



TÍTULO XIII: DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 102º: El acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo, son contrarios a un ambiente laboral armónico, libre de violencia, y con respeto a la dignidad de la persona y a la perspectiva de género. En tal sentido, se entenderá por:

- a. Acoso sexual: aquél en el que incurre una persona cuando, de forma indebida y por cualquier medio, realiza requerimientos de carácter sexual, no consentidos por su destinatario/a, y que tiene como resultado una amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades en el empleo.
- b. Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el/la empleador/a o por uno o más de sus trabajadores/as, en contra de otro/au otros/as trabajadores/as, 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 sumenoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c. Violencia en el trabajo: aquélla ejercida por terceros/as ajenos/as a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios por parte de estudiantes, proveedores, trabajadores/as subcontratados/as, entre otros.

Tanto los literales a. y b. del presente artículo podrán manifestarse de las siguientes formas:

- a. Acoso horizontal: aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa;
- b. Acoso vertical descendente: 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;
- c. Acoso vertical ascendente: 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; y



d. Acoso mixto o complejo: 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 o descendente.

Artículo 103º: Todo/a trabajador/a de la universidad que sufra o conozca hechos ilícitos definidos como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo en los términos definidos por el presente reglamento o por la legislación vigente, tiene derecho a denunciarlos, presencialmente en dependencias de la Dirección de Personas, o bien, vía correo electrónico dirigido a la casilla denuncias.dp@pucv.cl.

En caso de que la denuncia sea presentada verbalmente, el/la funcionario/a receptor/adeberá levantar acta de la misma, la que deberá ser firmada por el/la denunciante y a quien se entregará una copia de ella.

En cualquier caso, la denuncia deberá contener las siguientes menciones:

- a. El nombre completo, número de cédula de identidad, correo electrónico personal, cargo, la dependencia en que cumple labores, señalamiento del superior jerárquico y la firma de el/la denunciante. En caso de ser un tercero, deberá informar de dicha circunstancia y la representación que invoca;
- b. Un relato circunstanciado de los hechos materia de la denuncia, señalando -en la medida de lo posible- el lugar, fecha, hora y el nombre del presunto acosador/ao a quien se le impute el ejercicio de violencia, correo electrónico y su cargo, si fuere posible. En caso de tratarse de una persona ajena a la universidad, se deberá indicar la relación que lo vincula a ésta; y
- c. Fecha y hora de la denuncia.

En todo caso, la/el fiscal instructor/a podrá admitir la denuncia, aún a falta de alguno de los requisitos antes señalados, si estimare que se acompañan antecedentes suficientes que permitan tener por fundados los hechos denunciados.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la fiscal instructor/a deberá hacer un análisis de la presentación y, ante denuncias inconsistentes, esto es, incompletas o incoherentes, proporcionará a el/la denunciante un plazo de 3 días hábiles a fin de completar los antecedentes o información que se requiera para ella.

Artículo 104º: Toda denuncia realizada en los términos del artículo 103 deberá ser investigada por la universidad en un plazo máximo de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia.

Dentro del referido plazo, deberán tener lugar las diligencias investigativas decretadas por el fiscal y la confección del informe final en los términos del artículo 113 del presente reglamento.

Artículo 105º: Serán la Dirección de Personas o la Pro Secretaría General de la universidad, las entidades responsables de sustanciar el proceso investigativo de los hechos denunciados, actuando como órganos instructores de la misma.

Para el caso en que el cumplimiento de dicha labor sea asumida por la Dirección de Personas, ésta podrá solicitar la asistencia de la Pro Secretaría General de la universidad.

Artículo 106º: La universidad podrá derivar el caso a la Inspección del Trabajo, sea de oficio o a solicitud del denunciante o denunciado, a fin de que dicha entidad sustancie la investigación respectiva, lo que deberá notificarse a la persona denunciante. Quien resolverá, de la derivación será el/la director/a de la Dirección de Personas o el/la pro secretario/a general.

La referida derivación deberá tener lugar siempre que la persona denunciada sea de aquellas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo.

En cualquier caso, la derivación antes señalada no podrá decretarse luego de transcurridos 3 días desde la recepción de la denuncia.

Artículo 107º: Tan pronto como sea recibida la denuncia, el/la funcionario/a receptor/a deberá informar al denunciante del derecho que le asiste de presentar la denuncia ante la universidad o ante la Inspección del Trabajo. En caso que el denunciante opte por esta última alternativa, el funcionario receptor deberá remitir la denuncia a dicha entidad en el plazo de 72 horas hábiles contados desde la recepción.

Por el contrario, en caso que el denunciante opte por una investigación interna, el funcionario receptor deberá remitir la denuncia -en un plazo de 48 horas contadas desde la recepción de la denuncia- a el/la director/a de la Dirección de Personas o a el/la pro secretario/a general en su caso, quienes deberán pronunciarse, ya sea derivando la investigación a la Inspección del Trabajo -en los términos del artículo precedente-, o bien, designando a un/una fiscal instructor/a.

