



REGLAMENTO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Vicerrectoría Académica

Reglamento de Convivencia Institucional

Oficializado por

Decreto de Rectoría

N° 80/2011

Santiago, 15 de Septiembre de 2011

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: El instituto Profesional IPG, prepara Técnicos y Profesionales para el mundo del trabajo como una forma de aportar al desarrollo del país, esta formación debe ser acorde con normas propias de toda sociedad organizada. Según lo anterior, se establece que la convivencia al interior de la Institución, tendrá como pilares fundamentales los siguientes aspectos:

- Respeto Mutuo entre las personas
- Aceptación de la diversidad sea esta de índole religiosa, cultural, social, política, racial y lingüística, entre otras.
- Tolerancia y nodiscriminación.
- Generosidad, solidaridad y ayuda en vista al crecimiento y promoción de cada uno en su ser personal y profesional.
- Promoción de un clima humano de alegría, cumplimiento oportuno de compromisos, comportamiento personal y profesional adecuado y uso responsable de la libertad.

Artículo 2°: Las conductas generales esperadas aplican tanto para alumnos, como administrativos y docentes, así como prestadores de servicios externos que se desempeñen dentro del Instituto.

Artículo 3°: Se exigirá a todos los miembros de la comunidad del Instituto, el adecuado uso del lenguaje, exento de garabatos, sobrenombres y palabras que menoscaben al otro, así como la ausencia de agresiones físicas, verbales y psicológicas.

Artículo 4°: La Institución promueve un clima de solidaridad y de respeto por el trabajo del otro, por ello tanto los alumnos como los colaboradores de la institución cuidarán el orden y aseo en sus oficinas, salas y lugares comunes, especialmente en los baños y comedores.

Artículo 5°: La institución promueve la salud y seguridad, es por ello que se considera fundamental respetar a los guardias y otro personal que preste funciones en la institución, no asumir situaciones de riesgo hacia la integridad física propia o de sus pares y cumplir con las indicaciones que fomentan el resguardo de la seguridad de todos los miembros de la comunidad educacional.

Artículo 6°: La institución dispone de mecanismos permanentes de comunicación con los alumnos y de estos con las autoridades en todas sus dependencias y horarios para darles debida atención y respuesta a sus planteamientos específicos. En este contexto, para facilitar la comunicación institucional en asuntos que digan relación con aspectos académicos, administrativos, reglamentarios, informaciones, etc. la institución ha dispuesto la habilitación de correos electrónicos institucionales para la totalidad de sus alumnos, el cual constituirá junto con la página web el canal oficial de comunicación general con el estamento estudiantil.

Artículo 7°: Constituye un deber de todo alumno/a del instituto tener habilitado su correo electrónico institucional y consultarlo con la debida periodicidad, ya que toda información que se remita por este conducto se presume conocida y deberá actuarse en consecuencia.

De la Disciplina Estudiantil

Artículo 8°: Según su naturaleza, existen faltas tipificadas como leves, graves y muy graves, cuya graduación resolverá la Dirección de la Sede en mérito a los hechos acaecidos

Artículo 9°: En general se consideran faltas leves a la disciplina estudiantil entre otras, las que a continuación se indican:

- a) Rayar con dibujos, grafitis o consignas el mobiliario institucional.
- b) Consumir alimentos y/o bebidas en la sala de clases y laboratorios.
- c) Hacer mal uso de las instalaciones provocando daños físicos al mobiliario o suciedad desmedida.
- d) Hacer mal uso de los materiales de los laboratorios Institucionales especialmente si ponen en riesgo la integridad física de los compañeros y docentes.
- e) No concurrir a las citaciones que le realicen las autoridades de la Institución.

Artículo 10°: Se consideran faltas graves a la disciplina estudiantil, entre otras, las que a continuación se indican:

- a) Inadecuado comportamiento en clases, alteración del orden, interrupciones reiteradas a los docentes u oradores y actitudes y acciones ofensivas a las personas en todo recinto institucional, así como en actos públicos a los que haya sido invitado el alumno tanto al interior, como al exterior de la Institución.
- b) El mal uso de las instalaciones sanitarias y el deterioro intencional de las mismas, así como el rayado con expresiones groseras o soeces de sus muros y puertas.
- c) Arrogarse el derecho de excluir a otros del uso de los lugares comunes de la Institución y tener un comportamiento inadecuado o grosero que incomode a otros en estos lugares comunes.
- d) La destrucción o deterioro total o parcial del mobiliario. Además de la sanción, el o los responsables deberán reparar o reemplazar lo dañado.
- e) Toda conducta agresiva, discriminadora, lesiva, prepotente y de atropello a la dignidad de la persona entre compañeros ya sea al interior o fuera de la Institución.
- f) Copiar o hacer trampa en una actividad de evaluación, así como en la entrega de un informe o trabajo evaluado, significará la sanción inmediata del hecho con la adjudicación de la nota mínima (1.0) en lo que corresponda.
- g) Faltar a la verdad y/o presentar documentación falsa ante justificaciones de inasistencia u otras excusas.

