



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CORRESPONDIENTE AL
PROCEDIMIENTO Y MEDIDAS
DISCIPLINARIAS DE LOS
TRABAJADORES Y DOCENTES DE UTEC**

ÍNDICE

NORMATIVA

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CAPITULO I : DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO II : DE LA SELECCIÓN E INGRESO DE LOS TRABAJADORES A LA UTEC

CAPITULO III : DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO

CAPITULO IV : DEL CONTROL DE ASISTENCIA

CAPITULO V : DE LOS PERMISOS Y DESCANSOS

CAPITULO VI : DEL PAGO DE REMUNERACIONES

CAPITULO VII : DE LAS VACACIONES

CAPITULO VIII : DE LAS HORAS EXTRAS Y JORNADAS EXTRAORDINARIAS

CAPITULO IX : DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE UTEC

CAPITULO X : DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR UTEC

CAPITULO XI : DE LAS NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO DE LA ARMONÍA

CAPITULO XII : DE LAS MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS

CAPITULO XIII : DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CAPITULO XIV : DEL DEBIDO PROCESO

CAPITULO XV : RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 376-2008-TR, MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

CAPITULO XVI : PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA INTERPOSICION DE QUEJAS EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO XVII : DE LAS NORMAS BASICAS SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL

CAPITULO XVIII : PROHIBICION EXPRESA RESPECTO AL CONSUMO DE CIGARROS POR PARTE DE UN TRABAJADOR EN LAS INSTALACIONES UTEC

CAPITULO XIX : DEPENDENCIAS ENCARGADAS DE ATENDER LOS ASUNTOS LABORALES Y SU TRAMITACIÓN

CAPITULO XX : CONFLICTOS DE INTERESES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES

NORMATIVA

- I. Decreto Supremo 039-91-TR, establecen para el RIT las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.
- II. Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de productividad y competitividad laboral.
- III. Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la ley de fomento al empleo.
- IV. Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.
- V. Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo.
- VI. Ley 30220, Ley Universitaria.
- VII. Decreto Legislativo 688, Ley de consolidación de beneficios sociales.
- VIII. Ley 26645, modificación a la Ley de consolidación de beneficios sociales.
- IX. Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- X. Ley 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
- XI. Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna
- XII. Decreto Supremo 001-2016-MIMP, Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna
- XIII. Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- XIV. Decreto Supremo 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- XV. Resolución de Superintendencia 168-92-EF-SUNAT, establecen los plazos en materia tributaria, los días que resulten no laborables en aplicación del Decreto Legislativo 713 y Decreto Supremo 178-91-PCM, son días inhábiles.
- XVI. Ley 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco.

- XVII. Decreto Supremo 015-2008-SA, Reglamento de la Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco.
- XVIII. Resolución Ministerial 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo contiene las normas de conducta esenciales y los derechos y obligaciones aplicables a todos los trabajadores de la Universidad de Ingeniería y Tecnología, a fin de que puedan desempeñar sus labores en forma eficiente, dentro de un ambiente de comportamiento ético, de calidad y superación.

El resultado esperado será realizar un trabajo con eficacia en un ambiente de orden, paz y disciplina consciente, que desarrollará la amistad y comprensión mutua, que son los requisitos básicos para lograr el progreso de la UTEC y el bienestar de todos los que trabajamos en la Institución y que redundará en el progreso y bienestar de nuestros estudiantes.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

UTEC: Universidad de Ingeniería y Tecnología.

RIT: Reglamento Interno de Trabajo de UTEC.

TRABAJADOR UTEC: Toda persona que presta servicios a UTEC al amparo de un contrato laboral.

TRABAJADOR DOCENTE: Todo TRABAJADOR UTEC que preste específicamente los servicios de docencia universitaria, ya sea a tiempo completo o parcial.

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO: Todo TRABAJADOR UTEC que preste servicios destinados a la administraciones de procesos internos o externos de UTEC.

JEFE INMEDIATO O DIRECTOR: TRABAJADOR UTEC que se encuentre facultado para ejercer poder de dirección sobre otros.

FLEXIBILIDAD CON RESPONSABILIDAD: Política de gestión empresarial enfocada en priorizar resultados por encima del control.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

DAE: Director Académico Ejecutivo.

DE: Director Ejecutivo.

