

**RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°184/2024**  
**APRUEBA REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS**  
**DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA INTERNA**

**VISTO:**

- a) Las disposiciones establecidas en los estatutos y demás cuerpos normativos de la Universidad, en especial el Reglamento Orgánico aprobado por Resolución de Rectoría N°228/2023;
- b) Lo dispuesto en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;
- c) La Resolución de Rectoría N°055/2023 que Aprueba el Reglamento de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Laboral y Violencia de Interna.
- d) La Resolución de Rectoría N°183/2024 que Aprueba el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo.
- e) Las facultades propias de mi cargo.

**CONSIDERANDO:**

- a) Que Universidad Autónoma de Chile es una institución de educación superior que cree y sustenta el valor de la libertad personal, el desarrollo individual y social a través de la educación y la cultura, e impulsa y fomenta el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos, la responsabilidad, la ética y la calidad;
- b) Que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y que las conductas de violencia y acoso perjudican a los colaboradores repercuten en su entorno inmediato y en el conjunto de la institución, y con el objeto de prevenir los comportamientos de violencia y acoso,

**RESUELVO:**

1. Apruébase el Reglamento de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Violencia Interna de Universidad Autónoma de Chile.
2. Derógase la Resolución de Rectoría N°055/2023.
3. Las denuncias e investigaciones iniciadas hasta la fecha de la presente resolución se tramitarán en su integridad según lo dispone el reglamento aprobado por Resolución de Rectoría N°055/2023.

Regístrese y archívese.

Temuco, 11 de julio de 2024.



**JUAN PABLO LAPORTE RIBERA**  
Vicerrector de Administración y Finanzas



**HERNAN VIGUERA FIGUEROA**  
Rector (S)



**JAIME RIBERA NEUMANN**  
Secretario General

HVF/JRN/JPL/MTG/kfa

**Distribución:**

Rectoría  
Secretaría General y Prosecretarías de Sede  
Vicerrectorías Corporativas  
Direcciones Generales  
Vicerrectorías de Sede  
Decanos  
Direcciones Académicas de Sede  
Dirección Corporativa de Gestión de Personas

## REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA INTERNA

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Universidad Autónoma de Chile impulsa y fomenta el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos, la responsabilidad, la ética y la calidad.

El respeto es la base del comportamiento entre directivos, colaboradores, entre pares y principio que inspira este reglamento.

Son contrarios a los valores institucionales las conductas de violencia y acoso laboral y sexual.

**Artículo 2.** El presente reglamento establece normas y procedimientos para denunciar, investigar y sancionar las conductas acoso laboral, sexual y violencia interna y las medidas para proteger y reparar a las víctimas de estos hechos.

**Artículo 3.** Están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias como campañas de difamación y funas. Si el fiscal, durante su investigación, tomare conocimiento de acciones de este tipo, las investigará de oficio y de comprobar su existencia y responsabilidades, propondrá al Vicerrector de Sede, algunas de las sanciones establecidas en el presente reglamento.

**Artículo 4.** La Dirección Corporativa de Gestión de Personas, diseñará y ejecutará planes y estrategias destinadas a prevenir conductas de violencia y acoso laboral.

**Artículo 5.** En el presente reglamento se utilizan de manera inclusiva términos como “colaborador”, “docente”, “estudiante”, “denunciante”, “denunciado”; cargos como “Rector”, “Vicerrector”, “Decano”, “Director” y “Fiscal” y sus respectivos plurales -así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo- para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando “o/a”, “los/las” y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

**Artículo 6.** Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en este reglamento son inhábiles los sábados, domingos, festivos y los días que contemple el receso universitario.

**Artículo 7.** Todas las citaciones y resoluciones que se efectúen en la aplicación de este reglamento se comunicarán vía correo electrónico institucional.

### TÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 8.** La Universidad investigará y sancionará las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia interna que ocurran o se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, y en que intervenga como presunta víctima algún colaborador.

### TÍTULO III DEFINICIONES

**Artículo 9.** Para los efectos de este reglamento se entiende por:

- a) **Acoso sexual** (laboral): 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.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** conductas que afecten a los colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

El acoso laboral puede manifestarse desde una jefatura a un colaborador, de un colaborador o grupo de colaboradores a la jefatura y/o entre pares.

**Artículo 10:** No son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente:

- a) Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo;
- b) La implementación de políticas institucionales o las medidas disciplinarias impuestas;
- c) Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto;
- d) Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias;
- e) Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado;
- f) Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones; y
- g) Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia su persona.

### TÍTULO IV DE LA DENUNCIA

**Artículo 11.** Todo colaborador, que se considere afectado directamente por una acción u omisión de violencia interna, acoso laboral o sexual, podrá denunciar, de forma verbal o por escrito, los hechos a su Jefatura Directa, al Director Corporativo de Gestión de Personas, al Director de Administración y Finanzas de Sede, al Vicerrector de su Sede o a la Inspección del Trabajo.