Artículo 11°: Se considerarán faltas muy graves a la disciplina estudiantil, entre otras, las que a continuación se indican:

- a) Las agresiones físicas y/o verbales a sus compañeros, los docentes y funcionarios propios o prestadores de servicios de la Institución por parte de los alumnos.
- b) El consumo, venta o porte de alcohol, drogas o estupefacientes al interior de la Institución, como también la asistencia a clases en estado de intemperancia o drogado.
- c) El hurto, robo o deterioro intencional del equipamiento, maquinarias e implementos de propiedad del Instituto. Estas faltas se sancionarán con la obligatoriedad de la reposición y/o reparación de lo hurtado, robado o deteriorado y con la sanción que la Vicerrectoría Académica determine a la luz de los antecedentes aportados por los investigadores del hecho.
- d) El acoso sexual, actitudes eróticas o faltas a la moral y las buenas costumbres al interior de la Institución.
- e) El robo, hurto de objetos y valores de propiedad de otro al interior de la Sala de Clases o en recintos comunes de la Institución.

- f) Toda acción, que pongan en peligro la vida o integridad física de las personas al interior de la Institución.
- g) El hostigamiento -bullying– personal o por medios electrónicos.
- h) La reiteración por tercera vez de copiar en evaluaciones y/o pretender engañar con trabajos o tareas que no sean de su propiedad.
- i) La falsificación o uso doloso de la documentación Institucional, así como del logotipo, isotipo y papelería con identificación del Instituto.
- j) La presentación de documentos falsos a la Institución.

Artículo 12°: Toda falta, incumplimiento o transgresión a lo establecido en los reglamentos generales y específicos de la Institución, así como del presente Reglamento será comunicada por escrito al Director de Sede correspondiente por quien(es) corresponda(n), que hayan estado presentes en el lugar y momento de ocurrida la falta y puedan identificar a los involucrados o tengan alguna constancia del hecho.

Artículo 13°: La Dirección de Sede determinará que se realice la investigación correspondiente del hecho comunicado, para ello designará a dos personas para realizar esta investigación. Una de estas personas a cargo de la investigación y la otra oficiará de Secretario de Actas y será Ministro de Fe del proceso. El investigador designado deberá enviar a la Dirección de Sede un informe con su firma y la del Secretario de Actas, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, en el que conste si los hechos investigados son o no confirmados. Si el proceso concluye determinando que hay responsabilidad en los hechos, el informe debe especificar los responsables, las circunstancias en que se cometió la infracción, y la sanción a aplicarse, según lo establece el presente Reglamento.

Artículo 14°: Para el desarrollo de la investigación, el responsable de la investigación deberá entrevistar a las personas presuntamente involucradas y aquellas que durante el transcurso del proceso puedan aportar información relevante para dilucidar si hubo o no una infracción, y las circunstancias en que se desarrollaron los hechos investigados.

Artículo 15°: Una investigación podrá cerrarse cuando no existan pruebas que acrediten la responsabilidad de los involucrados. En este caso, el informe deberá especificar los esfuerzos realizados para esclarecer los hechos.

Artículo 16°: Si los hechos investigados no fueran confirmados, ya sea porque no fue posible hacerlo o porque no fue realmente una falta, se dejará registro de ello en la carpeta de documentación del afectado y del presunto involucrado para que quede constancia. En caso de efectuarse una nueva denuncia que involucre a las mismas personas, la documentación anteriormente señalada constituirá un antecedente a tener en consideración. Si esto sucediera, la Dirección de Sede tomará las medidas necesarias para que esta segunda denuncia sea inmediatamente investigada por la Dirección de la Sede y en un plazo no mayor a 5 días hábiles ésta se resuelva con una constatación de la veracidad o falsedad del hecho denunciado,

identificación de los causantes y circunstancias y a la vez se sancione debidamente al o los responsables.

Artículo 17°: Una vez comprobada fehacientemente la denuncia. La Dirección de Sede propondrá a la Vicerrectoría Académica la medida disciplinaria. La Vicerrectoría Académica, en vistas de los antecedentes, ratificará o modificará la sanción.

