

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. Disposiciones generales

- 1. Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento tendrá aplicación para la tramitación de denuncias de acoso laboral, así como también, en el caso de denuncias por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Las denuncias de acoso sexual en contexto de una relación laboral, esto es, aquellas en que tanto la persona denunciante como la persona denunciada son trabajadores/as de la Universidad, se tramitarán y sustanciarán de acuerdo al procedimiento de atención de denuncias contenido en Protocolo de Actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, aprobado por Decreto U. de C. N° 2022-109, de 9 de septiembre de 2022 y sus modificaciones.

- 2. Principios.** El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los siguientes principios:
 - a) Confidencialidad.** Quienes intervengan en el procedimiento, cualquiera sea su calidad o condición, tienen la obligación de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo. La Universidad, en tanto empleador, deberá mantener reserva de 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 cuando, en el ejercicio de sus funciones, así lo requieran.
 - b) Imparcialidad.** Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados y, quien conduzca la investigación, deberá actuar con independencia y objetividad, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.
 - c) 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 establecidos.
 - d) Perspectiva de género.** Deberán evitarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones y sesgos 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.
 - e) Debido proceso.** Toda investigación será instruida por la persona designada para cumplir dicha función, previamente establecida en la normativa universitaria, y se conducirá actuando de manera independiente e imparcial, respetando los siguientes principios: presunción de inocencia, derecho a la bilateralidad de la audiencia, debido emplazamiento, derecho a presentar e impugnar pruebas, derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo, derecho a la aplicación de los principios de congruencia y proporcionalidad entre los cargos y la decisión y el derecho de revisión.
 - f) Colaboración.** Durante la investigación, todas las personas que intervengan en ella deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

- g) **Responsabilidad.** Quien realice una denuncia deberá tener presente las consecuencias que ésta involucra. Por consiguiente, esta deberá ser realizada con seriedad y de manera fundada.
- h) **No revictimización.** Quienes intervengan en la investigación deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona denunciante se vea expuesta a la continuidad de la vulneración sufrida, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en él.

3. **Conceptos.** Para los efectos del presente procedimiento, se entenderá por:

- a) **Acoso laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la institución, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 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 institución, la que puede estar determinada por su posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- b) **Violencia en el trabajo.** Son aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

- 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.

- 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 presente reglamento, 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.

4. **Plazos.** Los plazos contemplados en el presente procedimiento serán de días hábiles, esto es, de lunes a viernes, excluyéndose los sábados, domingos y festivos.

5. **Notificaciones.** Las notificaciones que deban efectuarse en el procedimiento se realizarán preferentemente a través de correo electrónico, a la dirección de correo electrónico institucional asignada al trabajador o trabajadora de que se trate, con copia a la dirección de correo electrónico personal registrado en el sistema de personal. Podrán, asimismo, efectuarse personalmente,

entendiéndose por lugar hábil para efectuarla, el lugar habitual de trabajo de la persona a notificar. Si la persona no fuere habida en su lugar habitual de trabajo, se le notificará por carta certificada a su domicilio particular registrado en su contrato de trabajo o bien al que haya indicado en su comparecencia. Se adjuntará a la notificación, copia íntegra de la resolución respectiva, cuando proceda.

II. De la denuncia de acoso laboral o violencia en el trabajo

- 6. Entidades ante quienes puede presentarse.** El trabajador o trabajadora afectada por acoso laboral o violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia ante la Universidad o ante la Dirección del Trabajo. Si la denuncia es presentada ante la Universidad, se informará a la persona denunciante; primero, su derecho a presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo y; segundo, que la institución también está facultada para derivar la misma a la Dirección del Trabajo para que sea este último servicio quien investigue.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra del Rector o Rectora, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. De igual forma se procederá en caso de denuncias que involucren al Vicerrector o Vicerrectora de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, atendido que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Concepción, éste o ésta tendrá la responsabilidad del manejo de los asuntos económicos, administrativos y de personal de la Universidad.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, se informará por escrito de ella a la persona denunciante.

