



**APRUEBA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Copiapó, 06 de septiembre de 2024

RESOLUCIÓN EXENTA N° 372

VISTOS:

Lo dispuesto en los D.F.L. N° 37, de 1981 y N° 13, de 2023, el D.S. N° 137, de 2022, las leyes N° 21.091 y N° 21.094 todos del Ministerio de Educación; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el D.F.L. N° 1, de 2000, la ley N° 19.880, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Las Resoluciones N° 18 de 2017, N° 6 y N° 7 de 2019, todas de la Contraloría General de la República; Los Decretos U.D.A. N° 10, de 2000; N° 104 de 2000 y N° 142 de 2008 y sus respectivas modificaciones:

CONSIDERANDO:

El ORD. N° 441, de 06 de septiembre de 2024, de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el cual solicita aprobación mediante acto administrativo de "Procedimiento de investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo".

RESUELVO:

**1° APRUEBASE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, según se señala a continuación:

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 1° Ámbito de Aplicación: El presente protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, sean estas, académicas, directivas, de gestión, incluyendo personas que prestan servicios a honorarios o mantengan cualquier vínculo contractual laboral con la Universidad de Atacama. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los prestadores y prestadoras de servicios, colaboradores que acudan a las dependencias de la institución y los (as) estudiantes que realicen su práctica profesional en la universidad.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios(as) públicos (as) o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la institución en calidad de honorarios, contratistas, subcontratados (as) o en condiciones similares o asimilables, que no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo o la Ordenanza de Derechos y Deberes de los (as) estudiantes o su equivalente, les serán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos, o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la institución (Por ejemplo termino anticipado de convenios o contratos) teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos (as) a respetar el principio de probidad administrativa. Todos los procedimientos que se establezcan para estos efectos deberán respetar de igual forma los principios rectores del procedimiento indicados en el artículo 3°.¹

Artículo 2° Definiciones:

- a. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios(as), en contra de otro u otros funcionarios(as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él, la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)².
- b. **Acoso sexual:** Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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. (Inciso 2 artículo 2 del Código del Trabajo)³.

¹ Se considera la incorporación de cláusulas de término anticipado para este tipo de contrataciones o régimen de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas reguladas en el presente protocolo u otras que afecten la dignidad de los (as) integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a la universidad.

² Los ejemplos de las conductas se encuentran incorporados en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, en virtud de la circular N°3813 de 2024.

³ Se entenderá incorporado en el concepto de acoso sexual señalado, lo establecido en el artículo 2 de la Ley N°21.369 que indica: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no





Tanto el acoso sexual como laboral pueden desarrollarse de la siguiente manera:

Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la organización.

Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, 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 empresa la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

Acoso mixto o complejo: Es 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 y descendente.⁴

- c. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros
- d. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.
- e. **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad⁵.
- f. **Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o un tercero.
- g. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.
- h. **Persona afectada:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero tenga la calidad de denunciante o no.
- i. **Autoridad con potestades disciplinarias:** El Jefe superior del servicio (Rector/a) es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias.
- j. **Sumario Administrativo:** Procedimiento de carácter disciplinario administrativo, investigativo, escrito, de lato conocimiento, destinado a investigar y eventualmente sancionar infracciones administrativa, para ello se designa a un (a) fiscal, que será un (a) funcionario(a) del servicio que cuente preferentemente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

consentida por la persona que la recibe, que atenta contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad, o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir, en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. Los ejemplos de las conductas se encuentran incorporados en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, en virtud de la Circular N°3813 de 2024 de la SUSESO.

⁴ Decreto N°21 de 3 de julio de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁵ Artículo 2° de la Ley N°20.609





- k. **Investigación Sumaria:** Procedimiento de carácter disciplinario administrativo, investigativo, breve, que tiene por objeto investigar infracciones de menor gravedad, para ello se designa a un investigador/a, que será un funcionario (a) del servicio que cuente preferentemente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- l. **Fiscal o investigador/a:** Funcionario (a) que en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el encargado (a) de practicar diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de su función.
- m. **Actuario/a:** Funcionario/a que en el marco de un procedimiento disciplinario es designado/a por el fiscal o investigador/a para asistir la labor de este, actuar como ministro de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- n. **Factores de riesgo psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización de trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.⁶
- o. **Medidas de resguardo:** Son aquellas medidas cautelares o preventivas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios por la institución, que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante el curso de un procedimiento disciplinario para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la re victimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona trabajadora y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo y estudio.
- p. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que tienen por objeto prevenir y controlar riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a una denuncia, sean o no sancionados, generando garantías de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención. Estas medidas deberán establecerse en las conclusiones de la investigación.

Artículo 3° Principios rectores del procedimiento:

Los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria según corresponda, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, impugnabilidad, contradictoriedad y perspectiva de género, asegurando el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención, tanto para las personas afectadas como las personas denunciadas.

