de evaluaciones periódicas de posibles factores de riesgo psicosocial que puedan incidir en la aparición de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

## III.- PRINCIPIOS BÁSICOS APLICABLES AL PROTOCOLO DE ACCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES:

El protocolo que por este acto se aprueba, se estructura en torno a los siguientes principios básicos:

**Responsabilidad:** Cada funcionario, funcionaria o agente público que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente debe ser realizada en forma seria utilizando las formas contempladas en el Anexo N° 1 elaborado para estos fines. Quien presente denuncia basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias

**Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, incorpora como base fundamental la confidencialidad de todos los funcionarios, funcionarias y agentes públicos que se hagan parte en él. En dicho proceso queda prohibido revelar a otros

Universidad de la Frontera
Contraloría Universitaria
Toma de Razón
Fecha 24 ADO. 2017
Firma

agentes, información a fin de resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso, sin perjuicio de los requerimientos propios de la naturaleza del desarrollo de este proceso. **Probidad Administrativa:** El cual consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

**Colaboración:** Es deber de cada funcionario que se desempeñe en esta casa de estudios cualquiera sea su jerarquía, planta y/o calidad jurídica, colaborar con la investigación cuando se manejen antecedentes e información fidedigna y relevante, observando un riguroso respeto por la confidencialidad y objetividad del proceso.

#### IV. DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS

Para hacer un uso adecuado del protocolo que por este instrumento se aprueba, es necesario definir los conceptos que darán cuenta del contexto y alcance de estos sucesos.

##### 1.- De los sentidos en que se expresa la Violencia laboral

La violencia laboral, que es un acto contrario a la probidad administrativa dentro de la institución, puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- a) **Vertical Descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado o subordinada. Suele tratarse solo de una persona (pudiendo ser más), que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- b) **Vertical Ascendente:** Desde los subordinados o subordinadas hacia una jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder para acosar", suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, mostrando invertir las fuerzas que se desprenden de una estructura jerárquica.
- c) **Horizontal:** Se da entre pares, o grupos de pares, de una misma categoría o nivel jerárquico.

##### 2.- De los tipos de violencia laboral.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, que son constitutivas de violencia laboral, pueden distinguirse: el maltrato laboral, el acoso laboral y el acoso sexual.

**2.1.- Maltrato Laboral:** Se le define como: ***"Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral"***<sup>1</sup>

Conforme al el dictamen N° 62.356 de 05-VIII-2015, de la Contraloría General de la República, las actuaciones, constitutivas de simples maltratos, pueden ser sancionados por el artículo 84, letra l) de la Ley N° 18.834 que prohíbe todo acto atentatorio contra la dignidad humana de los demás funcionarios /as y/o agentes públicos.

Cualquier acto de maltrato que no se encuadre en el concepto, por no darse en el plano de una relación laboral, que afecte a funcionarios, estudiantes, o terceros, ejecutado por un funcionario de la Universidad en el contexto de su actividad funcionaria, constituye una infracción a los deberes funcionarios, que podrá ser denunciado aplicando el mismo procedimiento que se ha previsto para las denuncias de maltrato laboral.

##### a)Elementos constitutivos del maltrato laboral

<sup>1</sup> Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).

Universidad de la Frontera Contraloría Universitaria Toma de Razón
Fecha <b>24 AGO. 2017</b>
Firma _____

De la definición antes indicada se desprende que son elementos constitutivos del maltrato laboral:

**La existencia de una conducta abusiva expresada en:** todo tipo de conductas (acciones u omisiones) que representa una amenaza a la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona y la estabilidad laboral. El efecto de la conducta es el menoscabo o la humillación, producto de acciones discriminatorias o que vulneren los derechos fundamentales de una persona.

#### b) Principales Características de Conductas de Maltrato Laboral:

**b-1) Conducta de violencia generalizada:** La violencia no está dirigida a una persona específica. La conducta violenta se dirige a todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.