- 7. Régimen de subcontratación.** Si la Universidad recibe una denuncia de un trabajador dependiente de otro empleador, mediando entre ellos régimen de subcontratación, deberá informarle de la posibilidad de presentarla ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo respectiva, cuando los involucrados dependan de la misma empresa. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Dirección de Personal 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, siendo una de ellas la Universidad de Concepción, mediando entre ellas régimen de subcontratación, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la Universidad, dentro de los tres días desde su recepción. Si la información anterior se hace efectiva, la Universidad de Concepción deberá realizar una investigación en conformidad a lo establecido en este procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa contratista empleadora de las personas trabajadoras involucradas deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.
- 8. Modalidad de presentación.** Si el trabajador o trabajadora afectada opta por denunciar internamente, la denuncia deberá presentarse ante la Dirección de Personal, en forma verbal o escrita. Si la denuncia se realiza por escrito, podrá realizarse electrónicamente, a través del canal de recepción de denuncias disponible en la intranet institucional, en la opción denuncia acoso laboral y violencia en el trabajo en Mis Servicios Online; o en formato material en dependencias de

la Dirección de Personal, en cuyo caso se acreditará la fecha de su presentación a través del timbre de recepción.

Para la realización de una denuncia en forma verbal, la persona afectada deberá manifestar su intención en tal sentido ante la Dirección de Personal, para cuyo efecto será derivada a un abogado o abogada de la Dirección, quien recibirá su denuncia en forma presencial o telemática, que podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona denunciante, y levantará acta de su contenido con indicación de la fecha de su presentación, la que será firmada por la persona denunciante y de la cual se entregará copia a ésta última en el mismo acto.

La denuncia podrá también presentarse por una organización sindical en representación de la persona afectada que se encuentre afiliada a aquella, a requerimiento expreso y acreditado de ésta última; sin perjuicio de lo anterior, atendiendo a la naturaleza de las materias a tratar, la prosecución se realizará directamente con la persona afectada.

- 9. Contenido.** La denuncia deberá tener el siguiente contenido:
- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser la persona denunciante distinta de la afectada, deberá así indicarlo, y acreditar la representación que invoca.
 - b) Identificación de la o las personas denunciadas y su cargo o función.
 - 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 institución, se debe indicar la relación que los vincula.
 - d) Relación pormenorizada de los hechos que se denuncian, con indicación temporal de los mismos.
- 10. Denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas.** Recibida la denuncia, la Dirección de Personal realizará de inmediato un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se otorgará a la persona denunciante un plazo de dos días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Sólo una vez que la denuncia sea subsanada adecuadamente con el contenido mínimo establecido en el artículo 9 del presente procedimiento, comenzará a regir el plazo para su tramitación.
- 11. Remisión de la denuncia a Rectoría.** Recibida la denuncia por parte de la Dirección de Personal a través del canal de recepción de denuncias, por correo electrónico o en forma verbal de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8, o bien, subsanada la denuncia en el caso de denuncias inconsistentes, ésta será remitida a Rectoría, a fin de que ésta determine la instrucción de una investigación interna o bien, se resuelva derivar la investigación a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de tres días de recibida la misma.
- Si Rectoría determina que la investigación debe derivarse a la Dirección del Trabajo, así lo informará a la Dirección de Personal, para que esta remita la denuncia y sus antecedentes a la Dirección del Trabajo, en los tres días siguientes a la recepción de la denuncia.

