

**APRUEBA NUEVA VERSIÓN DEL CÓDIGO DE  
ÉTICA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE  
CHILE**

---

**SANTIAGO, 18/07/2022 - 6355**

**VISTOS:** Lo dispuesto en el DFL N° 149 de 1981, del Ministerio de Educación, que contiene el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile; la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; el Decreto Supremo N° 241 de 2018, del Ministerio de Educación, que dispone el nombramiento del Rector de la Universidad de Santiago; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre “Estatuto Administrativo”; la ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos, que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Resolución N° 587 del 2021 del Rector, que aprueba Código de Ética de la Universidad de Santiago de Chile.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, si bien no existe un imperativo jurídico que obligue a nuestra Universidad a contar con un Código de Ética o modelo de prevención del delito, toda vez que se trata de una institución pública no regida por la Ley N° 20.393, estando regidos sus funcionarios por leyes de la República publicadas en el Diario Oficial, resulta útil para fines didácticos y facilitar su comprensión, compilar tales normas en un código como el ya referido.

2. Que, con el fin de dar cumplimiento al objetivo antes señalado, se aprobó por resolución N° 587 de 2021 del Rector, el Código de Ética de la Universidad de Santiago de Chile que, entrega lineamientos generales a los integrantes de la comunidad universitaria, así como también, una compilación de las principales normas éticas contenidas en la Constitución Política de la República, en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre “Estatuto Administrativo”, la Ley N° 20.880 probidad en el ejercicio de la función pública y la prevención y sanción de conflictos de intereses, junto a otras de carácter interno, tales como el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, contenido en la Resolución N° 948 de 2019, entre otros.

3. Que, sin embargo, se hace necesario complementar el mencionado Código, aprobando una nueva versión que incorpore materias tales como: a) La política de incompatibilidades en empresas filiales de la Universidad de Santiago de Chile, b) El Protocolo Institucional de Actuación frente al Maltrato y Acoso Laboral de la Universidad de Santiago de Chile, c) las partes esenciales del procedimiento de denuncia del Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, así como también d) las normas esenciales de la recientemente publicada Ley N° 21.369 y e) la una política de riesgos que permita identificar, evaluar, reportar y tratar aquellos eventos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

4. Que, a fin de dar claridad en torno a los canales de denuncia respecto de eventuales infracciones al presente Código de Ética y demás normativa aplicable, se hace imprescindible agregar un título que establezca dichos mecanismos y la entidad competente para recibir tales denuncias.

5. Que, para facilitar su lectura y acceso a la normativa señalada en los considerandos anteriores, se estima necesario agregar un índice e hipervínculos para encontrar los textos legales y reglamentarios en su integridad.

**RESUELVO:**

1.- **APRUEBASE** la nueva versión del Código de Ética, de la Universidad de Santiago de Chile, cuyo texto se transcribe a continuación:

## CÓDIGO DE ÉTICA

SECRETARÍA GENERAL  
DIRECCIÓN JURÍDICA

### PRESENTACIÓN.

#### MENSAJE RECTOR

Estimada comunidad universitaria:

Si bien no existe un imperativo jurídico que obligue a nuestra Universidad a contar con un Código de Ética o modelo de prevención del delito, toda vez que se trata de una institución pública no regida por la Ley N° 20.393, estando regidos sus funcionarios por leyes de la República publicadas en el Diario Oficial, resulta útil para fines didácticos y facilitar su comprensión, compilar tales normas en un código como el ya referido.

Este Código es una guía para cada uno de nosotros en el diario desempeño de las labores propias del cargo, resguardando en todo momento los derechos y deberes funcionarios, así como el cumplimiento de los principios y normas jurídicas de probidad que rigen el quehacer educacional en sus distintas áreas.

Cumplir con estos cánones de buena conducta aseguran el buen servir, bajo parámetros de responsabilidad, integridad y honestidad a la altura de lo que significa ser una Institución Pública de Educación Superior.

Por lo tanto, los insto a observar y cumplir en el desarrollo de sus funciones con el presente Código de Ética, tanto en el ámbito individual como colectivo, con la finalidad de seguir siendo agentes impulsores de cambio y transformación para las nuevas generaciones de profesionales que heredarán una centenaria tradición al servicio y progreso del país.

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID

RECTOR

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

## INTRODUCCIÓN

En una época de constantes cuestionamientos al rol del Estado y de sus agentes en el correcto desempeño de la función pública, resulta importante enfocarse en la relación que existe entre el sujeto y su actividad dentro del ámbito de la administración del Estado, fundada en el carácter servicial de ésta última y reflejada en una conducta responsable, honesta, íntegra e imparcial en el ejercicio de nuestras funciones.

Dentro de este marco referencial, la Universidad de Santiago de Chile, se constituye como una persona jurídica de derecho Público, la cual no se rige por la ley N° 20.393, sino por normas de derecho público que regulan las obligaciones funcionarias y de probidad, por lo que no necesita un Código de Ética o un modelo de prevención del delito como el establecido en dicha ley. No obstante, atendiendo a que dichas normas de derecho público se encuentra dispersas en una gran variedad de cuerpos normativos, resulta adecuado para favorecer el conocimiento de tales normas, compilarlas en un código de ética institucional, dándole de esta manera mayor eficacia al impulso legislativo a la promoción del principio de probidad iniciado con la Ley N° 19.653, sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la Administración del Estado.

Nuestro Código de Ética, se enfoca en el valor trascendente de la persona humana, el respeto a su dignidad, la cual guiara las pautas de conducta de cada uno de los miembros de nuestra comunidad universitaria. De esta forma, se genera un alto estándar de calidad en las labores funcionarias que permiten un diálogo cordial, tolerante, pluralista e inclusivo, fomentando la libertad de pensamiento, la cooperación mutua y la responsabilidad social en todos los ámbitos del quehacer universitario. Por consiguiente, nuestras labores las realizaremos en un marco de buen trato, de tolerancia e igualdad en las relaciones horizontales y verticales de los distintos estamentos, autoridades y estudiantado, reconociendo en todo momento los derechos funcionarios de cada uno de nosotros.

## ÍNDICE

<b>TÍTULO I</b> .....	6
<b>NORMAS GENERALES</b> .....	6
1. Deberes funcionarios .....	6
1.- La probidad como eje del desarrollo de todas las funciones de la Universidad. ....	6
2.- Relaciones cordiales y respetuosas entre todos los que componen la institución, sin distinción de cargo o jerarquía. .	6
3.- Trabajo participativo y colaborativo. ....	6
4.- Realización del trabajo con celeridad y transparencia. ....	6
5.- Reconocimiento a la labor funcionaria. ....	6
6.- Respeto irrestricto a la diversidad, fomentando la inclusión en todas sus áreas. ....	6
7.- Se prohíbe expresamente cualquier tipo o naturaleza de acoso, sexual o laboral. ....	6
8.- El buen uso de los bienes y recursos de la Universidad. ....	7
9.- Actuar con probidad y transparencia. ....	7
10.- Desempeñar las funciones asignadas con calidad y excelencia. ....	7
2. Deberes de los estudiantes hacia su institución .....	7
1.- Comportarse con dignidad y cultura. ....	7
2.- Sobre el acoso sexual y actos de discriminación arbitraria. ....	7
3.- Acciones de autotutela o represalias colectivas. ....	7
3. Deberes esenciales respecto a terceros .....	7
1.- Responsabilidad, respeto y buen trato en la interacción con personas ajenas a la Universidad. ....	7
2.- Compras públicas con transparencia y condiciones igualitarias con los diversos proveedores. ....	7
3.- Compromiso y responsabilidad con el medio ambiente. ....	7
4. De la mejora continua.....	8
<b>TÍTULO II</b> .....	8
<b>SITUACIONES ANÓMALAS QUE DEBEN SER INFORMADAS</b> .....	8
1. Definiciones de figuras penales relevantes: .....	8
2. Situaciones particulares en los procesos de compras públicas.....	9
3. Aspectos relevantes de la ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. ....	9
<b>TÍTULO III</b> .....	10
<b>CANALES DE DENUNCIA</b> .....	10
1.- Denuncias ante la Dirección Jurídica de la Universidad .....	10
2.- Denuncias ante la Contraloría Universitaria .....	10
3.- Hechos ocurridos en las dependencias de una Facultad determinada. ....	10
4.- Denuncias por conductas atentatorias al Protocolo de Prevención, Sanción Y Reparación Frente Al Acoso Sexual, Violencia De Género Y Otras Conductas Discriminatorias .....	10
5.- Denuncias en materia Laboral .....	10
6.- Reclamación de Ilegalidad ante la Contraloría General de la República. ....	10
7.- Denuncia de delitos.....	10
<b>TÍTULO IV</b> .....	11
<b>COMPILACIÓN DE NORMAS ESENCIALES</b> .....	11
1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA .....	11
2.- LEY N°18575 ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO .....	11
3.- LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO .....	13
4.- LEY 20880 SOBRE PROBIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	15
5.-CÓDIGO PENAL .....	15
6.- LEY 20.293 ESTABLECE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN LOS DELITOS QUE INDICA .....	18