Artículo 18°: El (o los) alumno(s) afectado(s) podrá(n) apelar ante el Rector, durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que el (o los) involucrado(s) sean notificados. La apelación será presentada por escrito y deberá fundamentarse con nuevos antecedentes o aportar nuevos documentos.

Artículo 19°: La tipificación de las infracciones mencionadas anteriormente no son taxativas, por ende, se deberá aplicar sanciones de acuerdo a la falta, las circunstancias en que se presenta, los atenuantes o agravantes que se presentan en el caso u otras materias inherentes a los hechos investigados y los involucrados. El presente Reglamento establece las siguientes sanciones, según el tipo de falta:

- a) Amonestación Verbal.
- b) Amonestación Escrita y con copia a carpeta del alumno.
- c) Condicionalidad de matrícula para el siguiente período Académico.
- d) Suspensión de Matrícula por un semestre Académico.
- e) Aviso de cancelación de la Matrícula para el siguiente período Académico.
- f) Cancelación inmediata de la Matrícula o expulsión del alumno.
- g) Cancelación inmediata de la Matrícula y acciones legales que correspondan.

DE LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL

Artículo 20°: La Institución aprueba que los alumnos libremente establezcan las organizaciones que quieran darse. Esta(s) organización(nes) tendrán como objetivos fundamentales:

1. Representar a los alumnos de la Institución en situaciones de bien común para ellos. Esta representación podrá ser para la totalidad de los alumnos o para una parte de ellos, motivados por intereses comunes.
2. Generar actividades sociales, culturales, deportivas, de esparcimiento y otras que animadas por un espíritu de sana convivencia e intercambio entre los alumnos de distintas carreras facilite el conocimiento entre ellos.

3. Resguardar que los canales de comunicación institucionales, se observen y respeten en vista a que el intercambio de información desde la Institución a los alumnos y viceversa sea expedita, clara y llegue a la totalidad de los alumnos y directivos.

4. Ser un ente facilitador de la sana convivencia de la comunidad estudiantil, facilitador del logro de los intereses académicos y de éxito de los estudiantes.

Artículo 21°: No obstante, lo anterior, los derechos de los estudiantes están debidamente resguardados por el contrato de prestación de servicios en que se establecen las obligaciones de la institución.

DEL DESEMPEÑO DE ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES Y OTROS PRESTADORES DE SERVICIOS

Artículo 22°: Un principio fundamental que deben practicar las y los colaboradores(as) de la Institución independientemente de su nivel jerárquico o función es un trato cordial y respetuoso.

Artículo 23°: La Institución se debe a sus alumnos en consecuencia éstos deberán recibir por parte de los administrativos, docentes y otros prestadores de servicios un trato que, no obstante, las jerarquías correspondientes, sea siempre respetuoso, sin descalificaciones personales u otras apreciaciones que denigren por cualquier causa a la persona.

Artículo 24°: El mismo trato señalado en el artículo anterior se espera entre pares y subordinados al interior de la institución, tanto respecto de personas con contrato interno como con los prestadores de servicios externos.

Artículo 25°: Cada colaborador(a) debe tener presente su función en la institución, por lo tanto, es particularmente relevante mantener la separación de roles, entre docentes y alumnos, que se limite a un clima cordial, respetuoso, de carácter académico focalizado en el aprendizaje.

Artículo 26°: Se considera parte consustancial al trato respetuoso con los alumnos, el cumplimiento de los horarios y procedimientos estipulados, lenguaje y vestimenta empleado que en todo momento debe dignificar la labor formativa que desarrolla el Instituto.

DEL ACOSO SEXUAL EN IPG, DEFINICIONES, TIPIFICACIONES Y SANCIONES.

Artículo 27°: Se entiende por acoso sexual, toda conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa. En IPG serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual, sin que su enumeración sea taxativa, las siguientes:

- a. Gestos y comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona en particular;
- b. Apretones y roces en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente;
- c. Proposición de juegos de carácter sexual;
- d. Proposiciones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionen con mejoramiento y/o ascensos relacionados con el trabajo.

Artículo 28°: Tipificación del acoso sexual.

En IPG, las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

Faltas leves: Se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, para quienes las reciban.

Faltas graves: Se considera falta grave cuando se compruebe alguna de las siguientes condiciones referentes a aspectos sexuales:

1. Exigencia de conductas o actitudes, cuya sujeción o rechazo, sea condición implícita para el empleo o el estudio.
2. Amenazas de connotación sexual, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien las reciba.
3. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien la reciba.
4. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las reciba.

