



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

CÓDIGO DE ÉTICA DEL ACADÉMICO

Control de versión

Para mantener el control y el historial de cambios realizados en el presente documento, a continuación, se presenta la estructura de registro que se debe completar cada vez que el contenido del mismo se modifique:

VERSIÓN SEGÚN AÑO Y FECHA DE MODIFICACIÓN			OBSERVACIONES / MODIFICACIONES REALIZADAS	AUTOR
Acta	Versión	fecha	-	-
Nº 34	2015	12/ 11/ 2015	Aprobación Consejo Académico	SG



CODIGO DE ETICA DEL ACADÉMICO

Título I

Disposiciones generales

Artículo 1. Aplicación. El presente código de ética se aplica a todos los académicos de la Universidad, cualquiera sea su jerarquía, dedicación horaria o modalidad de contratación.

Artículo 2. Compromiso ético. Es deber ineludible de todo académico de la Universidad regirse por principios éticos en el ejercicio de sus funciones. Su comportamiento en todo momento debe ser un ejemplo de conducta y de respeto a los propósitos y valores fundamentales de la institución.

Título II

De los deberes éticos de los académicos

Artículo 3. De los deberes éticos. Son deberes éticos de los académicos los siguientes:

1. Respetar el pluralismo ideológico y religioso, evitando en el desempeño de sus funciones universitarias cualquier forma de discriminación arbitraria, basada en condiciones personales.
2. Expresar respeto por sus pares, cualquiera sea la jerarquía de éstos. La relación entre académicos debe basarse en el respeto, la solidaridad y la colaboración.
3. Respetar los principios éticos y legales que regulan la relación docente-alumno, en lo referente al régimen de evaluaciones y trato personal, entre otros. En ese contexto cualquier crítica al alumno en relación con sus avances o el cumplimiento de sus obligaciones en la asignatura, deberá expresarse con respeto a la dignidad del alumno.
4. Respetar al personal administrativo y de colaboración. En las ocasiones en que al académico le corresponda seleccionar, evaluar o decidir sobre



- ascensos del personal administrativo y de colaboración, deberá hacerlo con objetividad, atendiendo solo a los antecedentes técnicos, la experiencia e idoneidad para el cumplimiento de las funciones, descartando todo tipo de discriminación.
5. Contar con la suficiente idoneidad moral propia de una persona dedicada a la labor educativa. Se entenderá por idoneidad moral el no haber sido condenado por crimen o simple delito de aquellos a que se refiere el Título VII del Libro II del Código Penal, la Ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y la Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar. Asimismo, se entenderá que carece de idoneidad moral la persona que hubiere sido sancionada por el colegio respectivo o por los tribunales de justicia por faltas a la ética profesional.
 6. Eludir los conflictos de interés tanto en el trabajo académico como en el ejercicio de la docencia.

Artículo 4. Deber de identificación con la Universidad. Los académicos jornada completa o media tienen el derecho y el deber de indicar su calidad de académico de la UFT en todo libro, artículo, columna de opinión o entrevista de prensa en que intervengan, siempre que se relacionen directamente con sus actividades académicas en la Universidad.

Título III De las prohibiciones

Artículo 5. Prohibiciones generales. Los académicos de la Universidad, independientemente de su tipo de contrato, no podrán:

1. Atentar contra los principios y valores de la institución e incumplir sus reglamentos y normas.
2. Divulgar, por cualquier medio, datos, informaciones parciales o resultados de proyectos de investigación, consultorías o encuestas en los que participe como miembro de un equipo, antes que ellos sean publicados y sin la autorización expresa, por escrito, del jefe o director de proyecto.



3. Instar a alumnos a realizar trabajos que vayan en su exclusivo beneficio personal y que no sean parte de un trabajo académico que cuente con la aprobación de la Facultad.
4. Atribuirse la calidad de autor o creador de un trabajo u obra que corresponda a otro académico.
5. Divulgar información institucional previamente señalada como reservada.

Artículo 6. Prohibiciones específicas para académicos de jornada completa.