7.- LEY 21.369, QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. ....	18
8.- RESOLUCIÓN N° 948 DE 2019, PROTOCOLO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE FUE ELABORADO POR UNA COMISIÓN TRIESTAMENTAL COMO RESPUESTA A LA REALIDAD UNIVERSITARIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	19
9.- RESOLUCIÓN N° 3718 de 2020, PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL MALTRATO Y ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE .....	23

# TÍTULO I

## NORMAS GENERALES

### 1. Deberes funcionarios

#### **1.- La probidad como eje del desarrollo de todas las funciones de la Universidad.**

Los funcionarios académicos de la Universidad, independientemente de su condición o jerarquía, respetarán y promoverán el principio de probidad en todas las actuaciones institucionales, ya sean de docencia, investigación, desarrollo, innovación, vinculación con el medio, y gestión institucional.

#### **2.- Relaciones cordiales y respetuosas entre todos los que componen la institución, sin distinción de cargo o jerarquía.**

La Universidad debe propender activamente al buen trato entre todas las y los funcionarios, independiente del cargo, naturaleza de la función o actividad que desempeñen. Estamos convencidos que el buen ambiente laboral ayuda de mejor manera a la consecución de los fines institucionales.

En este sentido, las jefaturas deben tener un rol protagónico en crear las mejores condiciones posibles para una buena convivencia laboral, dentro de sus equipos de trabajo, generando participación y diálogo entre todos, sin exclusión o discriminación de ninguna especie.

#### **3.- Trabajo participativo y colaborativo.**

Nuestra institución debe propiciar un trabajo conjunto y armónico de todas las unidades que componen la Universidad. Es preciso conducir cada grupo de trabajo en coordinación con todas las demás unidades atinentes al asunto o materia de que se trate. Para ello, creemos firmemente en la comunicación fluida y el compromiso de cada uno de nosotros hacia los fines de nuestra casa de estudios.

#### **4.- Realización del trabajo con celeridad y transparencia.**

La institución debe ejecutar sus labores eficientemente, dando respuesta en tiempo oportuno, evitando dilaciones o trámites innecesarios. Todas estas tareas deben realizarse con transparencia, asegurando el conocimiento y publicidad de los documentos, actos y resoluciones, facilitando el acceso a la persona que requiera la información, bajo los procedimientos establecidos para tal efecto en la ley o normativa interna de la Universidad, exceptuándose los casos calificados de reserva y secreto.

#### **5.- Reconocimiento a la labor funcionaria.**

La Universidad, a través de sus distintas jefaturas, deben crear ambientes de trabajo en que se reconozca el aporte, la experiencia y experticia de sus funcionarias y funcionarios. En caso de errores cometidos en la ejecución de las labores encomendadas, se debe enfatizar la corrección y extraer las lecciones positivas del hecho ocurrido, en un ambiente de empatía, y buenas prácticas de carácter permanente, evitando en lo posible instruir un proceso disciplinario.

De esta manera, se ayuda a mantener un cuerpo de trabajo activo y motivado en el logro de los objetivos planteados para cada unidad que forma parte de la institución.

#### **6.- Respeto irrestricto a la diversidad, fomentando la inclusión en todas sus áreas.**

La Universidad rechaza tajantemente cualquier forma de discriminación arbitraria entre los miembros de la comunidad universitaria, ya sea por orientación sexual, de género, consideraciones raciales, políticas, religiosas, socioeconómicas, entre otras. El respeto a la diversidad es uno de los valores más profundos que tenemos como institución, generando un ambiente fértil para la convivencia pacífica y armónica de todas y todos, sin exclusión alguna. Sólo de esta forma se enriquece el diálogo, la participación y el sano espíritu crítico que deben existir en el fortalecimiento de nuestra cultura universitaria.

#### **7.- Se prohíbe expresamente cualquier tipo o naturaleza de acoso, sexual o laboral.**

Nuestra institución promueve el respeto y protección de la dignidad de la persona, su integridad física y psicológica. Por consiguiente, se prohíbe expresamente todo acoso sexual, entendido como la práctica o solicitud verbal, gestual o física, de connotación sexual, no deseado por la persona que lo recibe, generando un ambiente vulnerable, intimidante, degradante u ofensivo, y coartando el goce pleno de su libertad.

Por otra parte, el acoso laboral se ha definido legalmente como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros

trabajadores, por cualquier medio, 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.

#### **8.- El buen uso de los bienes y recursos de la Universidad.**

Corresponde a cada uno de nosotros hacer una correcta utilización de los bienes y recursos de la institución, así como velar por su cuidado, destino y óptima mantención, con el fin de asegurar el eficiente uso de los mismos. En consecuencia, el uso debe ser para beneficio de todos, y no para provecho personal ni de terceros ajenos a la comunidad universitaria.

#### **9.- Actuar con probidad y transparencia.**

Todas las acciones ejecutadas y decisiones adoptadas por los distintos estamentos institucionales deben estar guiadas por la honestidad en el obrar, y la rectitud en el logro de los objetivos trazados. Esta regla de conducta es incompatible con el tráfico de influencias, el conflicto de intereses o el mal uso de los datos institucionales o personales de cada uno de nosotros, ya sea, para beneficio propio o de un tercero.

#### **10.- Desempeñar las funciones asignadas con calidad y excelencia.**

Cada uno de nosotros debe desarrollar sus labores y tareas encomendadas optimizando el tiempo, los recursos y resguardando en todo momento la imagen y el prestigio de nuestra casa de estudios, heredera de una larga tradición al servicio del progreso del país.

### 2. Deberes de los estudiantes hacia su institución

#### **1.- Comportarse con dignidad y cultura.**

Los estudiantes deben mantener un trato leal y respetuoso en sus relaciones con todos los integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, deben contribuir al desarrollo y prestigio de la Universidad, evitando participar en actos que puedan dañarla en cualquier forma.

#### **2.- Sobre el acoso sexual y actos de discriminación arbitraria.**

Los estudiantes deben abstenerse de realizar conductas que impliquen acoso sexual en cualquiera de sus formas, ya sea, gestual, verbal o física. Junto con aquello, se prohíben los actos discriminatorios que tengan por objeto excluir, privar o negar a una persona del legítimo ejercicio de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, afectando su dignidad, con especial énfasis en respetar la orientación sexual, la identidad de género y el nombre social.

#### **3.- Acciones de autotutela o represalias colectivas.**

Quedan expresamente prohibidos los actos que impliquen difamación o funa, entendiendo por éstas, el repudio generalizado en contra de la autoridad, académicos, funcionarios o estudiantado, ya sea, mediante la utilización de medios materiales como: carteles, afiches, informativos, entre otros; o bien, a través de medios tecnológicos y redes sociales.

### 3. Deberes esenciales respecto a terceros

#### **1.- Responsabilidad, respeto y buen trato en la interacción con personas ajenas a la Universidad.**

Tenemos el deber de ser cordiales y receptivos con las necesidades e inquietudes que nos manifiesten los distintos actores que componen la sociedad, resolviendo sus dudas y requerimientos, recordando en todo momento que somos una institución pública que está al servicio de la comunidad de la cual formamos parte.