En este sentido, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones en el marco del presente protocolo, el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el (la) denunciado (a), el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

Artículo N° 4. Convivencia y respeto en la comunidad universitaria

Es deber de los integrantes de la comunidad universitaria mantener un trato respetuoso y deferente entre sí, y en sus relaciones personales en general y contribuir con su comportamiento a un clima generalizado de sana convivencia.

Artículo N° 5. De la denuncia

Se podrá denunciar las conductas reguladas en el presente protocolo, ya sea por la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad universitaria como estudiante o funcionario(a), o una persona vinculada por cualquier forma a las actividades de la Universidad, y que no tenga dichas calidades.

⁶ Circular N°3813 de 2024 de la SUSESO; Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o causa de posteriores conductas de acoso o violencia en el trabajo, así como los comportamientos incívicos y sexistas.





La denuncia podrá ser presentada por escrito o en forma verbal.

5.1. Escrita: en forma física en las dependencias de la Departamento de Recursos Humanos o mediante correo electrónico a denunciaslaborales@uda.cl, mediante formulario único dispuesto para ello.

5.2. Verbal: De forma presencial ante un funcionario/a de la Departamento de Recursos Humanos designado al efecto, quien deberá levantar acta de lo obrado. Podrá realizarse además, telefónicamente en el fono que el Departamento de Recursos Humanos disponga al efecto.

Se deberá otorgar comprobante de la denuncia presentada a la persona denunciante y copia del acta en caso de denuncias verbales, con indicación de fecha y hora de presentación y timbre en caso de que se disponga.

En el caso de las denuncias presentadas por terceros, antes de instruir el procedimiento, el (la) funcionario(a) del Departamento de Recursos Humanos destinado al efecto deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, solicitando concurra al Departamento de Recursos Humanos para ser informada del contenido de la denuncia y los derechos que le asisten, instancia en que se consultará sobre la ratificación de la denuncia. En caso de manifestar su consentimiento en orden a ratificar, procederá la instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario.

En el caso de denuncias por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, deberá realizarse ante el Departamento de Género, o derivarse en caso de ser recepcionada por el Departamento de Recursos Humanos.

Las denuncias de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, se regirán por la normativa pertinente, conforme lo dispuesto por la Ley N° 21.369 y la Ordenanza de Investigación y Sanción. Por su parte, las denuncias efectuadas en contra de personas pertenecientes al estamento estudiantil, que no sean de aquellas materias comprendidas en la Ley N° 21.369, se regirán por la Ordenanza de Deberes y Derechos Estudiantil o su equivalente.

Artículo 6°. Requisitos de la denuncia

- Identificación persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal). Si la persona afectada es distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de persona/s denunciada/s (y sus cargos cuando sea posible).
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la persona denunciada.
- Relación de los hechos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, en estos procedimientos, se deberá indicar, además, la individualización de las personas que hubieren presenciado los hechos relatados o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante y también acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia que se formule por escrito o el acta que se levante de una denuncia verbal deberá ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero en su representación.

Todas las denuncias tendrán el carácter de secretas respecto de terceros. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal. Por su parte, la denuncia que pudiese revestir caracteres de delitos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los (as) involucrados (as), así como la existencia de otros tipos de responsabilidad.

Artículo N° 7. Tramitación inicial

Al recepcionar la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos implementará todas o algunas de las medidas de protección y resguardo que señala el presente instrumento estipuladas en artículo 8°, sin perjuicio de las medidas que al efecto disponga el (la) fiscal o investigador (a) de la respectiva investigación, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Si la denuncia fuere inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, se otorgará a la persona denunciante un plazo de 2 días hábiles para completar antecedentes o información faltante. En caso de no completarse la información, se podrá desestimar la denuncia, en tal caso la Departamento de Recursos Humanos, deberá emitir un informe al Rector, junto a la propuesta de acto administrativo fundado para desestimar la denuncia. Dicha resolución fundada, una vez totalmente



tramitada, deberá ser notificada dentro del plazo de 5 días hábiles a la persona denunciante, quien podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

Si la denuncia es consistente, el Departamento de Recursos Humanos remitirá los antecedentes al Rector dentro de un plazo de 3 días hábiles, a fin de que se instruya un procedimiento disciplinario.

Artículo N° 8 De las medidas de resguardo

Para la adopción de medidas, se deberá tener en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Estas medidas podrán ser confirmadas o modificadas por el (la) fiscal o investigador (a) designado (a) en el proceso disciplinario que se instruya. No obstante, este último deberá procurar el resguardo de la persona afectada durante todo el tiempo que dure el procedimiento y hasta que se encuentre afinado.

Sin que la presente enunciación sea taxativa, se podrán adoptar las siguientes medidas:

- Separación de los espacios físicos
- Redistribución del tiempo de la jornada
- 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.
- Sistema de teletrabajo o trabajo a distancia conforme la normativa vigente.
- Suspensión temporal de funciones de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Tratándose de la persona funcionaria denunciante, ésta no podrá ser trasladada de la macrounidad o de la función que desempeña, sin su autorización por escrito.

Por su parte, la persona funcionaria denunciante podrá solicitar su traslado de la macrounidad o de la función que desempeña, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el Rector.