**b-2) La acción es evidente:** Las acciones de maltrato no son encubiertas. Se realizan sin importar si existen testigos, sin considerar contexto ni lugar. El agresor no quiere ocultar su accionar, porque no le importa o porque la conducta es parte de la naturaleza de la persona.

**b-3) No existe un objetivo específico:** Dado que el agresor no busca desgastar u hostigar sistemáticamente a una víctima puntual, o que alguien, producto de su acción sistemática se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

**b-4) La agresión es esporádica:** Depende del estado de ánimo del maltratador. El agresor tiene una conducta cambiante, que puede oscilar entre el buen humor, el buen trato y amabilidad a conductas violentas y agresivas que humillan a otros.

**b-5) Afecta la dignidad de las personas:** Se trata de una acción grave que degrada a las personas que son víctimas o que lo padecen.

**2.2. Acoso Laboral:** Conforme al inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, *"...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 perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo."*

Las conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco configuran la figura de acoso, el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación fundada del jefe directo, críticas aisladas o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones

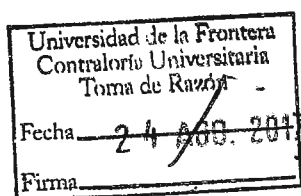
#### a) Elementos Constitutivos de Acoso Laboral:

De la norma antes referida se aprecian los siguientes requisitos copulativos para que exista acoso laboral:

**a-1) Acto de agresión u hostigamiento reiterados:** Según el Diccionario de la Real Academia Española la expresión "agresión" describe el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona". En esta lógica se entiende como acto de agresión aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste. En este caso no se requiere de reiteración. Por otra parte, la expresión "hostigamiento" es la "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo". Así la expresión hostigamiento se entiende como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo en contra de la voluntad del sujeto.

La ley requiere que el hostigamiento sea reiterado, y realizado en el trabajo. No se trata, por lo mismo, de una situación accidental ni de sucesos ocasionales que se produzcan ante determinadas situaciones, sino que es consecuencia de un proceso sistemático y recurrente que afecta al acosado.

**a-2) Ejercidos por el empleador o por uno o más trabajadores:** Comprende por ende tanto los casos de acoso ascendente, en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida u hostigada por uno o varios subordinados; acoso descendente en que el superior jerárquico, a través de



desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos agrede o humilla al trabajador acosado, y de acoso horizontal en que un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que tenga una posición de facto superior.

**a-3) Que genere menoscabo, maltrato o humillación en el afectado, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**

Debe entenderse por tales conductas, "cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo". (aplica dictamen de la Dirección del Trabajo contenido en el Ordinario N°3519/034 de 9 de agosto de 2012)

**b) Pueden configurar conductas de acoso laboral:**

Algunos comportamientos que, de manera enunciativa y no taxativa, se podrían estimar constitutivas de acoso laboral son:

b-1) Limitar la posibilidad de comunicación social: no permitir a la persona comunicarse, interrumpirla cuando habla o expresa sus ideas, ataques verbales, gestos de rechazo y menosprecio, no dirigirle la palabra e ignorar su presencia dirigiéndose exclusivamente a otro, promover y prohibir a sus compañeros dirigirle la palabra.

b-2) Ataque a las relaciones sociales personales: denostar públicamente, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, aislamiento, separación de colegas y amistades.

b-3) Ataques a la reputación: difundir rumores, ridiculizar, calumniar, burlarse de sus orígenes o nacionalidad, dolencias o minusvalía, entre otros ataques.

b-4) Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: no confiarle ninguna tarea y privarlo de toda ocupación.

b-5) Ataques dirigidos a la salud de la potencial víctima: violencia verbal, amenazas de violencia física, agresión física, exposición a trabajos de alto riesgo o exigencias y demandas complejas con

el objeto de afectar la salud física y emocional y eventualmente, buscar ocasionar desperfectos en el puesto de trabajo.