III. De las medidas de resguardo

- 12. Medidas de resguardo.** Recibida la denuncia, o bien, subsanada la denuncia en el caso de denuncias inconsistentes, la Dirección de Personal adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo que considere pertinentes 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 podrán considerarla 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. Cuando la gravedad del caso y la imposibilidad total de aplicar alguna otra medida así lo justifique, podrá determinarse la suspensión transitoria del contrato de trabajo, con derecho a remuneración, para denunciante o denunciado, mientras se desarrolla, por la Universidad, la investigación

Lo anterior no obsta a que, durante la sustanciación de la investigación interna, la persona a cargo de conducirla pueda proponer a la Dirección de Personal, para su resolución, otras medidas de resguardo que se estimen necesarias o bien modificar las ya determinadas, en atención a las particularidades de cada caso.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Dirección del Trabajo y este servicio notifique a la Universidad la adopción de medidas de resguardo con carácter obligatorio, la Dirección de Personal será responsable de implementarlas de manera inmediata.

Las medidas de resguardo que se adopten serán notificadas a las partes involucradas, a las reparticiones u organismos de los cuales éstas dependan y a las respectivas jefaturas, a fin de asegurar su cumplimiento.

- 13. Mediación universitaria.** En los casos en que la denuncia sea por acoso laboral, considerando la gravedad de los hechos denunciados, la Dirección de Personal propondrá al trabajador o trabajadora denunciante, la alternativa de la mediación universitaria, sin perjuicio de las medidas de resguardo que puedan adoptarse en virtud del artículo 12, cuando existan motivos para suponer que las partes pudiesen alcanzar acuerdos conducentes a recomponer la relación laboral. Si la parte denunciante no acepta esta alternativa dentro de tres días, deberá darse inicio al procedimiento de investigación.

IV. Instrucción de la investigación

- 14. Instrucción de la investigación.** La investigación se instruirá por resolución fundada de Rectoría, indicándose los hechos o conductas a investigar y, si procediera, la individualización del o los eventuales responsables.

- 15. Designación de la persona a cargo de la investigación.** En la misma resolución de instrucción, el Rector o Rectora designará a la persona que estará a cargo de la investigación, designación que deberá recaer en un abogado o abogada de la Universidad que, preferentemente, cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada, en su primera comparecencia, tendrán derecho a solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación, debiendo para tal efecto, presentar antecedentes que den cuenta que su imparcialidad se encuentra comprometida, solicitud que el Rector o Rectora decidirá fundadamente dentro de dos días, pudiendo acogerse o rechazarse, de lo que se dejará registro en el respectivo informe.

Asimismo, la persona contra quien la investigación se dirija tendrá derecho a contar con un defensor o defensora de su elección, quien la representará en el procedimiento.

Una vez designada por Rectoría la persona a cargo de la investigación, ésta la conducirá conforme a las reglas que se establecerán en los artículos que siguen.

V. Conducción de la investigación

- 16. Objeto.** La investigación tendrá por objeto realizar las indagaciones conducentes a establecer la existencia y veracidad de los hechos denunciados, además de analizar y concluir si estos han configurado o no acoso laboral o violencia en el trabajo, según sea el caso y, en su mérito, proponer las correspondientes sanciones o medidas correctivas a disponer.
- 17. Observancia de los principios.** La persona responsable de la investigación deberá actuar con imparcialidad y objetividad en las actuaciones que le corresponda realizar. Se prohíbe toda estereotipación en razón de género tanto durante la sustanciación de la investigación como en la argumentación del informe y sus conclusiones. La investigación deberá llevarse en estricta reserva, esto es, no podrá darse a conocer su contenido a terceros ajenos a la investigación. La persona respecto de quien se formulen cargos podrá solicitar acceso al contenido del expediente una vez que sea notificada de los mismos.
- 18. Obligación de colaboración por parte del personal universitario.** Se podrá citar a cualquier trabajador o trabajadora de la Universidad a prestar declaración al tenor de los hechos investigados. La declaración podrá ser prestada en forma presencial o telemática y podrá ser grabada en caso de consentimiento de la persona entrevistada. Se podrá igualmente, solicitar por la vía más expedita, a cualquier trabajador/a o repartición, documentación que resulte necesaria para esclarecer los hechos investigados, la que deberá ser remitida en un plazo máximo de dos días de su solicitud.
- 19. Bilateralidad de la audiencia.** Se 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.
- 20. Expediente escrito.** La investigación se llevará en un expediente, en formato electrónico, en el que se llevará registro escrito de todas las diligencias. De las declaraciones de las partes y los/las testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo contar siempre con la firma de quienes comparezcan.
- 21. Plazo.** La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, en relación con denuncias inconsistentes.