#### **2.- Compras públicas con transparencia y condiciones igualitarias con los diversos proveedores.**

En la adquisición de bienes y contratación de servicios debemos optimizar el uso de los recursos públicos, hacer compras eficientes, trato igualitario de todos los oferentes y criterios de evaluación objetivos e imparciales. En conjunto con aquello, se requiere entregar información veraz y oportuna a todos los participantes del proceso.

#### **3.- Compromiso y responsabilidad con el medio ambiente.**

Debemos promover una cultura de buenas prácticas en el cuidado del medio ambiente y del entorno inmediato, evitando malgastar el agua, la energía eléctrica, imprimir documentos innecesarios, e incentivar la disminución de los desechos y la reutilización de materiales.

#### 4. De la mejora continua

Corresponderá a las autoridades universitarias y a cada uno de los decanatos y jefatura de los distintos departamentos implementar las medidas pertinentes para darle eficacia y cumplimiento al presente Código de Ética. Asimismo, es deber de todos los integrantes de la comunidad, respetar y aplicar en el ejercicio de sus funciones las normas contenidas en el Código, como también proponer la mejora continua de éste, de acuerdo a las necesidades de la institución en su conjunto, y a las directrices que podamos recibir del gobierno central.

## TÍTULO II

### SITUACIONES ANÓMALAS QUE DEBEN SER INFORMADAS

El principal riesgo en sede administrativa dice relación con la infracción del principio de probidad en la función pública. El citado principio está definido en el artículo 1° de la Ley N° 20.880, el que consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

Por su parte, el artículo 54 de la Ley N° 18.575, sobre la base de obligar a todo funcionario a desempeñar su cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, reprocha todas aquellas conductas que constituyan un aprovechamiento del funcionario en perjuicio del interés público, o del servicio donde presta servicios.

A modo de ejemplo, encontramos en nuestra legislación el artículo 62 de la Ley N° 18.575 que señala situaciones que contravienen especialmente una vulneración al principio de probidad. Norma que se encuentra contemplada en el Título IV del presente Código de Ética, bajo el título “compilación de normas esenciales”.

Adicionalmente, se ha considerado importante mencionar en el presente Código ciertas conductas (no taxativas) de carácter anómalo que deben ser denunciadas y debe prestarse especial atención a fin de identificar, evaluar, reportar y tratar aquellos eventos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

#### 1. Definiciones de figuras penales relevantes:

Como es sabido, la responsabilidad penal y administrativa se sancionan e investigan en sedes distintas. También constituye un riesgo que afecta nuestra casa de estudios, la comisión de las distintas figuras penales vinculadas con el ejercicio de la función pública. Las de mayor relevancia son las siguientes:

##### a) **Soborno**

Delito que comete un particular que le ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico indebido para que éste ejecute un acto propio de su cargo, lo omita, infrinja sus deberes, ejerza influencia o cometa otro delito funcionario (artículo 250 del Código Penal).

##### b) **Cohecho**

Delito que comete un empleado público que solicita o acepta recibir un beneficio económico indebido (conocido coloquialmente como “coima” o “soborno”) para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo, por omitirlo, por infringir sus deberes, por ejercer influencia o cometer otro delito funcionario (artículos 248, 248 bis, 249 del Código Penal).

##### c) **Malversación**

Inversión ilícita, esto es, el uso indebido, a través de actos de apropiación o alteración de bienes o recursos públicos.

En Chile existen cinco figuras denominadas por la ley como malversación:

- **Doloso:** Delito cometido por un empleado público que sustrae o consiente en que otro sustraiga bienes o recursos públicos, o de particulares que tiene a su cargo (artículo 233 del Código Penal).
- **Culposo:** Delito cometido por un empleado público que, por abandono o negligencia inexcusable, da ocasión para que otra persona sustraiga los caudales o bienes públicos o de particulares a su cargo (artículo 234 del Código Penal).
- **Desfalco:** Delito cometido por un empleado público que aplica a usos propios -en beneficio propio-, bienes públicos o efectos a su cargo (artículo 235 del Código Penal).



- **Aplicación pública diferente:** Delito cometido por un empleado público que arbitrariamente, sin justificación, da a los caudales, o bienes públicos que administra, una aplicación pública diferente de aquella a que están destinados (artículo 236 del Código Penal).

**d) Fraude al Fisco**

Delito que comete un empleado público que defrauda o consiente en que se defraude al Estado, a las municipalidades o a los establecimientos públicos de instrucción o de beneficencia, sea originándoles pérdida o privándoles de un lucro legítimo, en operaciones en que interviene por razón de su cargo (artículo 239 del Código Penal).

**e) Violación de secretos**

Delitos que comete un empleado público que revela los secretos que conoce por razón de su cargo, ya sea si éstos son públicos o de particulares, o que hace uso de información reservada obteniendo un beneficio económico (artículos 246, 247 y 247 bis del Código Penal).

**f) Prevaricación Administrativa**

Delito que cometen un empleado público que dicte resolución manifiestamente injusta en negocio contencioso administrativo, o meramente administrativo (artículo 228 del Código Penal).

## 2. Situaciones particulares en los procesos de compras públicas.

Estimamos resulta oportuno señalar determinadas situaciones que, principalmente en el marco de los procesos de compra pública, deben llevar a encender las alarmas en orden a verificar la existencia de posibles infracciones administrativas, o derechamente delitos.

- Proveedores que se repiten en cortos periodos de tiempo participando en los procesos de compra.
- Proveedores a los que se les piden reiteradamente cotizaciones, por parte de las unidades encargadas del proceso de compra.
- Proveedores donde participen como socios, ex funcionarios o servidores activos de la universidad, ya sea funcionarios o académicos.
- En el marco de los procesos de pago, cuando se detecta que las empresas proveedores poseen facturas de baja numeración o correlativas (empresa solo creada para prestar servicios a la Universidad)
- Empresas recién constituidas, solo para participar de cierto proceso de compra.
- Licitación donde concurren empresas con ofertas sin posibilidad de ganar. (Licitación dirigida a un proveedor)
- Empresas constituidas en notarías cercanas a la ubicación de la Universidad.
- Empresas constituidas con capital ostensiblemente menor a la contratación. Ejemplo: sociedad con capital de un millón, participando en licitación de quinientos millones.
- Empresa en cuyo sitio web o publicidad figuren direcciones, o números de teléfono de la Universidad.
- Empresas participantes de procesos de compra constituidas por familiares de funcionarios en servicio activo, o por amistades.

## 3. Aspectos relevantes de la ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Por último, en lo tocante a riesgos institucionales debemos tener presente justamente la Ley que dispone la responsabilidad penal de la persona jurídica.

El referido cuerpo legal sanciona a personas jurídicas de derecho privado y a empresas del estado, que en provecho y por medio de sus representantes o quienes tengan facultades de administración cometan los delitos de cohecho, lavado de activos, o financiamiento del terrorismo.

El lavado de activos constituye un delito especial contemplado en el artículo 27 de la Ley N° 19.913. La figura en general se configura por el ocultamiento de cualquier tipo de bien cuyo origen resulta ilícito.

El terrorismo en nuestra legislación tiene definición en la Ley 18.314, que tipifica las conductas terroristas. En el artículo 2 de dicho cuerpo normativo se explican diversas hipótesis que configuran delitos terroristas, tales como atentados a la infraestructura, detonación de explosivos, atentados respecto de la integridad física de las autoridades del Estado, todo destinado a la provocación de temor generalizado en la población.

## TÍTULO III

### CANALES DE DENUNCIA

#### **1.- Denuncias ante la Dirección Jurídica de la Universidad**

Las denuncias motivadas por otros hechos diversos a género y materias laborales, deberán presentarse por escrito, acompañando los antecedentes relevantes para el caso y remitirse por el sistema de trazabilidad documental interno de la Universidad al Director Jurídico, quien derivará a la Unidad de Fiscalía para la evaluación e instrucción del proceso disciplinario según corresponda.