**C) No será considerado acoso laboral:**

c-1) Las diferencias de opinión de disputas y conflictos, que surjan como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los equipos de trabajo y la interrelación entre los (las) funcionarios/as y/o agentes públicos.

c-2) El que un superior le comunique a un funcionario(a) los errores encontrados en su labor diaria o el incumplimiento de los plazos o la omisión de éste (siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada, fundada y realizada de manera respetuosa).

c-3) El que un superior o un compañero(a) de trabajo, le indique a un funcionario (a) que está realizando un comportamiento impropio y que no corresponde al lugar de trabajo.

c-4) El que un superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual pero aislada en el tiempo y por una razón justificada.

c-5) Conductas y actitudes que respondan a eventos puntuales, que no sean sistemáticos ni reiterativos y que no impliquen más que una discrepancia específica.

c-6) Hechos de violencia puntuales, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones de estrés laboral, malas condiciones de higiene y seguridad, ni mala gestión personal.

El maltrato laboral afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituyéndose esta última en una acción grave que degrada a quienes lo padecen y que deben ser tratados con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

Universidad de la Frontera	
Contraloría Universitaria	
Toma de Razon	
Fecha	24 Oct. 2017
Firma	

**2.3. Acoso Sexual:** Conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, "*las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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 "su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

Cualquier tipo de acoso o requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, que no se encuadre en el concepto de acoso sexual antes dado, que afecte a funcionarios, estudiantes, o terceros, ejecutado por un funcionario de la Universidad con compromiso de su condición funcionaria, es constitutivo de una falta a la probidad pública, que podrá ser denunciado aplicando el mismo procedimiento que se ha previsto para las denuncias de Acoso Sexual.

### 2.3.1.- Elementos Constitutivos de Acoso Sexual:

Del concepto anterior se desprenden tres requisitos copulativos para configurar el acoso sexual, a saber:

- Que existan requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que es necesario que se soliciten proposiciones o solicitudes explícitas de tal naturaleza. Se puede realizar de forma escrita, verbal, gestual o física. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico a saber, la libertad sexual de la víctima.
- Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe:** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte del afectado de rechazo o negativa al requerimiento. La indeseabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima.
- Que exista un perjuicio para el afectado:** La norma exige, la producción de un resultado típico, el perjuicio de la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima o, cuando menos, la creación de un peligro o de una amenaza de tal perjuicio.

### 6.1.- Pueden Configurar Requerimientos Constitutivos de Conductas de Acoso Sexual:

Algunos comportamientos concretos que de manera enunciativa y no taxativa, se podrían estimar requerimientos constitutivos de acoso sexual, en la medida que concurren los demás requisitos legales son:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual:** hace referencia a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual:** corresponde a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia que resulta molesta para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectos u obscenos. Estos comportamientos asignan al acosado un papel de objeto sexual en lugar de colega o compañero de trabajo.
- Comportamiento de naturaleza sexual:** se refiere a exhibicionismo, exposición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar o sugerir sexo.

### 3.-Diferencias entre Maltrato Laboral, Acoso Laboral/Sexual:

Maltrato Laboral	Acoso Laboral	Acoso Sexual
Es una conducta generalizada	Es una conducta Selectiva	Proposiciones o solicitudes explícitas
La acción es evidente	La acción puede ser silenciosa	La propuesta puede ser escrita o verbal, gestual o física
No tiene un objetivo específico	Tiene un objetivo específico: desgastar	Objetivo final, llegar al Contactos físico de carácter sexual

Universidad de la Frontera  
 Contraloría Universitaria  
 Toma de Razón  
 Fecha 24 AGO 2017  
 Firma \_\_\_\_\_

La agresión es esporádica	es	El hostigamiento es reiterado o sistemático	Puede darse utilizando insinuaciones, comentarios, gestos.
---------------------------	----	---	--