Los académicos jornada completa no podrán realizar las siguientes actividades:

1. Impartir clases en otras universidades, tanto en pre como en postgrado, o participar en proyectos de investigación adscritos a otras Universidades, salvo autorización del Decano, cuando se trate de actividades no competitivas con la UFT y en que cabe esperar un impacto positivo en proyectos académicos de la UFT.
2. Realizar labores de coordinación académica en otras universidades, tanto en programas de pre y postgrado.
3. Participar en labores de asesoría para otras Universidades y, en general, realizar en forma privada actividades de consultoría o investigación que sean competitivas con las que normalmente ejecuta en la Universidad. Lo anterior se entiende sin perjuicio de investigaciones o proyectos académicos conjuntos con otras Universidades realizadas con el patrocinio de la UFT o con autorización del Decano.
4. Participar en litigios contra la Universidad sea como asesor, litigante o perito (incluye la elaboración de informes en derecho en casos en que las Clínicas de la Universidad sean parte).

Título VI

De los conflictos de interés

Artículo 7. Conflicto de interés. Se entiende como conflicto de interés a la contraposición entre los deberes y funciones oficiales en la Universidad y los intereses privados, susceptibles de influir en la toma de decisiones.



Artículo 8. Detección de conflicto de interés. Situación en la que un tercero manifieste dudas razonables sobre la imparcialidad u objetividad requerida para la toma de decisión, en una situación que involucre al personal de la Universidad atendidas las relaciones personales o las circunstancias del caso.

Artículo 9. Relaciones personales. Son los vínculos personales que se extienden fuera del ámbito universitario o de las funciones oficiales de la Universidad, o una forma de relación con una persona que haga surgir una duda razonable de ausencia de imparcialidad u objetividad.

Estas son:

- a. Parientes por consanguinidad en línea directa; cónyuge/conviviente o pareja, hijastros, etc.
- b. Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c. Sociedades o empresas en las cuales el académico sea socio, consultor, director, representante o dueño, o en que las personas señaladas en las letras a. y b. actúen como representantes.
- d. Personas con las cuales se tiene o ha tenido una relación de enemistad o grave conflicto.

Se presume que existe conflicto de interés en las siguientes situaciones, sin que su enumeración se considere taxativa:

- i) Tener como alumno a una persona relacionada.
- ii) Realizar investigación a nombre de la Universidad con una contraparte con la cual se está relacionada.
- iii) Definir cargas académicas, participar en procesos de evaluación de desempeño periódicas y en las comisiones de jerarquización cuando existan relaciones personales entre los docentes.
- iv) Participar en la Comisión o Comité de búsqueda para la contratación de personal académico o administrativo en que haya una relación con algunos de los postulantes.
- v) Participar en la decisión de adquisición de bienes o contratación de servicios con personas relacionadas.



vi) Influir en la adquisición de bibliografía escrita por el académico como material de lectura obligatoria para los estudiantes cuando exista beneficio personal del académico. La decisión de contar con este material para uso docente debe ser justificada ante el Director de Carrera respectivo.

vii) Decidir sobre su propia renta o la de personas relacionadas en proyectos o programas entregados a su dirección.

viii) Participar en litigios contra la Universidad sea como asesor, litigante perito, salvo que se trate de académicos jornada completa, en cuyo caso registrá lo establecido en el Artículo 6.

Artículo 10. Interés Privado. Se presume que existe interés privado en toda negociación, acto, contrato u operación en la que el funcionario pueda beneficiarse personalmente, o deba intervenir alguna de las personas referidas en el artículo precedente.

Artículo 11. De los procesos sobre conflicto de interés. Los académicos de la Universidad deberán reconocer y revelar la existencia o presunción de un conflicto de interés, mediante comunicación oportuna a las autoridades de la Facultad a la que pertenezca el académico.

Artículo 12. Procedimiento en caso de conflictos de interés.

a. El conflicto debe comunicarse por escrito al respectivo Decano a fin de que el académico sea excluido de cualquier asunto en que pueda influir en la decisión. También podrá ser comunicado en forma oral e inmediata cuando ello sea evidente del contexto de una reunión o de cualquier otro negocio de discusión del quehacer de la Facultad o unidad central, a fin de sustraer a la persona de la decisión que se deba tomar.

b. Detectado un conflicto de interés, el académico implicado deberá comunicarlo por escrito a su Decano y abstenerse de decidir sobre el asunto. También podrá ser comunicado en forma oral e inmediata cuando ello sea evidente del contexto de una reunión o de cualquier otro negocio de discusión del quehacer de la Universidad a fin de excluir a la persona de la decisión que se deba tomar.

c. La decisión sobre la conducta a seguir en los casos que se verifique la existencia de un conflicto de interés, deberá ser adoptada por el respectivo



Decano. La resolución del Decano deberá ser ratificada por el Vicerrector Académico de la Universidad.

d. Si el eventual conflicto de interés involucra al Decano, la decisión corresponderá directamente al Rector.