La Unidad de Fiscalía presta asesoramiento a los fiscales en las formalidades del proceso y hace seguimiento de los mismos.

#### **2.- Denuncias ante la Contraloría Universitaria**

La Contraloría recepciona denuncias de la Comunidad Universitaria en el contexto de fiscalizaciones de esa Unidad de control, y toma contacto con el denunciante en un plazo no superior a 10 días hábiles. Para ello, se debe llenar formulario que se encuentra disponible en la página de la Contraloría Universitaria <http://www.contraloriausach.cl/denuncias>.

#### **3.- Hechos ocurridos en las dependencias de una Facultad determinada.**

Cualquier hecho ocurrido en las dependencias de una facultad determinada deben ser denunciados ante el Decano o Decana de la misma, quien derivará a la Dirección Jurídica para que se evalúe la instrucción de un proceso disciplinario. Se excluyen las denuncias relativas a género y laborales por tener sus canales propios y específicos de denuncia.

#### **4.- Denuncias por conductas atentatorias al Protocolo de Prevención, Sanción Y Reparación Frente Al Acoso Sexual, Violencia De Género Y Otras Conductas Discriminatorias.**

Toda denuncia realizada por académicos/as, estudiante, funcionario/a, deberá realizarse de manera escrita y presentada en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile quien las remitirá a la Dirección Jurídica para su evaluación y la instrucción de la investigación disciplinaria si procediere. Las denuncias por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por razones de género, recibirán tratamiento de urgencia para su análisis.

El formulario de denuncia y otros documentos relacionados, pueden encontrarse en <https://direcciondegenero.usach.cl/procedimiento-para-la-denuncia>

#### **5.- Denuncias en materia Laboral**

Las consultas relacionadas con algún conflicto laboral, y las denuncias por maltrato o acoso laboral, se presentan presencialmente en Unidad de Protección de Derechos de Funcionarios/as o en forma virtual en página web <https://ddp.usach.cl/formulario-de-denuncia-acoso-laboral-0>.

Las denuncias son derivadas a la Unidad de Fiscalía para la evaluación e instrucción procedimiento disciplinario. La Unidad de protección de Derechos de Funcionarios, recibe las denuncias y hace acompañamiento al denunciante y seguimiento de la tramitación del proceso.

#### **6.- Reclamación de Ilegalidad ante la Contraloría General de la República.**

Cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos de los funcionarios que les confiere el Estatuto Administrativo, éstos tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días.

#### **7.- Denuncia de delitos**

En caso que un académico/a o funcionario/a tomare conocimiento de algún hecho que pudiese constituir un delito, debe denunciar ante el Ministerio Público, conforme señala el Estatuto administrativo, a fin de que los hechos sean investigados.

## TÍTULO IV

### COMPILACIÓN DE NORMAS ESENCIALES

La presente sección contiene una compilación de normas esenciales sobre el ejercicio de la función pública. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8 de nuestro Código Civil, que data de hace más de ciento cincuenta años, nadie puede alegar ignorancia de la ley una vez que esta ha sido publicada. De esta declaración, que constituye una presunción de derecho, se desprenden dos verdades esenciales.

La primera, que ningún funcionario de la Universidad puede excusar alguna conducta que se aparte de las normas que a continuación se recopilan, en virtud de haber incurrido en ellas antes de la dictación de este Código desconociendo su prohibición.

La segunda, que en la eventualidad que alguna norma legal sobre ética o probidad no esté incluida en este Código, ya sea por mera omisión o por haber sido publicada después de su entrada en vigencia, de igual forma se presume conocida por sus destinatarios.

Sobre las normas internas que se compilan, estas ya han sido debidamente difundidas al interior de la Comunidad.

Respecto de la normativa que se a continuación se menciona, a pie de página se consigna hipervínculo que redirige a la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional (<https://www.bcn.cl/leychile/>), donde se encuentran los textos íntegros y actualizados de las leyes generales. Asimismo, las normativas internas de nuestra Universidad, cuentan con su propio hipervínculo que redirige a donde se encuentra publicada.

#### 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA<sup>1</sup>

**Artículo 8°.-** El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.

Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional.

El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los diputados y senadores, y las demás autoridades y funcionarios que una ley orgánica constitucional señale, deberán declarar sus intereses y patrimonio en forma pública.

Dicha ley determinará los casos y las condiciones en que esas autoridades delegarán a terceros la administración de aquellos bienes y obligaciones que supongan conflicto de interés en el ejercicio de su función pública. Asimismo, podrá considerar otras medidas apropiadas para resolverlos y, en situaciones calificadas, disponer la enajenación de todo o parte de esos bienes.

#### 2.- LEY N°18575 ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO<sup>2</sup>.

**Artículo 52.-** Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

---

<sup>1</sup> Decreto 100, 2005 que Fija el Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=149264>).

<sup>2</sup> DFL N°1 de 2000, que Fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=191865>)

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

**Artículo 53.-** El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.

**Artículo 55 bis.-** No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad.

**Artículo 56.-** Todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada. Asimismo, son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del Artículo 54 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones.

**Artículo 62.-** Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

1. Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña;

2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero;

3. Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de la institución, en provecho propio o de terceros;

4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales;

5. Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza.

Exceptúanse de esta prohibición los donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

El millaje u otro beneficio similar que otorguen las líneas aéreas por vuelos nacionales o internacionales a los que viajen como autoridades o funcionarios, y que sean financiados con recursos públicos, no podrán ser utilizados en actividades o viajes particulares;

6. Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.

Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta;

7. Omitir o eludir la propuesta pública en los casos que la ley la disponga;

8. Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la Administración, y

9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

### 3.- LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO <sup>3</sup>.

**Artículo 61.-** Serán obligaciones de cada funcionario:

a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;

b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;

c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;

d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;

e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;

f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;

g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado;

h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;

i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;

j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;

k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575.

l) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y

m) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.

**Artículo 64.-** Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

---

<sup>3</sup> DFL N°29 de 2004, que Fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>).

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

**Artículo 84.-** El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;

b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;

c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción;

d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;

e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;

f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;

g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;

h) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;

i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;

j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;

k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen;

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

**Artículo 90 A.-** Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

#### 4.- LEY 20880 SOBRE PROBIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES<sup>4</sup>.

**Artículo 1°.-** Esta ley regula el principio de probidad en el ejercicio de la función pública y la prevención y sanción de conflictos de intereses.

El principio de probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

Existe conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él determinados por la ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias.

**Artículo 2°.-** Todo aquel que desempeñe funciones públicas, cualquiera sea la calidad jurídica en que lo haga, deberá ejercerlas en conformidad con lo dispuesto en la Constitución y las leyes, con estricto apego al principio de probidad.

La inobservancia del principio de probidad acarreará las responsabilidades y sanciones que determine la Constitución o las leyes, según corresponda.

**Artículo 4°.-** Además de los sujetos señalados en el Capítulo 3° de este Título, se encontrarán obligados a realizar una declaración de intereses y patrimonio, en los términos que indica esta ley, las siguientes personas:

9. Los funcionarios que cumplan funciones directas de fiscalización.

10. Las demás autoridades y personal de planta y a contrata, que sean directivos, profesionales y técnicos de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el tercer nivel jerárquico de la respectiva planta de la entidad o su equivalente. Para establecer la referida equivalencia deberá estarse al grado remuneratorio asignado a los empleos de que se trate y, en caso de no tener asignado un grado, al monto de las respectivas remuneraciones de carácter permanente.

11. Las personas contratadas a honorarios que presten servicios en la Administración del Estado, cuando perciban regularmente una remuneración igual o superior al promedio mensual de la recibida anualmente por un funcionario que se desempeñe en el tercer nivel jerárquico, incluidas las asignaciones que correspondan.