## V.- DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE MALTRATO LABORAL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Para estos efectos se regula el procedimiento de denuncia como un derecho de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Todo funcionario, funcionaria o agente público tiene además el deber de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, específicamente aquellos que contravienen el Principio de Probidad Administrativa, tal como se determina en el artículo 61 letra

k) del Estatuto Administrativo y las normas contenidas en los siguientes cuerpos legales y normativos:

- 1.1. Constitución Política de la República, en especial los artículos 1, 19 N°1
- 1.2. Ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", en especial su artículo N° 52
- 1.3. Ley N° 18.834 sobre "Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos", cuyo texto refundido coordinado y sistematizado ha sido fijado por el decreto con fuerza de Ley N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, en particular el artículo 84 letras l) y m).
- 1.4. Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.
- 1.5. Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.
- 1.6. Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas laborales de fecha 26 de Enero 2015.-
- 1.7. Ley 19.880 sobre Procedimientos Administrativos.

### 1.- De la forma de efectuar la denuncia

La Denuncia se podrá realizar de manera escrita o en forma verbal:

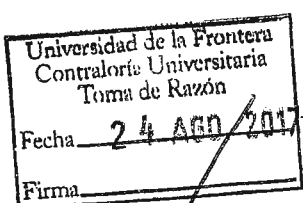
**a.- La Denuncia Escrita:** En este caso la denuncia deberá formularse por escrito y entregarse debidamente firmada por el denunciante, en un sobre cerrado, que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. El receptor de la denuncia designado por resolución, deberá entregar una copia del comprobante de recepción al denunciante, según formulario dispuesto para tal efecto, con la finalidad de garantizar los plazos de respuesta.

Las denuncias que no contengan lo descrito a continuación se tendrán por no presentadas, a saber:

- a) La identificación del denunciante y su domicilio.
- b) Narración circunstanciada de los hechos, que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian, incluyendo la individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que presenciaron tales actos acontecidos o que tuvieron noticias de ello.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieron noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar o mencionar antecedentes y documentos que le sirvan de fundamentos, cuando ello sea posible, incorporando la importancia de la obtención de pruebas que acompañen la denuncia.

Si bien la norma no exige imperativamente pruebas tangibles, el hecho de contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito. Asimismo, se sugiere también adjuntar las licencias médicas e informe psicológicos. En esta materia también se puede incluir los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Si el denunciante no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.



En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Si el denunciante formulare tal petición, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma o medio de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

El receptor de la denuncia, remitirá en el plazo de 24 horas, todos los antecedentes al rector de la Universidad quien en un plazo no superior a 3 días hábiles, examinará y determinará si la tiene por presentada por cumplir las condiciones de admisibilidad antes indicadas.

De tenérsela por presentada se dispondrá la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, la que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, proponer la sanción que en derecho corresponda.

Una vez terminado el procedimiento, se deberá enviar una copia de la resolución a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, guardando reserva de esta, con la finalidad que adopte las medidas que procedan en el ámbito de sus facultades.

**b.-La Denuncia Verbal.** El funcionario que reciba la denuncia, deberá levantar un acta que considere los tópicos señalados para la denuncia escrita. Con todo, la denuncia debe incluir la firma del denunciante y la identificación de quién levantó el acta. Esta sólo podrá ser hecha ante un receptor de denuncias.

La denuncia se deberá remitir de forma íntegra, a saber, en documento sellado dirigido a la autoridad competente dentro del plazo de **24 horas** contado desde su recepción. Asimismo, el receptor de denuncias deberá emitir un comprobante de recepción de la misma, que incluya fecha y hora. (Anexo N°4).

## 2.- Recepción de la denuncia.

Sólo se podrán recibir denuncias por Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual:

- a) Ante un Receptor de denuncias, designado por resolución.
- b) En la Oficina de Partes de la Universidad, solo la denuncia formulada por escrito y presentada en sobre cerrado disponible para tal efecto pre-impreso con la frase "Contenido Confidencial", para ser derivado a un receptor de denuncias, única persona autorizada para abrirlo.)