DAF: Director de Administración y Finanzas.

RRHH: Talent Management – Recursos Humanos

(...)

CAPITULO XIII

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Art. 50: Los incumplimientos respecto a los cuales deben recaer las sanciones reguladas en el presente Capítulo, incluyen todas las disposiciones emitidas por cualquier Jefe inmediato o Director que se encuentren vigentes a la fecha en que ocurrió el incumplimiento.

Art. 51: El presente Capítulo se aplica a todo el personal de dirección, de confianza, gerentes y, en general, a todo TRABAJADOR UTEC, que durante el ejercicio de sus labores, sean responsables de la ejecución y/o supervisión de acciones u omisiones que constituyan infracciones al RIT o cualquier disposición emitida por cualquier Jefe o Director.

Cabe mencionar que para el TRABAJADOR DOCENTE, se aplicará además lo dispuesto en la Ley Universitaria vigente, según corresponda.

Art. 52: Corresponde a UTEC:

- a. Identificar a los responsables del incumplimiento del RIT o cualquier disposición emitida por el Jefe inmediato o Director de UTEC.
- b. Determinar la gravedad de dicho incumplimiento; y
- c. Aplicar las sanciones correspondientes.

Todo ello, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo; y sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a la que hubiere lugar para los infractores.

Art. 53: En caso la infracción hubiera sido cometida por algún Director, será el DE de UTEC el encargado de evaluar el incumplimiento e imponer la sanción. De igual manera, cuando la infracción hubiese sido cometida por cualquier otro TRABAJADOR ADMINISTRATIVO, ésta será evaluada y sancionada por el DAF. En el caso del TRABAJADOR DOCENTE será el DGA o el DAE el encargado de evaluar el incumplimiento e imponga la sanción. El responsable de esta función será denominado en adelante, EVALUADOR.

Para la aplicación de lo dispuesto por el presente Capítulo deberá entenderse como TRABAJADORES DE DIRECCIÓN a todos aquellos que tienen rango de Directores, aun cuando estos ocupen cargos en calidad de encargados.

Art. 54: A efectos de determinar la gravedad del incumplimiento, UTEC considerará los siguientes criterios:

- a. Intencionalidad.
- b. Perjuicio causado.

- c. Circunstancias de la comisión de la infracción.
- d. Repetición en la comisión de la infracción.

Art. 55: Los criterios establecidos en el artículo precedente, son definidos de la siguiente manera:

a. Intencionalidad: es el nivel en la libertad y la voluntad del trabajador para llevar a cabo las acciones que constituyan incumplimientos por acción u omisión al RIT o cualquier disposición emitida por el jefe inmediato o Director UTEC. Para la determinación del grado de intencionalidad de los trabajadores se tomará en cuenta:

i) Intencionalidad Directa: Cuando la decisión de la acción u omisión sancionable depende únicamente del trabajador infractor.

ii) Intencionalidad Indirecta: Cuando la decisión de la acción u omisión sancionable ha sido tomada en conjunto por un grupo de trabajadores o por un trabajador de mayor jerarquía que ha encargado su ejecución al trabajador infractor.

Para que la infracción de un trabajador sea calificada con intencionalidad indirecta, en los casos de decisiones grupales, es necesario que se compruebe que el trabajador votó en contra de la decisión.

b. Perjuicio: es el daño producido a UTEC como consecuencia del incumplimiento del RIT o cualquier disposición emitida por un Jefe inmediato o Director, el mismo que puede ser patrimonial o no patrimonial. Estos se dividirán en:

i) Perjuicio Leve.

ii) Perjuicio Grave.

Para el caso de los daños patrimoniales, el EVALUADOR determinará si el perjuicio es leve o grave tomando en consideración la afectación económica derivada del incumplimiento. En ese sentido, se considera perjuicio grave si la afectación económica altera, a criterio del EVALUADOR, el normal desenvolvimiento de UTEC y perjuicio leve si la afectación ha podido ser subsanada sin causar perjuicios a la actividad de UTEC.

Para el caso de los daños no patrimoniales, el EVALUADOR determinará si el perjuicio es leve o grave tomando en cuenta el grado y tipo de perjuicio causado por el incumplimiento. Esta evaluación se hace tomando en cuenta criterios de razonabilidad y oportunidad del incumplimiento.