12. Los rectores y miembros de las juntas directivas de las universidades del Estado.

#### 5.-CÓDIGO PENAL<sup>5</sup>

**Artículo 228.** El que, desempeñando un empleo público no perteneciente al orden judicial, dictare a sabiendas providencia o resolución manifiestamente injusta en negocio contencioso-administrativo o meramente administrativo, incurrirá en las penas de suspensión del empleo en su grado medio y multa de once a quince unidades tributarias mensuales.

Si la resolución o providencia manifiestamente injusta la diere por negligencia o ignorancia inexcusables, las penas serán suspensión en su grado mínimo y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.

#### § 5. Malversación de caudales públicos.

<sup>4</sup> Ley N°20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1086062>).

<sup>5</sup> Código Penal (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1984>)

**Artículo 233.** El empleado público que, teniendo a su cargo caudales o efectos públicos o de particulares en depósito, consignación o secuestro, los sustrajere o consintiere que otro los sustraiga, será castigado:

1.º Con presidio menor en sus grados medio a máximo, si la sustracción excediere de una unidad tributaria mensual y no pasare de cuatro unidades tributarias mensuales.

2.º Con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si excediere de cuatro unidades tributarias mensuales y no pasare de cuarenta unidades tributarias mensuales.

3.º Con presidio mayor en sus grados mínimo a medio, si excediere de cuarenta unidades tributarias mensuales. En todos los casos, con las penas de multa del doble de lo sustraído y de inhabilitación absoluta temporal en su grado medio a inhabilitación absoluta perpetua para cargos y oficios públicos.

**Artículo 234.** El empleado público que, por abandono o negligencia inexcusables, diere ocasión a que se efectúe por otra persona la sustracción de caudales o efectos públicos o de particulares de que se trata en los tres números del artículo anterior, incurrirá en la pena de suspensión en cualquiera de sus grados, quedando además obligado a la devolución de la cantidad o efectos sustraídos.

**Artículo 235.** El empleado que, con daño o entorpecimiento del servicio público, aplicare a usos propios o ajenos los caudales o efectos puestos a su cargo, sufrirá las penas de inhabilitación especial temporal para el cargo u oficio en su grado medio y multa de la mitad al tanto de la cantidad que hubiere sustraído.

No verificado el reintegro, se le aplicarán las penas señaladas en el art. 233.

Si el uso indebido de los fondos fuere sin daño ni entorpecimiento del servicio público, las penas serán suspensión del empleo en su grado medio y multa de la mitad de la cantidad sustraída, sin perjuicio del reintegro.

**Artículo 236.** El empleado público que arbitrariamente diere a los caudales o efectos que administre una aplicación pública diferente de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de suspensión del empleo en su grado medio, si de ello resultare daño o entorpecimiento para el servicio u objeto en que debían emplearse, y con la misma en su grado mínimo, si no resultare daño o entorpecimiento.

#### § 6. Fraudes y exacciones ilegales.

**Artículo 239.** El empleado público que en las operaciones en que interviniere por razón de su cargo, defraudare o consintiere que se defraude al Estado, a las municipalidades o a los establecimientos públicos de instrucción o de beneficencia, sea originándoles pérdida o privándoles de un lucro legítimo, incurrirá en la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo.

En aquellos casos en que el monto de lo defraudado excediere de cuarenta unidades tributarias mensuales, se impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo.

Si la defraudación excediere de cuatrocientas unidades tributarias mensuales se aplicará la pena de presidio mayor en sus grados mínimo a medio.

En todo caso, se aplicarán las penas de multa de la mitad al tanto del perjuicio causado e inhabilitación absoluta temporal para cargos, empleos u oficios públicos en sus grados medio a máximo.

#### § 8. Violación de secretos.

**Artículo 246.** El empleado público que revelare los secretos de que tenga conocimiento por razón de su oficio o entregare indebidamente papeles o copia de papeles que tenga a su cargo y no deban ser publicados, incurrirá en las penas de suspensión del empleo en sus grados mínimo a medio o multa de seis a veinte unidades tributarias mensuales, o bien en ambas conjuntamente.

Si de la revelación o entrega resultare grave daño para la causa pública, las penas serán reclusión mayor en cualquiera de sus grados y multa de veintiuno a treinta unidades tributarias mensuales.

Las penas señaladas en los incisos anteriores se aplicarán, según corresponda, al empleado público que indebidamente anticipare en cualquier forma el conocimiento de documentos, actos o papeles que tenga a su cargo y que deban ser publicados.

**Artículo 247.** El empleado público que, sabiendo por razón de su cargo los secretos de un particular, los descubriere con perjuicio de éste, incurrirá en las penas de reclusión menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.

Las mismas penas se aplicarán a los que, ejerciendo alguna de las profesiones que requieren título, revelen los secretos que por razón de ella se les hubieren confiado.

**Artículo 247 bis.** El empleado público que, haciendo uso de un secreto o información concreta reservada, de que tenga conocimiento en razón de su cargo, obtuviere un beneficio económico para sí o para un tercero, será castigado con la pena privativa de libertad del artículo anterior y multa del tanto al triplo del beneficio obtenido.



## § 9. Cohecho.

**Artículo 248.** El empleado público que en razón de su cargo solicitare o aceptare un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, para sí o para un tercero, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado medio, inhabilitación absoluta para cargos u oficios públicos temporal en su grado mínimo y multa del tanto del beneficio solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de veinticinco a doscientos cincuenta unidades tributarias mensuales.

El empleado público que solicitare o aceptare recibir mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, será sancionado con la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo, inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado medio y multa del tanto al duplo de los derechos o del beneficio solicitados o aceptados. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de cincuenta a quinientas unidades tributarias mensuales.

**Artículo 248 bis.** El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo y, además, con las penas de inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo y multa del duplo al cuádruplo del provecho solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de cien a mil unidades tributarias mensuales.

Si la infracción al deber del cargo consistiere en ejercer influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesado, se impondrá la pena de inhabilitación absoluta para cargos u oficios públicos, perpetua, además de las penas de reclusión y multa establecidas en el inciso precedente.

**Artículo 249.** El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero para cometer alguno de los crímenes o simples delitos expresados en este Título, o en el párrafo 4 del Título III, será sancionado con las penas de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, de inhabilitación absoluta perpetua para cargos u oficios públicos y multa del cuádruplo del provecho solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de ciento cincuenta a mil quinientas unidades tributarias mensuales.

Las penas previstas en el inciso anterior se aplicarán sin perjuicio de las que además corresponda imponer por la comisión del crimen o simple delito de que se trate.

**Artículo 250.** El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado en los términos del inciso primero del artículo 248, o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, inciso segundo, 248 bis y 249, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas, será castigado con las mismas penas de multa e inhabilitación establecidas en dichas disposiciones.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en razón del cargo del empleado público en los términos del inciso primero del artículo 248, el sobornante será sancionado, además, con la pena de reclusión menor en su grado medio, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en su grado mínimo, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con las acciones u omisiones del inciso segundo del artículo 248, el sobornante será sancionado, además, con la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en sus grados mínimo a medio, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con las acciones u omisiones señaladas en el artículo 248 bis, el sobornante será sancionado, además, con pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con los crímenes o simples delitos señalados en el artículo 249, el sobornante será sancionado, además, con pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o con reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio consentido. Las penas previstas en este inciso se aplicarán sin perjuicio de las que además corresponda imponer por la comisión del crimen o simple delito de que se trate.

## 6.- LEY 20.293 ESTABLECE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN LOS DELITOS QUE INDICA<sup>6</sup>

**Artículo 3°.-** Atribución de responsabilidad penal. Las personas jurídicas serán responsables de los delitos señalados en el artículo 1° que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de ésta, de los deberes de dirección y supervisión.

Bajo los mismos presupuestos del inciso anterior, serán también responsables las personas jurídicas por los delitos cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

Se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos como el cometido, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas en los incisos anteriores, hubieren cometido el delito exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

## 7.- LEY 21.369, QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR<sup>7</sup>.

**Artículo 1°.-** El objetivo de la presente ley es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Para los efectos de esta ley se entenderá por instituciones de educación superior las comprendidas en el artículo 52 del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, promulgado el año 2009 y publicado el año 2010, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.