Durante toda la sustanciación del procedimiento se podrán mantener las medidas dispuestas, modificarlas o adoptar otras, considerando las particularidades del caso.

Las medidas de resguardo adoptadas se mantendrán vigentes mientras no aparezca fundamento plausible para revertirlas o hasta que se concluya el procedimiento disciplinario.

Artículo N° 9. De la instrucción del procedimiento disciplinario

El Rector, mediante resolución universitaria instruirá un procedimiento disciplinario debiendo preferentemente designarse investigador (a) o fiscal a un funcionario (a) que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Esta resolución, una vez totalmente tramitada, será notificada a la persona denunciante, en un plazo de 5 días hábiles.

En el procedimiento disciplinario, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer el estado del proceso, a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario (a) denunciado (a).

Artículo N° 10. De las normas aplicables al proceso disciplinario

El procedimiento disciplinario se sustanciará conforme a las normas establecidas en la Ley N° 21.643, el Estatuto Administrativo y el Manual de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Atacama. Además, de los dictámenes E523936 del 06 de agosto de 2024 y el E516610 del 17 de julio de 2024, ambos de Contraloría General de la República, u otros emitidos por el organismo que impartan instrucciones sobre la materia.

Respecto de los aspectos de procedimiento no regulados, se aplicará supletoriamente la Ley N° 19.880.



Tratándose de procedimientos regidos por la Ley N° 21.369, se sustanciarán conforme a las normas especialmente contempladas para dichos procedimientos. Asimismo, en casos de estudiantes, se aplicará el procedimiento dispuesto en la Ordenanza de Derechos y Deberes Estudiantil o su equivalente.

Artículo N° 11. De los plazos de investigación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la investigación deberá concluir dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia.

Artículo 12. Contenido de la vista fiscal

Una vez finalizada la investigación, se deberá emitir la vista o informe, instrumento que deberá contener a lo menos:

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- b) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.
- c) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas
- f) 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 violencia en el trabajo.
- g) La propuesta de medidas correctivas en los casos que corresponda.
- h) La propuesta de sanciones cuando correspondan

Artículo N° 13. De las sanciones y su impugnación

Las sanciones que podrán aplicarse son las señaladas en el Estatuto Administrativo en el caso de funcionarios (as).

Tratándose de procedimientos regidos por la Ley N° 21.369, se aplicarán las sanciones contempladas en la normativa que regula dichos procedimientos, en particular lo dispuesto en el Modelo de Investigación y Sanción.

En el caso de estudiantes, se aplicarán las sanciones contempladas en la Ordenanza de Derechos y Deberes Estudiantil o su equivalente.

El acto administrativo que imponga la sanción podrá ser impugnado conforme las reglas establecidas de acuerdo al procedimiento aplicable.

Artículo N° 14. De las medidas correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los(as) funcionarios(as) involucradas como respecto de los demás integrantes de la comunidad universitaria.

Sin que la presente enumeración sea taxativa, podrán adoptarse como medidas correctivas, entre otras:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso laboral y la violencia en el trabajo;
- Otorgamiento de apoyo psicológico a los(as) funcionarios(as) involucrados(as) que lo requieran;



- Refuerzo de información sobre canales de denuncia.
- Redacción de nuevos protocolos y/o procedimientos que refuercen las medidas preventivas y sanción del acoso laboral y la violencia en el trabajo

Artículo N° 15. Denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos

En caso de existir y comprobar la ocurrencia de denuncias falsas que afecten a personas de la comunidad universitaria, se podrá iniciar un procedimiento disciplinario con el fin de determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil que corresponda.⁷

La Ley N° 21.643 establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados, de acuerdo a la letra d) del artículo 125 de la Ley N° 18.834.

Artículo N° 16. Obligación de vigilancia del avance del procedimiento

El Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Atacama tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de una investigación o sumario y no estando afinado, requerirá informar las razones que motivan tal demora y adoptar las medidas tendientes a agilizarlo.

NORMAS TRANSITORIAS

El presente protocolo comenzará a regir el 1° de agosto de 2024, conforme lo normado en la ley N° 21.643.

Todo procedimiento disciplinario ya iniciado sobre las materias del presente protocolo a la fecha de entrada en vigor, seguirá su sustanciación hasta el término, al alero de las normas que le fueron aplicables al inicio del mismo.

Anótese y remítase a Contraloría de la Universidad para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto



ALEJANDRO SALINAS OPAZO

Secretario General



FORLIN AGUILERA OLIVARES

Rector

FAO/ASO/CZB/grg

Distribución

- Contraloría Interna
- Comunidad Universitaria (correo electrónico)
- DPI (correo electrónico)
- Depto. Logística y Transporte (correo electrónico)
- Unidad de Personal (correo electrónico)
- Decretación
- Archivo Institucional



⁷ Se debe distinguir entre las denuncias falsas y aquellas donde no es posible acreditar los hechos y se determina la absolución del acusado. Las denuncias falsas implican una intención maliciosa y consciente de engañar, mientras que en otros casos puede haber simplemente errores o falta de pruebas para respaldar la denuncia inicial.