La denuncia también podrá realizarse a través del canal oficial de denuncias de la Universidad, en la página web [www.uautonoma.cl](http://www.uautonoma.cl).

En caso 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.

Si quien recibe la denuncia no fuere el Vicerrector de Sede, remitirá a la brevedad los antecedentes al Vicerrector de la Sede en la cual el denunciante presta sus servicios.

La persona denunciante podrá solicitar que su identidad se mantenga protegida hasta la emisión del informe final del fiscal a cargo de la investigación, a menos que dicha medida afecte negativamente al derecho a la defensa de la parte denunciada.

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos, se informará al denunciante 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.

**Artículo 12.** La Universidad sancionará a quién cometa cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante.

**Artículo 13.** La denuncia deberá contener:

- a) Identificación del denunciante;
- b) Correo electrónico del denunciante;
- c) Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos;
- d) Identificación del denunciado;
- d) Descripción de los hechos;
- f) Evidencia, en caso de disponer de ella; y
- d) La firma de la persona denunciante.

**Artículo 14.** El tratamiento y registro de las denuncias y las actuaciones serán reservadas y confidenciales, resguardando de esta manera la honra de los involucrados y asegurando el éxito de las diligencias investigativas y el debido proceso.  
La reserva del expediente se mantendrá hasta el cierre de la investigación.

**Artículo 15.** Con el objetivo de prevenir la revictimización y evitar la sobreexposición de la persona denunciante, se restringirá la solicitud de declaración únicamente para aclarar puntos ambiguos en su denuncia o para aportar nuevos antecedentes relevantes. En este mismo sentido, se contempla la posibilidad de grabar su declaración, previa obtención de la debida autorización, con el fin de garantizar un registro preciso y respetuoso de la información proporcionada. Este enfoque tiene como finalidad salvaguardar la integridad y bienestar emocional de la persona denunciante a lo largo del proceso.

**Artículo 16.** La Vicerrectoría de Sede y Dirección Corporativa de Gestión de Personas llevarán un registro de las denuncias recibidas.

## TÍTULO V DE LA INVESTIGACIÓN

**Artículo 17.** Recibida la denuncia la Vicerrectoría de Sede deberá informar a la persona denunciante que la Universidad podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

Si la Universidad optare por realizar la investigación internamente pronunciará una resolución en la cual ordenará instruir investigación y decretará medidas de protección y de apoyo, señalando la duración de estas. En la misma resolución nombrará un fiscal a cargo de la investigación. Esta resolución será comunicada a la Dirección del Trabajo en el plazo de 3 días hábiles.

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 la Dirección del Trabajo.

**Artículo 18.** La resolución que ordena investigar se comunicará a la parte denunciante y a las unidades responsables de las medidas de protección y apoyo decretadas. Se remitirá a la denunciada copia de la denuncia y de la resolución recaída en ella.

**Artículo 19.** La Vicerrectoría de Sede, podrá decretar, 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. 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. 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.

**Artículo 20.** Las medidas de protección durarán el tiempo indicado en la resolución que las decreta y serán informadas de manera general a las direcciones de carrera, decanaturas, jefaturas directas, según corresponda, y siempre a la Dirección Corporativa de Gestión de Personas, quienes velarán por su cumplimiento, resguardando la integridad e intimidad de la presunta víctima y del denunciado.

**Artículo 21.** La Vicerrectoría de Sede, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de apoyo:

- a) Información clara sobre los cursos de acción, incluida la posibilidad de realizar la denuncia ante la justicia ordinaria para aquellos casos que constituyen faltas o delitos;
- b) Atención psicológica de contención de emergencia, por mutualidad en convenio;
- c) Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan causar; y
- d) Orientación jurídica.

**Artículo 22.** La investigación deberá realizarse brevemente. Durará un plazo máximo de 20 días contados desde la presentación o ratificación de la denuncia en su caso.

**Artículo 23.** El fiscal podrá, si fuere necesario, designar un actuario.

**Artículo 24.** Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria deberá prestar al fiscal la colaboración que éste solicite.

La infracción a lo antes dispuesto se sancionará conforme lo dispone el artículo 39, letra a), i) del Reglamento de Conducta y Convivencia de la Comunidad Universitaria.

**Artículo 25.** Denunciante y denunciado serán oídos en la investigación. La no comparecencia del denunciado a la citación del fiscal constituirá una presunción grave en su contra.

**Artículo 26.** Si durante la investigación el fiscal determinare que la denuncia es manifiestamente falsa, pondrá inmediatamente los antecedentes en conocimiento del Vicerrector de Sede, quien deberá, en el más breve plazo, dictar sentencia aplicando a la persona denunciante alguna de las sanciones establecidas en este reglamento.