**Artículo 2°.-** El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

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 consentida por la persona que la recibe, que atente 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.

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

<sup>6</sup> Ley 21.393, Establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1008668>)

<sup>7</sup> Ley N° 21.369, Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>)

8.- RESOLUCIÓN N° 948 DE 2019, PROTOCOLO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE FUE ELABORADO POR UNA COMISIÓN TRIESTAMENTAL COMO RESPUESTA A LA REALIDAD UNIVERSITARIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>8</sup>.

### Artículo 3.- Definiciones

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la normativa legal que rige a la Universidad, específicamente la siguiente:

a) Se prohíbe a los funcionarios/as públicos/as incurrir en cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las personas, especialmente el acoso sexual conforme lo expresa el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

b) El artículo 2 del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es “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”.

c) El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “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 económica, 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

Se prohíbe a los funcionarios públicos incurrir en las conductas descritas en las letras a) y b), de acuerdo al artículo 84 letra l) y m) del Estatuto Administrativo.

d) Sin embargo, a pesar que la normativa legal señalada adjudica el comportamiento irregular a la convivencia entre funcionarios/as, se debe hacer extensiva la aplicación de la prohibición al ámbito de las relaciones entre estudiantes y a otras personas que no pertenecen a la Universidad pero se vinculan con ella por diversos motivos, en aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho instrumento en su Artículo 2 letra b) expresa que se considera violencia contra la mujer la violencia física, sexual o psicológica:

*“Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.*

e) Se debe agregar además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N°20.370, norma que en lo pertinente expresa:

*“los alumnos y alumnas tienen derecho a (...) no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia...”*

f) Lo establecido en el artículo 49 de la Ley 21.094, de Universidades Estatales:

*“Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las Universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de los estudiantes y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución...”*

---

<sup>8</sup> Resolución N°948 de 2019 que aprueba protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile (<https://documentos.contraloriausach.cl/files/lex/R19948.pdf>).

“Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa de este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho 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 inculgado...”

g) Lo señalado en el artículo 5 letra h) del Decreto Universitario N° 206, 1986, “ejecutar acciones o proferir expresiones en deshonra, descredito, menosprecio o daño de la Universidad, de sus autoridades, de sus alumnos o de su personal...”, en la medida en que tales acciones tienen como motivación o finalidad la discriminación de género o el acoso sexual.

#### **Artículo 4.- Comportamientos asociados**

El acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos, sin que esta enumeración sea taxativa:

- I.** *Requerimientos de favores sexuales que impliquen,*
- a) Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
  - b) Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
  - c) Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.
  - d) Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

**II.** *Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignación o rebajas de horas extraordinarias, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio, afectando el normal desarrollo profesional o académico del funcionario/a o estudiante.*

**III.** *Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado. Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico, ausencias, desmotivación, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso y deserción.*

**IV.** *Hostigamiento y perjuicio a la intimidad que puede manifestarse como,*

- a) Acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual por conductas verbales y no verbales que generen animadversión para quien las recibe.
- b) Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

**V.** *Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona que implique,*

- a) Incurrir en actos de exclusión arbitraria privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles.
- b) Uso de palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a situación de discapacidad, pertenencia étnica o racial, nivel socioeconómico, expresión sexual, paternidad, maternidad, u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.
- c) Violencia física o amenazas de ella.

Sobre el conflicto de interés para el personal académico, directivo y profesional. El personal académico evitará, en la medida de lo posible, contactos físicos con sus subordinados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias o acciones similares, salvo aquellas cuya no observancia podría implicar una descortesía o desaire hacía el alumno.

Se recomienda al personal administrativo y académico evitar vínculos sentimentales y relaciones de pareja con sus subordinados, alumnos, y toda persona sobre la cual deban adoptar decisiones o pronunciamientos. En el caso de que exista una relación jerárquica entre dos personas que mantengan una relación sentimental o de pareja, inmediatamente se deberá informar al superior jerárquico a fin de que se adopten las medidas pertinentes que eviten un conflicto de interés cautelando el principio de abstención previsto en el artículo 12 de la Ley 19.880. Igual curso de acción deberá adoptar aquel académico o personal de apoyo nombrado por hora de clase.

#### **Artículo 7.- Forma de estampar la denuncia-**

La denuncia deberá realizarse de manera escrita, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Identificación de la persona denunciante y de la persona contra la que se presenta la denuncia con indicación de la Unidad académica o administrativa a la que pertenece.
- b) Correo electrónico personal o institucional.
- c) Un relato breve del hecho denunciado.
- d) Lista y descripción de los medios de prueba de la persona denunciante.
- e) Firma de la persona denunciante.

#### **Artículo 14.- El proceso disciplinario.**

El proceso disciplinario que se inicie con ocasión del Protocolo, ya sea que se trate de situaciones que afecten a estudiantes o funcionarios/as, atendida su naturaleza y características, deberá realizarse en el más breve plazo posible otorgándosele urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.

Las etapas del proceso son:

1. Indagatoria o investigativa.
2. Acusatoria (eventual).
3. Resolutiva.
4. Recursiva o impugnativa.

Él o la Fiscal a cargo de la investigación deberá asumir el cargo y constituir Fiscalía en el plazo de 10 días hábiles desde que se dicte la Resolución que instruya el proceso disciplinario y deberá procurar desarrollar la etapa indagatoria con la mayor celeridad posible, ajustándose a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo y en el D.U. N°206, de 1986, y sus modificaciones posteriores, que establece el Reglamento de Responsabilidad Estudiantil, según corresponda.

Para que la urgencia en la Tramitación del proceso disciplinario sea efectiva, el fiscal y su actuario podrán solicitar dedicación exclusiva para realizar dicho cometido, quedando liberados de sus labores habituales, en la medida en que las necesidades del servicio lo permitan y la autoridad estime oportuno mediante la correspondiente resolución de asignación de funciones.

En los procesos disciplinarios instruidos conforme a este Protocolo, las personas denunciadas tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer los recursos que sean pertinentes en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que él o la denunciada.

#### **Artículo 15.- Desistimiento de la denuncia**

En caso que, iniciado un proceso disciplinario regido por el D.U. N°206, la persona se desista de la denuncia presentada, será citado ante la Comisión Institucional para que exponga las razones de su decisión.

En mérito de lo expuesto por él o la denunciante, la Comisión Institucional en conjunto con el fiscal evaluarán el interés institucional para continuar o no con la investigación disciplinaria, decisión de la cual deberá dejarse constancia en el expediente. Para estos efectos se entiende como la posible transgresión grave a las obligaciones de funcionarios/as y estudiantes que escape de la esfera de la vida privada.

Tratándose de un proceso disciplinario regido por el Estatuto Administrativo, este continuará su tramitación, no obstante que quien presentó la denuncia se desista ella.

#### **Artículo 17.- En conformidad con los principios generales del derecho, se garantizará:**

- a) La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciadas ni las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

- b) La parte denunciante o denunciada y cualquier persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal. Como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.
- c) Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.
- d) Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional, instando por la celeridad en la tramitación de este tipo de procedimientos.
- e) La persona denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas estando facultada para interponer los recursos que correspondan de conformidad a la Ley 21.094. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

Lo anterior es sin perjuicio de los principios generales del procedimiento administrativo.

### **Artículo 18.- Acompañamiento, apoyo interdisciplinario y reparación**

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda, se entregará por personal o unidades de la Universidad o por instituciones externas con los que exista convenio para tales fines.

La Universidad tomará las medidas que sean necesarias para que la persona logre superar, en la medida de lo posible, el daño causado a raíz de la vivencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género, otorgando asistencia social y orientación legal a las personas afectadas y los grupos involucrados. Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a grupos y personas, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad y la normativa, y en caso del estudiantado se solicitará a la unidad académica de pertenencia las facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona reclamante, y evaluación profesional de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, de conformidad a lo estipulado en la normativa.

Las medidas de reparación académica deberán contar siempre con la aprobación de la Vicerrectoría Académica o de Postgrado según corresponda.