VI. Formulación de cargos

- 22. Formulación de cargos.** En mérito de la investigación, se podrán formular cargos a la persona denunciada, los que le serán debidamente notificados, teniendo ésta, desde entonces, acceso al expediente con el fin de formular sus descargos, lo que se podrá realizar dentro del plazo máximo de 3 días de notificados. En el mismo escrito, la persona contra quien se formulen cargos tendrá derecho a ofrecer sus medios probatorios, los que se decretarán previa ponderación de su pertinencia y abundancia.

Esta etapa no resultará aplicable en los casos de denuncias por violencia en el trabajo, en consideración a la ausencia de potestad disciplinaria respecto de terceros que carecen de un vínculo de subordinación y dependencia con la Universidad de Concepción.

VII. Informe y conclusiones, control de la Dirección del Trabajo

23. Informe de investigación. Una vez concluida la investigación, la persona responsable deberá elaborar un informe que constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y derecho y las conclusiones, el que será puesto a disposición de la Dirección de Personal y que contendrá lo siguiente:

- a) Individualización de la Universidad de Concepción, con RUT y correo electrónico pertinente para estos efectos.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o 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.
- 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 laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda, debiendo entenderse por tales, aquellas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sean o no sancionadas.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

24. Remisión del informe y conclusiones a Rectoría. Tan pronto como se encuentre finalizada la investigación, se elevará el informe y sus conclusiones a Rectoría, para su revisión y aprobación, antes de la remisión que deberá realizarse a la Dirección del Trabajo respectiva en virtud del artículo 211-C inciso tercero del Código del Trabajo.

25. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Una vez aprobado el informe y sus conclusiones por parte del Rector o Rectora, la Dirección de Personal, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, los remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento. En caso de no pronunciarse aquel Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido.

VIII. Resolución de la investigación

26. Resolución definitiva. Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o bien, en caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna en el plazo establecido para ello, Rectoría resolverá, disponiendo y aplicando las sanciones o medidas que correspondan en conformidad al informe de investigación aprobado, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. La resolución definitiva será notificada por Secretaría General, tanto a denunciante como al denunciado o denunciada, cuando corresponda.

27. Sanciones. Las sanciones que se podrán proponer en el informe de investigación y que podrán aplicadas, de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados, son aquellas establecidas en el artículo 77 del Reglamento del Personal. Lo anterior, sin perjuicio de que pudiera resultar procedente la aplicación de la causal de despido establecida en el artículo 160 N° 1, letra f), del Código del Trabajo.

28. Recursos. En contra de la resolución definitiva, la parte denunciante o denunciada podrá interponer recurso de reposición ante Rectoría, que deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación, y se resolverá dentro de los cinco días siguientes desde la fecha de su presentación. No se admitirá, sin embargo, a propósito del presente recurso, la incorporación de nuevos antecedentes.

En caso de no interponerse recurso en contra de dicha resolución, o una vez resuelto el que se haya deducido, la resolución definitiva tendrá el carácter de resolución de término.

29. Medidas correctivas. En caso en que el procedimiento tenga su origen una denuncia por violencia en el trabajo, no siendo factible la aplicación de medidas disciplinarias sobre denunciados que no mantienen un vínculo laboral con la institución, para el caso en que informe concluya que sí ha existido dicha figura, deberán proponerse las medidas correctivas que resulten del caso, esto es, aquellas medidas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sea respecto de la persona denunciante, como respecto de otras que tengan el mismo cargo o que por otros motivos puedan encontrarse expuestas a situaciones similares a las que originaron la denuncia.