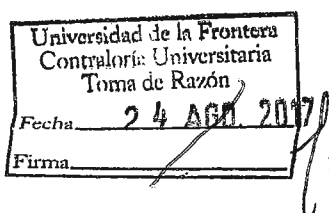
## 3.- Del Receptor de las Denuncias:

**El Receptor de la Denuncia:** La Universidad contará con receptores de denuncias, en la Dirección de Recursos Humanos y en la Vicerrectoría Académica. Ambas unidades propondrán al Rector, la designación por resolución universitaria de las personas que actuarán como titulares y/o subrogantes en la función de Receptores.

**Las Funciones del Receptor de denuncias serán las siguientes:**

- a)Recepcionar las denuncias de Maltrato, Acoso laboral y/o Acoso sexual.
- b)Velar por la privacidad y resguardo de la información recibida.
- c) Proporcionar contención emocional al denunciante/victima cuando éste realice la denuncia.
- d)Orientar al denunciante sobre sus derechos y deberes.
- e) Orientar al denunciante sobre las instancias que involucra el procedimiento y los plazos establecidos para el proceso.
- f) Tramitar a la brevedad, en el plazo de 24 horas el envío de los antecedentes a la autoridad competente.
- g) Llevar un registro completo de las denuncias recibidas, el procedimiento efectuado y la resolución final del caso.

Colaborar en la programación de actividades de capacitación en las que se difundan los temas relativos al Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual.





No le corresponde al receptor de denuncias tomar conocimiento de todo contenido de las denuncias y no debe pronunciarse al respecto.

El Receptor de denuncias deberá llevar un registro con todas las denuncias recibidas según formato correspondiente a Anexo N° 2, y acompañar y orientar al denunciante durante todo el tiempo que dure el proceso.

El Receptor deberá mantener en custodia el registro, a fin de mantener la confidencialidad del proceso y personas involucradas en razón de la protección a la vida privada. Ello, con la

finalidad de tomar las medidas pertinentes para evitar la reproducción de estas denuncias existiendo en ellas identidad de partes y de hechos que la constituyen.

En el evento que el receptor de denuncias sea el denunciado por Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, el denunciante se dirigirá al otro receptor existente.

Existirá inhabilidad del receptor de denuncias cuando exista una relación directa de este con cualquiera de las partes involucradas en una denuncia de Maltrato Laboral, Abuso Laboral y/o Acoso Sexual.

**4.- Del apoyo a la víctima o afectado:**

Independiente de cómo haya sido realizada la denuncia, el receptor deberá analizar si la situación requiere la designación de un profesional competente que apoye al funcionario durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá ser solicitado a la Dirección de Recursos Humanos que asignará en cualquier momento del proceso tanto con personal interno, como también externo a la Institución, quedando prohibido a ellos develar el contenido de la denuncia

**5.- Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente se podrá llamar a mediación o conciliación en aquellos hechos que constituyan denuncias sobre Maltrato laboral y Acoso Laboral.**

El llamado a conciliación o mediación se podrá realizar desde interpuesta la denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia por el Rector o el Fiscal encargado de la investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, podrá arbitrar instancias de mediación y conciliación entre el denunciado y quien se haya visto afectado/a, previo consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar los perjuicios que pudieran haber sido provocados.

En cuanto al nombramiento del conciliador o mediador existirá una nómina de 5 funcionarios o funcionarias de la universidad que podrán ejercer la función de conciliadores o mediadores. En el evento de ser aceptado este arbitraje será el Rector quien realizará el nombramiento por resolución exenta de la persona que desarrollará la mencionada audiencia.