En cuanto a medidas de reparación económica, atendido a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a los organismos públicos y a las universidades del Estado, su procedencia es competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

### **Artículo 19.- Medidas de protección**

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad al recibir una denuncia enviará una solicitud inicial de implementación de medidas de protección a la autoridad que corresponda con carácter de urgente y preventivo, hasta que se designa un/a fiscal, correspondiendo a dicha autoridad ponderar la procedencia o no de las medidas solicitadas.

En la aplicación de las medidas referidas deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. En todo momento se deberá primar por resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas de protección de la Dirección de género, Diversidad y Equidad podrá surgir al fiscal o a la autoridad académica o administrativa respectiva son:

- 1.- Respecto a funcionarios administrativos o académicos:
  - a) Reubicación temporal del denunciado, por un plazo de tres meses prorrogables por igual periodo.
  - b) Permuta del cargo, en la medida en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios respetivos.
  - c) Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.

2.- En cuanto a los estudiantes:

- a) Otorgar facilidades académicas a la persona denunciante. Las acciones que tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad de la persona denunciante y su derecho a la educación de acuerdo a las necesidades de cada unidad.
- b) Reubicar a la parte denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios.
- c) Prohibición de acceso total o parcial de la persona denunciada a las actividades a que asista el denunciante.
- d) Eximir de la obligación de asistir a clases de la parte denunciante, el cual podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades.
- e) Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la unidad académica estime como pertinente.

### **Artículo 21.- Resolución Final y notificación**

Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de ella a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas. En caso que haya sanción aplicable a funcionario/a de la Universidad, la Comisión Institucional informará a Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Recursos Humanos para que se incorpore el resultado en el expediente laboral correspondiente.

## 9.- RESOLUCIÓN N° 3718 de 2020, PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL MALTRATO Y ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE <sup>9</sup>.

### **Artículo preliminar: Marco Conceptual.**

La violencia laboral es entendida como una serie de conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ambiente laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo originarse por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece.

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas, debe existir una asimetría de poder, que no es sinónimo de jerarquía. Dicha asimetría implica que una persona posee un mayor poder sobre otras. Esta lógica de dominación puede devenir de distintos factores, tal como el género de las personas involucradas, la antigüedad en los cargos, los vínculos con la Universidad, la diferencia de grado, entre otros.

Dentro de este marco conceptual amplio, entendido como violencia laboral, es posible reconocer dos manifestaciones de violencia organizacional, ambas reconocidas por este Protocolo, y cuya definición y alcance son las siguientes:

**1) Maltrato Laboral:** Se define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica” (Instructivo Presidencial Código sobre Buenas Prácticas Laborales, 2006).

El maltrato laboral también puede verificarse a través de medios digitales, tales como correos electrónicos, llamados telefónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación remota que afecte a un equipo de trabajo o degrade el clima laboral.

En lo referente a maltrato laboral, las siguientes conductas son las más comunes:

- Conducta violenta generalizada, sin distinciones, y ausencia de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- Acciones evidentes, es decir, actos que se realizan sin importar si existen testigos, o el contexto ni el lugar.
- Acto esporádico, en el que no existe una víctima o un objetivo específico.

Por otra parte, no constituye maltrato laboral:

- Acciones de hostigamiento o acoso sistemáticas y persistentes, toda vez que constituyen acoso laboral, según se define en el numeral 2) del presente artículo.

**2) Acoso Laboral:** Se define como “un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los

---

<sup>9</sup> Resolución N° 3718 de 2020 que aprueba protocolo Institucional de actuación frente al maltrato y acoso laboral de la Universidad de Santiago de Chile (<https://ddp.usach.cl/sites/depto-personas/files/Resolucion%203718-2020%20Aprueba%20Protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%20frente%20al%20maltrato%20y%20acoso%20laboral.pdf>)

afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 2º, Código del Trabajo).

Asimismo, se considera que se está ante una conducta de acoso cuando “los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos” (Caamaño, E. (2011) La noción de acoso moral o Mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile, p. 225).

Las conductas antes referidas también pueden verificarse a través correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto o cualquier otro medio digital, especialmente en comunicaciones que tengan como fin hostigar, humillar, marginar o agredir de manera reiterada a una o más personas en el desempeño de sus funciones.

A modo de ejemplo, se consideran conductas de acoso laboral las siguientes, siempre y cuando sean reiteradas:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
- Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona afectada, con vistas a estigmatizarle ante los demás funcionarios/as.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su falta de existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a la víctima, tales como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa de las y los funcionarios/as en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios/as, por medio de caricaturas o parodias.
- Animar a otros/as funcionarios/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

De la misma forma, no constituyen conductas de acoso laboral:

- Conflictos ocasionales o esporádicos entre funcionarios/as;
- Conflictos en los que no existan asimetrías de poder, ya sean verticales (de un superior o jefatura) u horizontales (entre colegas o subordinados).
- Conductas que no produzcan efectos claros y evidentes en la persona afectada, ya sea a nivel físico o psicológico.

### **Artículo 1º: Disposiciones Generales.**

El presente Protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero a conductas constitutivas de acoso laboral o maltrato laboral cometidas en el marco de las relaciones de trabajo del ámbito universitario, disponiéndose para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos, fomentando un ambiente laboral libre de violencia.

En virtud de lo anterior, se requiere la implementación de un procedimiento de actuación frente a los actos que constituyan maltrato o acoso laboral cometidos por funcionarios o funcionarias pertenecientes al estamento administrativo o académico, ya sea que ocurran dentro o fuera del campus universitario.

Toda conducta no regulada por el presente Protocolo deberá ser investigada y sancionada conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para el caso específico, en especial aquellas establecidas en el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y Otras Conductas Discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile, los Estatutos de la Universidad de Santiago de Chile y el Estatuto Administrativo, según corresponda.

A las personas que no sean funcionarios/as de la Universidad y que presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones



similares, se les aplicará en primera instancia las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas, mediante los que se regule su vinculación con esta Institución.

Lo anterior, no obstará a las eventuales denuncias por la responsabilidad civil o penal que puedan desprenderse en los hechos, y la observancia del principio de probidad administrativa, si corresponde.

De la misma forma, las y los funcionarios/as que ejerzan cargos de autoridad o jefatura, estarán sujetos/as a un estándar más alto de responsabilidad respecto de las materias contenidas en el presente Protocolo, debiendo ejercer su obligación de control jerárquico permanente en las actuaciones del personal de su dependencia, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 64° del Estatuto Administrativo.

Toda medida o sanción que se disponga por la autoridad deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad, que rigen el actuar de la Administración del Estado.

#### **Artículo 6°: Formalización de la denuncia.**

El funcionario o funcionaria que requiera realizar una denuncia, podrá hacerlo de manera escrita o verbal, presentación que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a. En la denuncia escrita, ya sea a través del formulario físico dispuesto para ello o a por medio del correo electrónico referido en el artículo 3°, se deberá identificar claramente al denunciado/a y a el/la denunciante y/o afectado/a, así como la ubicación laboral de ambos. De la misma forma, se incorporará un relato detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia; la fecha y lugar de los hechos, y los documentos y nombres de testigos que permitan acreditar la conducta irregular, en el caso que se cuenten con ellos. Finalmente, se debe señalar el nombre y la firma de el/la denunciante.

b. En la denuncia verbal, el funcionario o funcionaria de la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias que reciba la denuncia deberá completar el formulario que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita, incluyendo igualmente la firma de el/la denunciante y la identificación de quién levantó el acta.

c. La denuncia podrá ser presentada por un tercero, debidamente individualizado/a, en cuyo caso la persona afectada deberá dar su consentimiento en un plazo de 5 días, de lo contrario se tendrá por no presentada.

Si en la denuncia se aprecian hechos que revisten carácter de delito, estos deberán remitirse ante el organismo pertinente, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos con la asesoría jurídica de la Dirección Jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir carácter de delito ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa que pueda corresponder a los/las involucrados/as.