**Artículo 27.** Agotada la investigación, el fiscal la declarará cerrada y dentro de 2 días emitirá un informe final, el que deberá contener:

- 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.
- d) Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda;
- e) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- f) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes;
- g) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas;
- h) 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;

- i) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda; y
- j) 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.

**Artículo 28.** Notificado el informe al denunciante y denunciado, tendrán 2 días para solicitar acceso a las piezas de la investigación y aportar, dentro de este mismo plazo, las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarios.

**Artículo 29.** Transcurrido el plazo de 2 días antes señalado, el fiscal remitirá su informe y los antecedentes de la investigación al Vicerrector de Sede.

**Artículo 30.** El Vicerrector de Sede podrá disponer la práctica de nuevas diligencias de investigación que tengan por objeto subsanar las omisiones investigativas que detecte, fijando para tal efecto un plazo máximo de 5 días.

**Artículo 31.** El Vicerrector de Sede apreciará la prueba en conciencia. Dictará sentencia dentro de 5 días y en ella podrá disponer medidas de apoyo y reparación, y mantener, prorrogar o dejar sin efecto las medidas antes decretadas.

**Artículo 32:** Dictada la sentencia, la Universidad remitirá dentro del plazo de 2 días, un informe a la Inspección del Trabajo.

**Artículo 33.** Denunciante y denunciado podrán deducir recusación del fiscal y de los sentenciadores, ante los mismos, expresando la causal en que se apoya y los hechos en que se funda.

**Artículo 34.** Se considerarán causales de recusación:

- a) Tener el fiscal o el sentenciador interés en los hechos que se investigan;
- b) Tener las personas antes indicadas amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona denunciante o denunciada;
- c) Tener estas mismas personas parentesco por consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad hasta el segundo grado con la denunciante o denunciada; y
- d) Haber manifestado el fiscal o los sentenciadores su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubieren hecho con conocimiento de ella. La sola circunstancia de haber participado en la investigación previa de los hechos que dieron lugar a la denuncia no configurará la causal.

El fiscal, el actuario y los sentenciadores podrán inhabilitarse por estas mismas causales.

**Artículo 35.** Si el denunciado fuere el Rector, Vicerrector Corporativo o de Sede, un Director General, Decano, Vicedecano o Secretario General, la denuncia será conocida por la Dirección del Trabajo.

## TÍTULO VI SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN

**Artículo 36.** Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante y a la denunciada. En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Universidad deberá disponer y aplicar 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.

**Artículo 37.** Las sanciones aplicables a los colaboradores son:

- a) Amonestación verbal, que consiste en una representación privada que se hará personalmente por el Vicerrector de Sede al trabajador denunciado o, en su caso, por el Rector, sin dejar constancia;
- b) Amonestación escrita en plataforma institucional;
- c) Amonestación escrita en plataforma institucional e información por escrito a la Dirección del Trabajo;
- d) La inhabilitación parcial o total para recibir beneficios económicos otorgados por la Universidad; y
- e) Término del contrato.

**Artículo 38.** Son circunstancias atenuantes de la sanción a aplicar, entre otras, las siguientes:

- a) Haber procurado con celo reparar el mal causado;
- b) Haber denunciado o confesado la acción o conducta;
- c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos; y
- d) Tener conducta anterior irreprochable.

**Artículo 39.** Son circunstancias agravantes de la sanción a aplicar, entre otras, las siguientes:

- a) Cometer el hecho con alevosía;
- b) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- c) Actuar en grupo o masivamente;
- d) Aumentar deliberadamente el mal causado, ocasionando otros males innecesarios para su ejecución;
- e) Emplear medios o hacer que concurran circunstancias que añadan la ignominia a los efectos propios del hecho;
- f) Haber sido sancionado anteriormente por hechos de la misma especie o con cualquiera medida disciplinaria;
- g) Cometer la acción o conducta o participar en ellas motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca; y
- h) Gozar de beneficios o privilegios otorgados por la Universidad.

**Artículo 40.** Si se determina la existencia de violencia o acoso laboral y la sanción no implica el despido del sancionado, los sentenciadores, podrán decretar las medidas que a continuación se indican, u otras que estimen conveniente:

- a) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- b) Acciones de seguimiento de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- c) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso laboral o de violencia laboral, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general; y/o
- d) Difusión de los resultados de la investigación a petición de la víctima o del denunciado sobreseído, de modo de restablecer su dignidad, especialmente en casos de connotación pública.

**Artículo 41.** En lo no contemplado en el presente reglamento, se aplicarán, en lo que fuere pertinente, las disposiciones del Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o se estará a lo que disponga el Secretario General.