De la designación de el/la fiscal instructor/a, tanto la persona denunciante como la denunciada podrá presentar antecedentes que digan relación con la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su cambio, petición que será conocida el/la director/a de la Dirección de Personas o el pro secretario/a general en su caso, quienes deberán resolver a la brevedad. De cualquier forma, se deberá dejar constancia en el informe final.

Artículo 108º: Tan pronto como el/la fiscal instructor/a sea designado/a, notificará de tal circunstancia a la persona denunciante y denunciada. En la misma comunicación, deberá disponer de su citación a realizar sus respectivos descargos.



Asimismo, deberá, informar al denunciante de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones, cuando estimare que los hechos denunciados pudieren revestir el carácter de delito.

Artículo 109°: El/La fiscal instructor/a ordenará que se dispongan medidas de protección de la víctima mientras dure la investigación o por un tiempo menor, pudiendo decretar, de forma inmediata:

- a. La separación de espacio físico de los involucrados;
- b. Redistribución de la jornada de trabajo;
- c. Acompañamiento psicológico temprano, a través de los programas dispuestos por el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744; y/o
- d. Cambio de lugar de trabajo de cualquiera de ellos.

Su procedencia deberá fundarse en la gravedad de los hechos denunciados, las necesidades del servicio y la naturaleza de las labores de cada uno/a de los/as involucrados/as.

Artículo 110°: El proceso investigativo podrá llevarse a cabo de forma presencial, virtual o híbrida, según lo determine el/la fiscal instructor/a, sin perjuicio que deberá dejarse constancia de todo acto, petición o resolución por cualquier medio que permita su conservación, consulta, registro y almacenamiento invariable y atemporal. En todo caso, el fiscal deberá adoptar todas aquellas medidas que estime procedentes a fin de evitar la indefensión de los intervinientes en el proceso investigativo.

Las notificaciones que deban realizarse en virtud de lo establecido en el presente reglamento, serán practicadas al correo electrónico informado en los términos del artículo 103 letra a) y al correo electrónico institucional de la persona denunciada, o a aquel que designe para tales efectos.

Artículo 111°: El/La fiscal instructora estará premunido de las más amplias facultades para realizar las investigaciones.

Durante el diligenciamiento de la investigación, el/la fiscal instructor/a podrá citar a toda persona trabajadora cuya declaración estime pertinente, debiendo proveer un trato digno e imparcial. La comparecencia de el/la citado/a será obligatoria.

Artículo 112°: Toda investigación sustanciada bajo las normas del presente título deberá desarrollarse con plena observancia de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Artículo 113°: El/La fiscal instructor/a procederá a emitir un informe dentro de los 30 días hábiles establecidos para el sustanciamiento de la investigación. Dicho informe deberá contener, a lo menos:

- a. Nombre, correo electrónico y RUT de la universidad;
- b. La individualización de el/la denunciante, denunciado/a con su nombre, número de cédula de identidad y correo electrónico personal; y toda persona que haya intervenido en el procedimiento investigativo;
- c. Señalamiento de las medidas de protección adoptadas y las notificaciones realizadas;
- d. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes;
- e. La sistematización de los hechos objeto de la investigación, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas;
- f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación, a fin de determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual laboral o violencia en el trabajo
- g. La propuesta de imposición de sanción o adopción de medida correctiva, si procediere y lo estimare procedente;

Una vez emitido, deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo en el plazo de 2 días hábiles contados desde el cierre de la investigación.

Artículo 114°: Las observaciones que efectúe la Inspección del Trabajo al informe, serán apreciadas por la universidad, procediendo a realizar los ajustes correspondientes, si se considera procedente.

Artículo 115°: Atendida la gravedad de los hechos acreditados, podrá aplicarse una de las siguientes medidas o sanciones:

- a. Amonestación oral;
- b. Amonestación escrita;
- c. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado; o
- d. Término del contrato de trabajo.

Artículo 116°: Las medidas propuestas y/o las sanciones indicadas en el informe final deberán ser adoptadas dentro de los 15 días corridos siguientes, contados desde la notificación que la Inspección del Trabajo hiciera a la universidad respecto de sus observaciones al informe.



En caso que la Inspección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones, la universidad deberá aplicar las medidas y/o sanciones consignadas en el informe final dentro de los 15 días corridos, una vez transcurridos 30 días desde la remisión del informe a dicho órgano público.

En cualquier caso, la adopción de las medidas y/o sanciones deberán ser notificadas a la persona denunciante y denunciada.

Artículo 117°: Considerando la gravedad de los hechos acreditados, la universidad podrá tomar otras medidas de resguardo que estime pertinentes, tales como aquellas indicadas en el artículo 109 del presente reglamento, sin que dicha enumeración sea taxativa.

Artículo 118°: En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código 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 Inspección 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 éstas 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 Inspección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, 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.