

REGLAMENTO ESPECIAL DE PROCEDIMIENTO, MEDIDAS Y SANCIONES DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I

DE LA CONDUCTA A INVESTIGAR Y PROCEDIMIENTO EN GENERAL

ARTÍCULO 1.- Constituyen conductas de acoso sexual, y por ende una grave falta a los derechos de las personas y a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, los requerimientos de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTÍCULO 2.- Todo trabajador que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, será objeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas contenidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 3.- Todo trabajador de la Universidad de Concepción, académico o no académico, cualquiera sea su edad, sexo, jerarquía o función y que sea objeto de acoso sexual en los términos descritos en el artículo primero, podrá efectuar la denuncia ante el Contralor Universitario, quien conociendo de los hechos, deberá disponer a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de la denuncia la realización de la investigación pertinente.

A.- DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 4.- Atendida la naturaleza de la materia, por la situación de dignidad y posterior responsabilidad, sólo se recepcionarán denuncias personalmente de la persona objeto del acoso sexual o sujeto pasivo de tal acoso.

ARTÍCULO 5.- El Contralor Universitario será el funcionario competente para recepcionar toda denuncia de acoso sexual producida al interior de la Universidad derivada de relaciones laborales y, corresponderá a la Contraloría Universitaria efectuar las investigaciones sobre la materia.

ARTÍCULO 6.- Toda denuncia efectuada por un trabajador de la Corporación, deberá constar por escrito, y en ella se deben consignar los hechos objetivos que constituirían el presunto acoso sexual, lugar y fecha de los mismos, individualización completa de la persona o las personas imputadas como presunto acosador o acosadores e individualización del afectado denunciante firmando sobre su nombre. No serán objeto de investigación las denuncias que no contengan, a lo menos, los requisitos señalados.

ARTÍCULO 7.- Se podrán efectuar denuncias en forma verbal ante el Contralor, quien para estos efectos, y en resguardo de la seriedad de la misma y eventuales responsabilidades, deberá tomar una declaración al trabajador afectado, declaración en la cual se consignarán los mismos antecedentes señalados en el artículo anterior.

B.- DEL PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 8.- El Contralor dentro del plazo señalado en el artículo 3 del presente Reglamento, previa calificación de la denuncia, y aprobación del Rector, dictará una resolución ordenando la instrucción de la investigación formal interna, la que deberá constar por escrito y ser llevada en expediente foliado y en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. La investigación será el único medio formal de establecer hechos constitutivos de acoso sexual, sujetos involucrados, grado de participación y responsabilidad de los trabajadores que hayan incurrido en los hechos.

ARTÍCULO 9.- Iniciada la investigación y como primera medida, el Fiscal deberá citar por separado y en horas distintas al denunciante y al o los denunciados y en la primera comparecencia procederá a notificarlos formalmente del inicio del procedimiento, y en el mismo acto fijará el o los días en que se tomarán las declaraciones pertinentes.

ARTÍCULO 10.- El Fiscal, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de los mismos, podrá decretar, dentro del plazo de cinco días de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del trabajador acosado, o bien para prevenir futuras acciones del acosador. Sin perjuicio de lo anterior, y en cualquier etapa de la investigación, el Fiscal podrá decretar las medidas de resguardo pertinentes. Las medidas adoptadas serán comunicadas a la Dirección de Personal, para que dicho Organismo las implemente en forma inmediata y en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas.

ARTÍCULO 11.- Las medidas de resguardo que se podrán adoptar con ocasión de la investigación por denuncia de acoso sexual serán:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución de la jornada.
- Permiso con goce de remuneración para el trabajador víctima del acoso, durante el tiempo que dure la investigación.
- Permiso con goce de remuneración para el presunto acosador, durante el tiempo que dure la investigación.
- Traslado de la persona acosadora, alterando el lugar en que presta sus servicios, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Otras que determine el Fiscal a cargo de la investigación y que sean compatibles con el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 12.- Para determinar la existencia del acoso sexual, el Fiscal a cargo podrá valerse de todos los medios que le permitan formarse el pleno convencimiento de la veracidad de los hechos denunciados, y si éstos configuran el acoso sexual en los términos definidos en el artículo primero.

ARTÍCULO 13.- Los medios de prueba que podrá utilizar el Fiscal a cargo, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos, serán entre otros:

- a) Declaración de testigos, la cual deberá constar en un acta firmada por el deponente y el Fiscal de la investigación, documento que se agregará al expediente de la investigación.
- b) Declaración del o los imputados.
- c) Declaración de la víctima del acoso.
- d) Atendida las características del acoso sexual, se considerarán como medios para acreditar los hechos y arribar a posibles conclusiones, todos aquellos a través de los cuales se puedan formular requerimientos de esta naturaleza, entre otros, mensajes telefónicos, fax, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas o cualquier otro documento, que permitan una ponderación en vías a formarse no sólo una opinión sobre los hechos investigados, sino que además probar lo que se investiga.

ARTÍCULO 14.- El Fiscal a cargo, tendrá la facultad de citar a cualquier funcionario con contrato de trabajo vigente con la Corporación, para que bajo apercibimiento preste declaración al tenor de los hechos investigados. Asimismo, podrá solicitar de cualquier funcionario o repartición Universitaria, toda documentación atinente a la investigación la que deberá ser remitida en el plazo máximo de tres días de solicitada formalmente.

ARTÍCULO 15.- El incumplimiento de lo señalado en el artículo anterior, dará lugar a una investigación administrativa por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, elevándose a esencial la obligación de declarar y cooperar en toda investigación de acoso sexual.