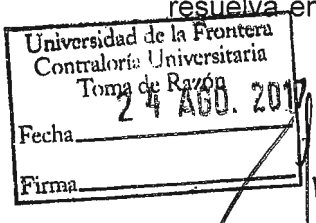
En caso de resultar exitosas las instancias de mediación y conciliación producidas en los términos descritos, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades que le quepan al denunciado en el procedimiento disciplinario que eventualmente sea incoado en su contra, conforme a la normativa que resulte aplicable en cada caso. Para efectos de considerar exitosas las instancias de mediación y conciliación referidas, éstas deberán contar con la aprobación final del afectado, a quien previamente deberá informársele sobre la circunstancia atenuante establecida en el presente inciso.

**VI.- DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS ANTE UNA DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL.**

Las medidas precautorias indicadas en el artículo 136, artículo 61 letra k) concordado con el artículo 90 letra a), todos de la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo, pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación bajo la condición de que no provoque pérdida de derecho para los involucrados, entre estas por ejemplo la separación física de espacios.

Los funcionarios/as y/o agentes públicos que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los derechos dispuestos en el artículo 90, del Estatuto Administrativo:

a.- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso hasta noventa días después de







Nombre Funcionario/a que Denuncia

Firma

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
(Fecha entrega del documento)

Nombre Funcionario/a Receptor

Firma

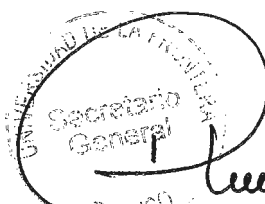
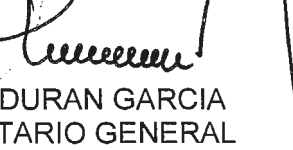
Oficina de Partes (\*)

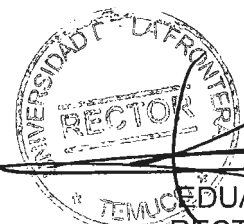
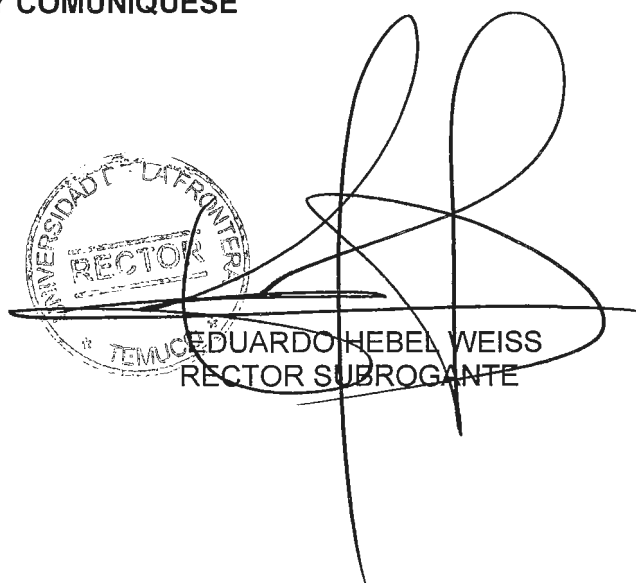
Firma-Timbre

(\*) "En el caso que el documento se entregue en la Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción".

**3.- NOTIFIQUESE**, a todos los Directivos Superiores, remitiéndole copia íntegra de la presente Resolución, a fin de que los mismos adopten las medidas en las unidades de su dependencia, para el cabal conocimiento y cumplimiento de esta normativa.

**ANOTESE Y COMUNÍQUESE**

  
  
 PLINIO DURAN GARCIA  
 SECRETARIO GENERAL

  
  
 EDUARDO HEBEL WEISS  
 RECTOR SUBROGANTE

- Contraloría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría de Administración y Finanzas
- Facultades (6)
- Sedes (6)
- Institutos (6)
- Archivo

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA  
 Contraloría Universitaria  
 TOMA DE RAZÓN INTEGRAL  
 24 AGO. 2017  
 Recepcion Legalidad  
 Recep. Contralor Interno  
 Fecha T Razon  
 Firma