Título V

Régimen disciplinario de los académicos

Artículo 13. Los académicos de la Universidad podrán ser objeto de sanciones disciplinarias cuando incurran en cualquier conducta que implique infringir los deberes establecidos en este reglamento.

Artículo 14. De las faltas disciplinarias. Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que eventualmente pueda incurrir un docente, constituyen faltas disciplinarias las siguientes conductas:

1. El incumplimiento o violación de los deberes establecidos en este reglamento y en las demás disposiciones de la Universidad.
2. La presentación de documentos falsos para pretender acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Universidad.
3. La ejecución de actos que causen daño a la integridad de las personas vinculadas a la Universidad o a los bienes de la misma.
4. La suplantación de personas, la apropiación o el aprovechamiento indebido de trabajos de investigación, escritos, textos, artículos, obras o materiales didácticos u otros insumos cuya propiedad intelectual no le pertenezca.

Artículo 15. Procedimiento en caso de conductas delictuales. El académico que incurra en conductas que revistan el carácter de delito de los señalados en el artículo 3, número 5, será suspendido de sus funciones sin goce de sueldo desde que sea formalizado por la justicia, y podrá ser desvinculado de manera definitiva de la Universidad cuando exista sentencia ejecutoriada que lo condene.

Artículo 16. Del acoso sexual. Las relaciones laborales y docentes deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es



contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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, sus oportunidades en el empleo o su desempeño académico.

Se entenderán manifestaciones de acoso sexual las siguientes conductas:

1. Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto de 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 víctima que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos 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 ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente mencionadas.

Artículo 17. Del acoso laboral. Se entiende por acoso laboral el abuso de poder ejercido de manera repetida y sistemática en el tiempo por alguien que abusa de la autoridad, jerarquía o posición de poder relativa, que se manifiesta en conductas desmedidas y arbitrarias tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes que dañan o atentan contra los derechos y dignidad del trabajador, creando condiciones laborales degradantes y que ponen en riesgo el desempeño laboral de la víctima.

Artículo 18. Del procedimiento en caso de acoso sexual o laboral. Frente a una situación de acoso sexual o laboral, el trabajador afectado deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, o bien, a la respectiva Inspección del Trabajo.

La denuncia de acoso sexual formulada por un estudiante dará lugar a la conformación del Comité de Ética.



Artículo 19. Sanciones por faltas disciplinarias. Los docentes que incurran en faltas disciplinarias estarán sujetos, de acuerdo con su gravedad, a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa o Suspensión sin goce de remuneración, acorde con el Código Del Trabajo y demás disposiciones internas.
- d) Desvinculación.

Estas sanciones serán tomadas en cuenta para los procesos de jerarquización y evaluación de desempeño académico.

Las sanciones de multa y de suspensión sin goce de remuneración conllevarán, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos o de representación en el Consejo Académico o de Facultad, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

Artículo 20. Competencia. El conocimiento y resolución de las conductas descritas en este Título, corresponderá a los Comités de Ética de cada Facultad, los que estarán presididos por el respectivo Decano o Director de la Unidad Académica, e integrados además por 2 académicos pertenecientes a las dos más altas jerarquías de la carrera académica, los que serán designados por el Consejo de Facultad, Instituto o Centro.

Artículo 21. Procedimiento de denuncia. Las denuncias deberán presentarse al Decano o Director de la Unidad Académica a la que pertenezca el académico, quien a su vez convocará al Comité de Ética.

Cuando dichas conductas involucren directamente al Decano de la Facultad o Director de Instituto o Centro, las denuncias serán dirigidas al Rector de la Universidad, quien integrará y presidirá el Comité de Ética respectivo.

Artículo 22. El Comité de Ética deberá poner en conocimiento del académico los cargos precisos que se le formulen y le citará la audiencia verbal a que se refiere el artículo siguiente.



El académico deberá ser citado personalmente o por carta certificada dirigida a su domicilio, caso en el cual la notificación se entenderá practicada al tercer día hábil desde su envío.