#### **Artículo 7°: Obligación de confidencialidad y respeto.**

La confidencialidad de la información deberá ser protegida desde el momento en que se presenta la denuncia hasta el término del procedimiento mediante resolución administrativa, teniendo en especial resguardo la identidad de quienes sean parte de la investigación. La anterior será aplicado sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Toda atención presencial deberá desarrollarse en un espacio físico que cuente con condiciones de privacidad, debiendo la persona denunciante, afectados/as y testigos exponer su relato sin menoscabo de su dignidad.

Se debe evitar a la persona afectada la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Los funcionarios o funcionarias que intervengan en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrán la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en este artículo y de resguardar, igualmente, el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a la persona denunciante, denunciada, afectada y los/las testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

#### **Artículo 8°: Acompañamiento institucional.**

Al presentar la denuncia o durante el procedimiento, en el caso que la persona denunciante lo requiera, se designará a un funcionario o funcionaria perteneciente a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias, con el fin que la acompañe a través del proceso.

De la misma forma, a requerimiento de la persona denunciante, la autoridad, la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias o el/la fiscal instructor/a, se dispondrán medidas de contención, las que podrán consistir en asistencia profesional psicológica, médica o cualquier otra que corresponda, con el fin de restaurar el normal desempeño de la persona afectada dentro de la institución.

Para el cumplimiento de esta medida, se utilizarán en primera instancia los medios internos con los que cuenta la Universidad, tales como los servicios del Centro de Atención Psicológica, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, la Dirección Jurídica o los programas existentes en el Departamento de Bienestar.

Respecto a las Unidades referidas, se realizarán esfuerzos de coordinación con el fin de priorizar la atención a las personas afectadas.

En casos calificados, se dispondrá la asistencia de organismos externos, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello.

#### **Artículo 9°: Desarrollo de la investigación en el marco de un procedimiento disciplinario.**

Al momento de recibir una denuncia, y en el caso de proceder, la autoridad ordenará el procedimiento disciplinario que corresponda, mediante un acto administrativo que deberá dictarse en un plazo no superior a 10 días. No obstante, si los antecedentes acompañados con la denuncia son insuficientes o incompletos, se podrá solicitar a la parte denunciante complementar la información entregada, otorgando para ello un plazo de hasta 5 días.

En los casos en que existan situaciones graves y/o urgentes, la autoridad o el/la fiscal instructor/a podrá disponer medidas cautelares con el fin de resguardar el normal desempeño laboral, físico y/o psicológico de la parte denunciante, tales como la reubicación del denunciante o denunciado/a mientras dure el procedimiento, o cualquier otro que se estime pertinente, intentando siempre reducir al mínimo el impacto en sus funciones.

En los procedimientos instruidos para este tipo de casos, tanto las personas denunciadas como denunciadas por las eventuales infracciones a las disposiciones contenidas en este Protocolo, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas y a interponer recursos contra de los actos administrativos dictados, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo y el artículo 49° de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales.

#### **Artículo 10°: Agravantes.**

Luego del cierre de la investigación, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- a. Reincidencia en conductas irregulares establecidas en este Protocolo.
- b. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima.
- c. Haber afectado a dos o más funcionarios/as con las conductas irregulares.
- d. Haberse concertado con otra u otras personas para cometer las conductas irregulares reguladas por este Protocolo.
- e. La realización de actos intimidatorios o coacción durante el transcurso del procedimiento, ya sea en contra de el/la funcionario/a afectado/a o de los demás intervinientes del mismo.
- f. Que el/la funcionario/a afectado/a tenga alguna discapacidad física o mental.

#### **Artículo 11°: Atenuantes.**

De la misma forma, y en el caso que sean debidamente probadas, se considerarán como circunstancias atenuantes para la parte denunciada las siguientes:

- a. Tener el/la funcionario/a irreprochable conducta anterior;
- b. Haber reparado de manera diligente el mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.

#### **Artículo 12°: Notificaciones y recursos.**

Al momento de acogerse la denuncia, se notificará tanto a la persona denunciante como a la denunciada la existencia de la resolución administrativa que instruya el procedimiento disciplinario, todo ello en respeto a los principios de bilateralidad de la audiencia y defensa.

Las notificaciones del procedimiento se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto Administrativo y la Ley sobre

Universidades Estatales. No obstante, se permitirá el uso de medios electrónicos, siempre y cuando las partes hayan manifestado su consentimiento en tal sentido, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19° de la Ley N°19. 880 sobre bases de procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

De la misma forma, en contra de la resolución que aplique una medida disciplinaria, la parte agraviada podrá deducir recurso de reposición con apelación en subsidio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 141° del

Estatuto Administrativo. Mismo derecho tendrán las personas afectadas por las eventuales infracciones contenidas en este Protocolo, quienes podrán interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario/a inculcado/a, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley Sobre Universidades Estatales.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contados desde la notificación de la resolución antes referida.

#### **Artículo 13°: Indemnidad funcionaria**

Durante el procedimiento y luego de éste, se asegurará a el/la denunciante la indemnidad funcionaria, esto es, que se evitarán las eventuales represalias que pueda sufrir la funcionaria o funcionario en el desempeño de sus labores por haber ejercido su derecho a denunciar.

**Artículo 14°: Instancia de mediación.**

Aquellos casos en que los hechos denunciados sean constitutivos únicamente de maltrato laboral, desde la presentación de la denuncia, hasta la formulación de cargos, se ofrecerá a la persona denunciante una instancia de mediación, la cual será arbitrada por un/a profesional con las debidas competencias, perteneciente a la Unidad de Protección de los Derechos de los Funcionarios y Funcionarias.

La instancia de mediación se llevará a cabo exclusivamente si se cuenta con el expreso consentimiento de el/la denunciante. Si, ofrecida en una primera oportunidad a el/la denunciante la realización de la instancia de mediación, y este/a se negara, no se podrá volver a ofrecer durante el procedimiento y se continuará con la denuncia.

En caso de que la instancia de mediación resultare exitosa, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades administrativas de el/la denunciado/a. Se considerará un proceso de mediación exitosa aquel que cuente con la aprobación por parte de el/la denunciante y de el/la denunciado de todas las medidas propuestas por el/la funcionario/a mediador/a.

La negativa de alguna de las partes de participar en la instancia de mediación no podrá considerarse en ningún caso un indicio de responsabilidad dentro del procedimiento.

La información entregada por las partes durante el procedimiento de mediación, así como el resultado de la instancia, se encontrarán sujetos a la obligación de confidencialidad y respeto establecidos en el artículo 7° de este Protocolo.

**Artículo 15°: Medidas posteriores al procedimiento y reparación.**

El Rector, o bien la autoridad con potestades disciplinarias para ello, podrán decretar, de oficio o a petición de las personas interesadas, las medidas posteriores al procedimiento que se estimen pertinentes para reparar la afectación de derechos de las personas afectadas, como también poder eliminar o bien mitigar los posibles efectos producidos por esta afectación, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello, y se encuentre dentro de las posibilidades legales de la Universidad, excluyéndose en cualquier caso la posibilidad de una reparación monetaria al afectado o afectada.

Las medidas señaladas se adoptarán sin perjuicio del derecho de las personas denunciantes o denunciadas, afectados/as en sus derechos, de ejercer las acciones legales pertinentes para acceder a una íntegra reparación, en la medida en que el daño producido sea imputable a la Universidad.

De la misma forma, la Universidad podrá ejercer acciones legales contra aquellos/as funcionarios/as que contravengan lo dispuesto en este Protocolo, en aquellos casos en que las prácticas realizadas afecten su prestigio y calidad académica.

**2.- PUBLÍQUESE**, la presente resolución, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico de la Universidad, específicamente en el banner “Actos y resoluciones con efecto sobre terceros”, con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley N° 20.285 sobre acceso a la información pública, y en el artículo 51° de su reglamento.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**

**DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR**

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.  
Saluda atentamente a Ud.

**ÁNGEL JARA TOBAR**  
**SECRETARIO GENERAL**