Artículo 29° Sanciones: Según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito o suspensión sin goce de sueldo, hasta por el plazo máximo de 15 días. Esta suspensión se podrá aplicar de igual forma al estudiante de conformidad con el Reglamento Académico por un plazo máximo de 15 días.
- b) La falta grave será sancionada con despido sin responsabilidad para la Institución, de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo; o con la suspensión o expulsión del estudiante, según lo establecido por el Reglamento

Académico.

- c) A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincida en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior.
- d) Cuando las conductas constituyan hechos punibles, además de la sanción correspondiente en la Institución, la Dirección de Sede trasladará el caso a los Tribunales de Justicia para que se proceda de acuerdo con lo establecido en el Código Penal.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno y/o Reglamento Académico, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 30° Denuncias falsas: Quien denuncie hostigamiento sexual falso incurrirá en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal; lo cual lo hará acreedor de la sanción aplicada a falta grave; constituyéndose en un hecho punible por lo que deberá procederse de acuerdo al Código Penal.

DE LA COMISIÓN DE ANALISIS DE LAS DENUNCIAS.

Artículo 31° Conformación de la Comisión: Existirá una Comisión de Estudio de Denuncias sobre Acoso Sexual, la cual estará conformada de la siguiente manera:

- a) Cuando los implicados sean funcionarios de la Institución: un representante de la Oficina de Gestión de Personas, un Psicólogo Clínico y un representante de los funcionarios.
- b) Cuando los implicados sean estudiantes de la Institución: un representante de la Vicerrectoría Académica, un Psicólogo Clínico y un representante de los estudiantes, y tramitarse de conformidad con el Reglamento Académico.
- c) Cuando los implicados sean un funcionario y un estudiante de IPG: un representante de Gestión de Personas, uno de la Vicerrectoría Académica un psicólogo clínico y un representante de los funcionarios y uno por parte de los estudiantes.

Los representantes de Gestión de Personas y de Asuntos Estudiantiles los propondrá la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativo; el de los funcionarios, la Dirección de Sede; el de los estudiantes, la Dirección de asuntos Estudiantiles (DAE). El Psicólogo Clínico lo propondrá la Dirección de Sede.

Todos deberán ser nombrados por un período de un año, prorrogable hasta un máximo de dos períodos consecutivos por igual periodo de tiempo. Asimismo, se establece que

esta Comisión será el Órgano que recomienda al Comité de Rectoría y contará con los servicios de la Asesoría Legal de IPG.

Las personas miembros de la Comisión deberán tener formación sobre el problema de acoso sexual y recibir capacitación especializada con enfoque de género, por lo cual corresponderá a Gestión de Personas buscar y preparar seminarios y talleres que permitan esta capacitación constante de sus miembros.

Artículo 32° Funciones de la Comisión: Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Implementar medidas preventivas para evitar la comisión al interior de la institución de actos constitutivos de acoso sexual;
- b) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento ordinario administrativo o disciplinario;
- c) Nombrar un Secretario de actas;
- d) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento;
- e) Enviar copia de la resolución definitiva a Gestión de Personas o a la DAE, según corresponda;
- f) Llevar un control de las denuncias;
- g) Elaborar el informe sobre el procedimiento y recomendar la sanción; y
- h) Enviar el resultado del estudio, así como la recomendación de sanción al Comité de Rectoría, para que ésta instancia dicte la resolución final.

Artículo 33° Causas de remoción de los miembros de la Comisión: Serán causales de remoción de los miembros de la Comisión de Estudio de las Denuncias:

- a) La ausencia injustificada a cuatro sesiones consecutivas o seis alternas en un año calendario;
- b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas; y
- c) Cualquiera otra causal, contemplada en el Reglamento Académico y/o en el Reglamento de Convivencia.

Artículo 34° Excusas y Recusaciones: Si alguno de los miembros de la comisión tiene impedimentos, deberá abstenerse del conocimiento y prosecución del trámite, o en su defecto recusarse del mismo.

DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 35° Presentación de la denuncia: Toda persona que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este Reglamento podrá acudir ante la Oficina de Gestión de Personas, si es funcionario/a y a la DAE, si es estudiante,

para asesorarse o interponer la denuncia por escrito correspondiente. De lo manifestado, se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia, y debe indicar:

- a) Nombre completo del o la denunciante, número de cédula nacional de identidad, dependencia de trabajo o carrera y el cargo que ocupa en la Empresa;
- b) Nombre del denunciado(a), dependencia de trabajo o carrera y el cargo que ocupa en la Empresa indicando cuál es su dependencia jerárquica;
- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo indicando una relación detallada y circunstanciada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas;
- d) La fecha a partir de la cual ha sido sujeto de los supuestos actos de acoso sexual u hostigamiento;
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados;
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento;
- g) Firma del funcionario o funcionaria que recibe la denuncia;
- h) Firma de la denuncia por parte del denunciante; y
- i) Fecha de la denuncia interpuesta.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días. La Oficina de Gestión de Personas o la DAE en su caso, derivará el asunto dentro de los 5 días siguientes de recibida la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de las mismas provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 36° Traslado de la denuncia: Recibida la denuncia, la Oficina de Gestión de Personas o la DAE, de común acuerdo, notificará de la denuncia, dentro de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas (48 horas), a la Comisión de Análisis sobre Acoso Sexual, para su conocimiento e investigación.

Artículo 37° De la ampliación de la denuncia: La Comisión dará audiencia a la persona denunciante, por el plazo de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba; la cual deberá ser considerada por los miembros de la Comisión a discrecionalidad.

Artículo 38°: Proceso de Investigación. Transcurrido el plazo del artículo anterior, la Comisión, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por la Comisión, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 39°: Término de emplazamiento al denunciado. Iniciada la investigación y habiendo sido notificadas las partes involucradas, la Comisión dará inmediatamente traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo.

En caso de que no ejerza la defensa el proceso continuará, hasta concluirse con la resolución final.

Artículo 40° Audiencia para la rendición de las pruebas ofrecidas durante el proceso de investigación: Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos cinco días hábiles, la Comisión hará comparecer a las partes; y dentro de la comparecencia se recibirá toda la prueba testimonial, documental u otra que resulte pertinente.

Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales si hubieren sido solicitadas como medios de prueba por las partes involucradas.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando sea necesario contar con nuevos antecedentes probatorios que a partir de los antecedentes recabados la Comisión requiera solicitar, con el objeto de esclarecer hechos acerca de la investigación y poder arribar a las conclusiones del caso investigado.

Artículo 41° De la valoración de la prueba: En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos directos e indiciarios aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos. No se tomarán en consideración para la valoración dicha los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

Artículo 42° De la conclusión y resolución: Terminada la comparecencia el asunto quedará listo para enviar la recomendación disciplinaria al Comité de Rectoría, lo cual deberá hacer la Comisión de Análisis de las Denuncias dentro del plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de la comparecencia, salvo que quiera introducir nuevos hechos o completar la prueba, en cuyo caso deberá consultar al superior. La resolución así emitida deberá ser notificada a las partes y a la Comisión a más tardar dentro del plazo de 18 días hábiles contados desde el inicio de la investigación.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que

declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la Comisión y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20º de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30º, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 43º De las Observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Gerencia de Personas de la Empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 10º día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 44º Debido proceso: Durante el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en su trámite, de conformidad con el Reglamento de Convivencia.

Artículo 45º Medidas cautelares: En caso de que la persona ofendida considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, podrá solicitarla en cualquier momento del proceso ante la Comisión de Resolución, la cual decidirá en única instancia; debiendo trasladar copia del expediente a la Oficina de Gestión de Personas o a la Vicerrectoría que corresponda para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

La comisión podrá disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el asunto, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 46º Garantía para la persona denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso sexual, haya tomado conocimiento de situaciones constitutivas de acoso sexual o haya comparecido como testigo(a) de las partes y que no se haya comprobado que existe denuncia falsa, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

Artículo 47° De los recursos: El afectado(a) por alguna medida o sanción determinada por la Comisión tras la investigación de una denuncia de acoso sexual, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir directamente a la Inspección del Trabajo.

Artículo 48° De los estudiantes denunciados: Si la persona denunciada es estudiante, la Comisión tramitará el procedimiento correspondiente conforme al Reglamento Académico.

DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

De la Vigencia y Aplicación

Artículo 49°: Este reglamento se aplica para todos los alumnos del Instituto Profesional IPG y colaboradores(as) en lo que atañe a su relación con el alumnado.

El presente Reglamento rige a contar de su fecha de promulgación por la Rectoría y la Secretaría General. Se dará a conocer a través de los canales comunicacionales de la institución, en especial la página web y además se enviará a los correos institucionales de los alumnos. Se presume por lo tanto su pleno conocimiento y consecuente cumplimiento.

De las situaciones Especiales

Artículo 50°: Toda situación de convivencia de los alumnos no contemplada en el presente Reglamento, será vista y resuelta por la Vicerrectoría Académica y, según su gravedad, será presentada al Comité de Rectoría para la determinación de los procesos y sanciones que correspondan.