La audiencia verbal deberá llevarse a efecto en la fecha y hora que fije el Comité de Ética, que no podrá ser anterior al séptimo día hábil contado desde la notificación.

Para efecto de los plazos señalados en el presente reglamento, se considerarán días inhábiles los días sábados, domingos y los días del mes de febrero correspondientes al período de vacaciones.

Artículo 23. De la comparecencia. El académico deberá comparecer a la audiencia personalmente; sin perjuicio de lo cual podrá ser asistido en su defensa por otro académico de la Universidad o por un profesional habilitado.

Artículo 24. El Comité de Ética escuchará los descargos del académico, recibirá las pruebas que se presenten, interrogará a los testigos y decretará las diligencias que estime convenientes. Un miembro del Comité levantará acta de todo lo obrado.

Las actas serán públicas siempre que medie autorización de las partes involucradas. En todo caso, será pública el acta que dé cuenta del acuerdo que adopte el Comité de Ética.

Artículo 25. Resolución. Al final de la audiencia, o dentro de quinto día hábil, haya o no comparecido el académico, el Comité resolverá de manera fundada.

El acuerdo podrá adoptarse en la misma audiencia, siempre que exista acuerdo unánime de los miembros. De no existir consenso, se fijará una nueva audiencia dentro del plazo de 5 días hábiles en la que los miembros deberán exponer sus argumentos. Si en la segunda audiencia no se forma el consenso, se deberá resolver mediante votación por mayoría simple.

Artículo 26. Notificación. La resolución del Comité será notificada al académico personalmente o por carta certificada. En este último caso la notificación se entenderá practicada al tercer día desde el envío. La notificación será efectuada por el Decano o Director de la unidad académica respectiva, quien será



acompañado por el Director de Recursos Humanos o su delegado cuando la sanción sea de multa, suspensión sin goce de remuneración o desvinculación.

Siempre podrá presentarse el recurso de reposición ante el mismo Comité de Ética, en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la sanción.

En caso de resoluciones que determinen como sanción la multa o suspensión del cargo sin goce de remuneración, el afectado podrá presentar, en conjunto con la reposición y para el caso que ésta no sea acogida, un recurso de apelación ante el Consejo de Facultad, que deberá resolver con el mérito de los antecedentes y de la reposición.

Si la resolución establece como sanción la desvinculación del académico de la Universidad, ésta será susceptible de recurso de apelación en el mismo plazo y forma indicado precedentemente.

La apelación deberá ser presentada ante el Rector y será resuelta por éste, con la opinión del Comité Ejecutivo.

Las resoluciones relativas a la reposición y a la apelación en su caso, se adoptarán en un plazo máximo de 15 días hábiles y no serán susceptibles de ulteriores recursos.

Artículo 27. Vicios del procedimiento. Frente a los vicios del procedimiento, salvo lo dispuesto en los incisos siguientes, el Comité de Ética que corresponda quedará facultado para que, vía incidental, pueda resolverlos y subsanarlos en la misma audiencia.

Procederá la nulidad de todo lo obrado en el procedimiento en los siguientes casos:

1. Cuando el Comité de Ética o de Apelación esté compuesto por un miembro no establecido en este Reglamento.
2. Cuando el académico sea juzgado sin la comparecencia de todos los miembros del Tribunal designados en el Reglamento.

La nulidad de todo lo obrado podrá alegarse ante la misma instancia que conoce la causa o ante la instancia de apelación y, en caso de ser acogida, se retrotraerá la causa al momento de iniciarse el proceso. En este caso, el académico se entenderá notificado de la denuncia y se ordenará una nueva integración del Comité respectivo, en la forma señalada por este Reglamento.



Título VI

Disposiciones Finales

Artículo 28. Interpretación. Cualquier situación no contemplada o divergencia que resultare de la aplicación y/o interpretación del presente Código de Ética, será resuelta por el Rector.

Artículo 29. Vigencia. El presente Código de Ética entrará en vigencia a contar de su aprobación por el Consejo Académico.

Título VII

Disposiciones transitorias

Artículo Primero Transitorio. Los procesos disciplinarios, sumarios y otras instancias cuya tramitación hubiera iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Código de Ética, finalizarán su tramitación con arreglo a las disposiciones anteriormente vigentes.