ARTÍCULO 16.- La investigación deberá efectuarse en el plazo máximo de quince días, el que se contará a partir de la fecha de emisión de la Resolución del Contralor que disponga la instrucción de la investigación.

ARTÍCULO 17.- En la investigación, además de establecer los hechos de connotación sexual, se deberá de investigar cualquier otra situación que permita comparar las condiciones en que se desempeñaba la persona pasiva del acoso o acosada sexualmente, hasta antes del inicio de tal conducta, con la situación en que se encuentra luego de iniciado éste.

Estas situaciones podrían consistir en lo siguiente:

A) Si la negativa a satisfacer las demandas sexuales, cuando tiene un cargo superior, le ha producido al denunciante algún tipo de menoscabo al interior de la organización, de cualquier naturaleza, como por ejemplo:

- a) Si el acosador le ha afectado o restringido la posibilidad de comunicarse con el resto de los trabajadores.
- b) Si se le ha cambiado de ubicación al interior de la Unidad, en una posición menos grata.
- c) Si ha restringido o prohibido al resto de los trabajadores interactuar con la persona acosada, limitando el contacto sólo a las materias propias del trabajo, sin posibilidad de una normal vida social al interior de la empresa, al igual que el resto de los trabajadores.
- d) Le ha impuesto tareas que no están en el ámbito de su competencia o le ha cambiado las mismas a otras de menor importancia o de mayor complejidad.
- e) Si, haciendo lo mismo, le ha rechazado sistemáticamente su trabajo, en circunstancias que antes no lo hacía.
- f) Si se le ha encomendado trabajo más allá de su capacidad operativa.
- g) Si se le han limitado los accesos a herramientas, medios o instrumentos necesarios para realizar su trabajo o se le han limitado los espacios lúdicos al interior de la empresa.
- h) Otros que demuestren que existe intención de menoscabarle.

B) Si se ha afectado la salud física o síquica de la persona acosada sexualmente:

- a) Si se le ha desencadenado algún trastorno de la salud psíquica que ha tenido tratamiento médico, con las licencias correspondientes.
- b) Si físicamente ha presentado dolencias asociadas al acoso, médicamente diagnosticadas.
- c) Otros que hayan afectado su salud.

En todos estos casos y en el evento de verificarse su ocurrencia, se deberá establecer la situación laboral anterior y posterior al acoso, buscando evidenciar, en lo posible documentalmente, el perjuicio laboral sufrido como consecuencia de tal acto. Con todo, esta actuación se limitará a ser una constatación descriptiva de una determinada situación sin que ello signifique de manera alguna la calificación, por parte del Fiscal, de las razones que pudiesen originar dicho estado de cosa; sin embargo, será uno de los elementos a considerar para formarse opinión sobre el tema al momento de indicar sus conclusiones.

CAPÍTULO II

DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 18.- Terminada la investigación, el Fiscal la declarará cerrada sin más trámite, por resolución.

Sobre la base de los antecedentes reunidos que consten en el expediente y diligencias realizadas, dentro del plazo de cinco días hábiles, deberá emitir un Informe de Investigación que deberá contener una de las siguientes conclusiones:

- a) **No existe acoso sexual.-** De conformidad con los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, no ha sido posible determinar la existencia del acoso sexual.
- b) **Eventual existencia de acoso sexual.-** De conformidad con los antecedentes logrados reunir en torno al caso, si bien es cierto existen algunos que permiten suponer un eventual acoso sexual, ellos no son suficientes para acreditar tal conducta.
- c) **Existe acoso sexual.-** Sólo si de los antecedentes que se han logrado reunir en torno al caso es posible deducir y comprobar que ha existido el acoso.

Tales conclusiones, deberán notificarse en forma personal al denunciante y al denunciado en el domicilio laboral, los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a la investigación, a más tardar al día segundo hábil de notificada la conclusión, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.

ARTÍCULO 19.- El informe evacuado por el Fiscal, deberá remitirse al Contralor, quien lo enviará, junto con la propuesta de sanción cuando proceda, al Rector de la Universidad.

Copia de las conclusiones deberá ser comunicada a la respectiva Inspección del Trabajo en los términos señalados en el artículo 211-C del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 20.- El Rector, deberá dentro del plazo de 10 días, comunicar a la Dirección de Personal las sanciones a aplicar al trabajador acosador, para que dicha repartición ejecute las sanciones adoptadas.

CAPÍTULO III

DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 21.- Atendida la gravedad de los hechos, se podrán o aplicar algunas de las siguientes sanciones:

- a) **Amonestación Verbal** que consiste en una represión privada que se hace personalmente por el Rector (u otra Autoridad) al trabajador afectado, sin dejar copia en su Hoja de Vida.
- b) **Amonestación Escrita** que consiste en la represión formal que se formula por el Rector (u otra Autoridad) al trabajador acosador.
- c) **Descuento hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador**, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Artículo 22.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se podrán mantener, por un plazo determinado o indefinidamente las medidas cautelares impuestas durante la investigación.

Artículo 23.- La adopción de las medidas cautelares o la aplicación de las sanciones señaladas, es sin perjuicio que la Universidad de Concepción, atendida la gravedad de los hechos, pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTÍCULO 24.- El trabajador a quien se le haya aplicado una sanción o respecto del cual se ha adoptado una medida cautelar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del presente Reglamento, podrá solicitar su reposición ante el Rector de la Universidad de Concepción, en forma escrita y fundada, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que le aplicó u adoptó la sanción o medida cautelar.