Los casos en los que a criterio del EVALUADOR no existe perjuicio para UTEC de ningún tipo, deberán ser acompañados por un informe técnico que lo sustente.

c. Circunstancias de la comisión de la infracción: está referida al contexto en el que se produce el incumplimiento al RIT o cualquier disposición

emitida por un Jefe Inmediato o Director. Dichas circunstancias pueden ser calificadas como:

- i) Atenuantes: cuando, a criterio del EVALUADOR, la acción u omisión calificada como infracción, sea realizada con la finalidad de impedir un daño real y mayor para UTEC.
- ii) Agravantes: cuando se determine que el trabajador incumplió el RIT o cualquier disposición UTEC, a pesar que las circunstancias resultaban favorables o idóneas para el cumplimiento efectivo de dichas normas o que existían otros medios más idóneos para lograr los fines obtenidos con la infracción.

d. Repetición de la comisión de la infracción: se trata de la comisión reiterada de una infracción.

En este caso sólo se entenderá que ha incurrido en un incumplimiento por segunda, tercera o más veces, sólo si se trata de la misma conducta sancionable o relacionada directamente con ella.

Art. 56: La determinación de la gravedad del incumplimiento efectuado, se realiza tomando en cuenta la asignación de puntajes, aplicando el criterio que corresponda, de acuerdo con lo indicado en el siguiente cuadro:

La gravedad de la infracción es determinada por la suma de los puntajes asignados en las evaluaciones que deberá efectuar el EVALUADOR

| INTENCIONALIDAD | | PERJUICIO CAUSADO | | CIRCUNSTANCIAS | | REPETICIÓN | |
|---------------------|----|-------------------|----|------------------------|-----|--|----|
| Sin intención | 0 | Sin perjuicio | 0 | Atenuantes | -10 | Segunda vez que se incurre en infracción | 5 |
| Intención Indirecta | 5 | Leve | 5 | Circunstancias Neutras | 0 | Tercera vez que se incurre en infracción | 10 |
| Intención Directa | 10 | Grave | 10 | Agravantes | 10 | Cuarta vez que se incurre en infracción | 15 |

Art. 57: Se reconoce la necesidad de imponer medidas disciplinarias a aquellos trabajadores que incumplen sus obligaciones, siendo objetivo de UTEC la corrección de las faltas, actitudes o comportamientos contrarios los valores UTEC.

Art. 58: La UTEC establece cuatro clases de medidas disciplinarias al personal no docente las cuales son:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Suspensión sin goce de haberes;
- d) Despido.

Las medidas disciplinarias que se podrán imponer al personal docente son las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Suspensión en el cargo hasta por 30 días sin goce de remuneración.
- d) Despido.

Estas medidas disciplinarias podrán ser aplicadas sin que exista secuencia entre ellas, y de acuerdo a la gravedad de las faltas disciplinarias. Asimismo, la aplicación de cada medida estará estrechamente ligada al puntaje que se le asigne, correspondiendo a cada falta los siguientes puntajes:

| PUNTAJE | SANCIÓN |
|----------|--|
| 5 y 10 | Amonestación Verbal |
| 15 | Amonestación escrita |
| 20 y 25 | Un (1) día de suspensión sin goce de haber |
| 30 | Dos (2) días de suspensión sin goce de haber |
| 35 | Cinco (5) días de suspensión sin goce de haber |
| 40 ó más | Despido por falta grave |

Art. 59: Se entiende por faltas leves, aquéllas cuya intensidad sea mínima y que no estén previstas como faltas de cierta magnitud en el RIT.

Art. 60: Constituyen falta que da lugar a una amonestación por escrito, entre otros, los siguientes casos:

- a) Faltar injustificadamente al trabajo.
- b) Dejar de registrar sus ingresos y salidas.
- c) Abandonar su lugar de trabajo antes de la hora de salida acordada.
- d) Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización.
- e) Llegar tarde al lugar de trabajo sin autorización.
- f) Utilizar más tiempo que el establecido para el refrigerio.
- g) Salir de la UTEC antes de cumplir la jornada de labor sin el correspondiente permiso.
- h) No concurrir a trabajar en sobretiempo o en horas extraordinarias una vez comprometido a hacerlo.

- i) Realizar su labor en forma descuidada, con bajo rendimiento o ineficientemente.
- j) No respetar las disposiciones e instrucciones referentes al trabajo que le sean impartidas por sus superiores.
- k) Cometer actos contrarios a la disciplina.

Art. 61: Las causales de amonestación por escrito antes señaladas son explicativas y de ningún modo limitativas, pues faltas similares serán igualmente causa de amonestación por escrito.

Art. 62: Darán lugar a medidas de suspensión entre otros los siguientes casos:

- a) Reiteración de los casos que dan lugar a amonestación escrita aun cuando no hayan sido sancionados anteriormente.
- b) Ausentarse reiteradamente del lugar de trabajo sin autorización del Jefe inmediato o Director.
- c) Persistir en llegar tarde al lugar de trabajo.
- d) Registrar los ingresos y salidas de otro trabajador.
- e) Dormir en horas de trabajo.
- f) Realizar el trabajo en forma negligente, descuidada, ineficiente o con bajo rendimiento.
- g) Presentarse al Centro de trabajo en estado de ebriedad o intoxicación.
- h) Dar a sus superiores intencionalmente falsa información sobre el trabajo, sin que ello necesariamente origine consecuencias graves.
- i) Persistir en no concurrir a un trabajo en sobretiempo o trabajo extraordinario una vez que se haya comprometido con la UTEC a hacerlo.

Art. 63: Las causales arriba citadas para aplicar la sanción de suspensión son explicativas y de ningún modo deben ser interpretadas como limitativas. Faltas similares también darán lugar a medidas de suspensión.

Art. 64: Como quiera que la suspensión implica la separación temporal de la labores, el TRABAJADOR UTEC no percibirá remuneración alguna en estos casos.

Art. 66: Los despidos por medidas disciplinarias se aplicarán por causas graves que señalan y determinan las disposiciones legales.

Art. 67: Constituyen faltas graves que dan lugar a la despedida justificada e inmediata del trabajador las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las disposiciones relacionadas con sus labores, y la inobservancia del presente Reglamento, que revistan gravedad.
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen y/o calidad de la producción de servicios.

- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la UTEC o servicios contratados por este o de los que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada de UTEC, la sustracción o utilización de documentos de UTEC sin autorización.
- e) La prestación por el trabajador a tiempo completo de servicios paralelos considerados competitivos por UTEC, salvo autorización expresa de esta.
- f) Proporcionar intencionalmente información falsa a UTEC causándole perjuicio.
- g) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo que desempeña revista excepcional gravedad.
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, o las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.
- i) La impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- j) Los actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento grave de palabra en agravio de cualquier persona, dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
- k) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, propiedad de UTEC o en posesión de ésta.
- l) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

Art. 68: Detectada la infracción, se comunicará a cualquier Jefe inmediato o Director para la verificación del incumplimiento y el seguimiento de la aplicación de las respectivas sanciones.

Art. 69: A criterio del Evaluador, en los casos en que un trabajador infrinja por primera vez el RIT o alguna disposición emitida por un Jefe inmediato o Director y solo si, no se han producido perjuicios de ningún tipo para UTEC, el infractor quedará exento de la sanción correspondiente, contabilizándose el incumplimiento para una eventual aplicación del criterio de repetición.

Art. 70: Corresponde al EVALUADOR determinar si existió vinculado a la acción u omisión, calificada como infracción, en caso fortuito o de fuerza mayor. En este supuesto, opera la exoneración de responsabilidad referida en los artículos 1315º y siguientes del Código Civil.

Art. 71: Será sancionado en la misma medida que el infractor, aquel TRABAJADOR UTEC que estando en condiciones de hacerlo, no impide o denuncia al Evaluador el incumplimiento inminente.

CAPITULO XVI

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA INTERPOSICION DE QUEJAS EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art 82: En UTEC se respetarán escrupulosamente las normas legales en materia de hostigamiento sexual, reguladas por la Ley N° 27942 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

UTEC se encuentra comprometido con el esfuerzo de mantener un centro de trabajo libre de toda conducta de naturaleza sexual que interfiera de manera irrazonable con el trabajo de una persona o que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio.

Art 83: El Hostigamiento sexual es una conducta que afecta de manera fundamental la moral y desempeño de las personas y amenaza su sensación de bienestar y seguridad, UTEC no tolerará este tipo de conductas al interior de sus centros de trabajo.

Art 84: Las manifestaciones del hostigamiento sexual son las siguientes:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la victima que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escrito o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Art 85: Pueden presentar una denuncia todos aquellos que presten servicios, dependientes o no, en la empresa, sean estos hombres o mujeres.

Art 86: Los TRABAJADORES UTEC que sean víctimas de actos de hostigamiento sexual deberán comunicar a UTEC de inmediato los actos que, en su

opinión, constituyen supuestos de hostigamiento sexual, a cuyo efecto deberán observar las disposiciones que aquí se señalan.

Art 87: El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Todos los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

Art 88: Las etapas y plazos del procedimiento son los siguientes:

a) Interposición de la denuncia.-Las denuncias deben ser presentadas de forma verbal o por escrito ante RRHH.

El/la denunciante deberá presentar en ese momento a UTEC los medios probatorios con los que cuente. En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual sustentar con pruebas lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor. Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- Declaración de testigos. UTEC garantizará a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

La persona presuntamente hostigada también puede solicitar una confrontación con el hostigador.

UTEC tendrá en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en el procedimiento, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelíneas, ni agregados.

- b) Medidas cautelares.-Con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección a la víctima del hostigamiento, el/la denunciante podrá solicitar que UTEC adopte ciertas medidas provisionales. UTEC decidirá si adopta o no tales medidas provisionales, teniendo en cuenta diversos criterios, tales como la intensidad, la proporcionalidad y la necesidad. Estas medidas provisionales que podrán ser:
- La rotación, traslado o transferencia del presunto hostigador a otro lugar o centro de trabajo.
 - La suspensión temporal del presunto hostigador.
 - La rotación, traslado o transferencia de la víctima a otro lugar o centro de trabajo, siempre que sea a solicitud de la misma.
 - El impedimento de acercarse a la víctima dentro del centro de trabajo.
 - La colaboración necesaria con la presunto víctima para que se le otorgue asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen su integridad física, psíquica y/o moral por ser el/la mayor afectada/do con el hostigamiento sexual sufrido.
- c) Traslado de la denuncia.-Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de recibida la denuncia, RRHH la remitirá al presunto hostigador, para que presente sus descargos contados. Estos descargos deberán ser presentados dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la denuncia. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.
- Se aplican al presunto hostigador las reglas relativas a los medios probatorios señaladas anteriormente en el literal a), con las excepciones que ahí se señalan.
- RRHH correrá traslado de la contestación al/a la denunciante y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- d) Investigación.- RRHH cuenta con un plazo de diez (10) días hábiles para realizar una investigación de los hechos que constituyen la denuncia, de acuerdo a los criterios legalmente establecidos.
- e) Decisión final.- Luego de realizadas las investigaciones, UTEC adoptará una decisión en relación con la denuncia, la misma que será puesta en conocimiento de la presunta víctima y del presunto hostigador, con el que se pondrá fin al procedimiento interno.
- f) Plazo máximo.- El procedimiento durará como máximo veinte (20) días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.
- g) Reserva y confidencialidad.- Tanto UTEC como la presunta víctima y el presunto hostigador, deberán guardar reserva y confidencialidad absoluta

con relación al procedimiento interno instaurado por UTEC. Cualquier infidencia será sancionada.

- h) Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- Es obligación de UTEC informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, contados desde la fecha de la decisión final del procedimiento.

Cabe mencionar que para el TRABAJADOR DOCENTE, se aplicará lo dispuesto en la Ley Universitaria vigente, según corresponda.

Art 89: En caso UTEC determine la existencia de un acto de hostigamiento sexual, las sanciones a ser impuestas al hostigador dependerán de la gravedad y podrán ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión
- c) Despido.

Art 90: UTEC no tomará ninguna represalia contra la víctima de un acto de hostigamiento sexual que presenta una denuncia de buena fe, inclusive si la misma no puede ser probada.

Sólo se sancionará a las personas que presentan denuncias de mala fe (por ejemplo, falseando hechos o documentos) con el deliberado propósito de afectar a una persona inocente de los cargos que se le Imputan.

(...)