



Universidad de Concepción

DECRETO U. DE C. N° 2005 – 160

VISTO:

1. Lo dispuesto en el N° 7 letra a) del artículo Único de la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, que modifica la jornada ordinaria de trabajo y en la Ley N° 20.005 de 18 de Marzo de 2005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual y establece la obligación del empleador de incorporar esta normativa en el Reglamento Interno de la empresa.
2. La necesidad de modificar el Reglamento de Personal de la Universidad de Concepción, con el objeto de adecuar la jornada ordinaria de trabajo e incorporar la figura del Acoso Sexual; reglamentar el procedimiento de su investigación y determinar las medidas cautelares y las sanciones.
3. La urgencia en actualizar las normas sobre sanciones aplicables al personal de la Universidad de Concepción.
4. Lo acordado en sesión del Consejo Académico de 28 de julio de 2005.
5. Lo ordenado en los N° 11 y 12 del artículo N° 154 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 153 del mismo cuerpo legal; lo establecido en el número 23 del artículo 22 del Reglamento Orgánico; lo dispuesto en el artículo N° 59 inciso 1°, del Reglamento de Personal; lo dispuesto en el Decreto U. de C. N° 2002 – 093, de 14 de mayo de 2002 y lo señalado en los artículos N°s 33 y 36 N° 21 de los Estatutos de la Corporación:

DECRETO:

1. En el Título Quinto " De las Normas de Régimen Funcionario ", del Reglamento de Personal, reemplazase el actual Párrafo Quinto por el siguiente texto y el actual Quinto transformase en Párrafo Sexto:

Párrafo Quinto: Del Acoso Sexual

Artículo 59 bis a): Las relaciones laborales 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 o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 59 bis - b): Un Reglamento Especial regulará el procedimiento de investigación de las conductas constitutivas de Acoso Sexual, las medidas de resguardo y sanciones a aplicar.



Universidad de Concepción

2.- En el artículo 59 inciso primero del Reglamento de Personal, cámbiese el guarismo "48" por "45".

3.- Reemplazase el Título Séptimo del Reglamento del Personal, por el siguiente texto:

TITULO SEPTIMO

DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 73.- El trabajador que infringiere sus obligaciones o deberes, que impida u obstaculice el normal funcionamiento de la Universidad, que atenté contra sus bienes y que contraviniera las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias vigentes, podrá ser objeto de la aplicación de una sanción administrativa, la que dará origen a una investigación administrativa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 del presente Reglamento.

La sanción administrativa, es una medida disciplinaria que aplica el superior facultado para ello, al trabajador dependiente de la Corporación que hubiere incurrido en responsabilidad originada por alguna de las actuaciones señaladas en el inciso precedente, siendo esta independiente de la responsabilidad civil y/o penal que pudiere afectarle derivada de los mismos hechos.

ARTICULO 74.- Los trabajadores dependientes, cualquiera sea su calidad, académicos o no académicos, podrán ser objeto de las siguientes sanciones administrativas:

- a) **Censura por escrito:** Es la amonestación escrita formulada por la autoridad competente aplicable al trabajador, de la cual deberá quedar constancia en la Carpeta Personal a cargo de la Dirección de Personal.
- b) **Multa:** Es la privación de un porcentaje de la remuneración diaria a que tiene derecho el trabajador por concepto de la prestación de sus servicios.

Los ingresos recaudados por concepto de la sanción administrativa de multa, se destinarán, exclusivamente, a actividades de bienestar del personal y serán administrados por la Dirección de Personal.

De toda Resolución que aplique una sanción administrativa, se enviará copia a la Dirección de Personal, quien la adjuntará y registrará en la Carpeta Personal del Trabajador, y a la Facultad respectiva en la cual se desempeñe el mismo. En el caso de los académicos, la Dirección de Personal deberá poner en conocimiento de esta resolución, a la Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad respectiva y a la Comisión de Evaluación, para los fines pertinentes.

No procederá la aplicación de una sanción distinta de las establecidas en el presente artículo.



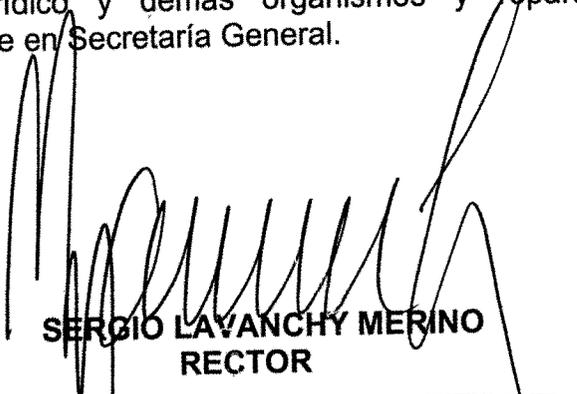
Universidad de Concepción

Lo anterior es sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo directamente, si los hechos configuran alguna de las causales de terminación de la relación laboral, establecidas en el Código del Trabajo.

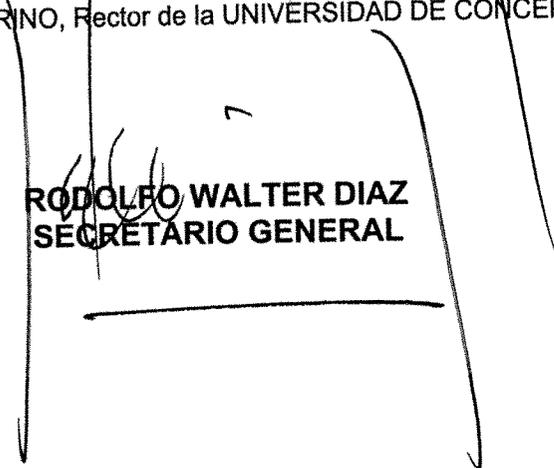
ARTICULO 75.- Un Reglamento Especial regulará el procedimiento a que deberán someterse las investigaciones administrativas y la aplicación de sanciones establecidas en el artículo precedente.

Transcribese a los Vicerrectores; al Director General del Campus Chillán; a los Decanos (a) de Facultades; al Director de la Unidad Académica Los Angeles, al Director del Centro Eula; a la Directora del Instituto GEA; a los Directores (a) de : Asuntos Internacionales, Bibliotecas, Docencia, Estudios Estratégicos, Extensión, Graduados, Investigación, Relaciones Institucionales, Servicios Estudiantiles, Finanzas, Personal, Servicios, Tecnologías de Información; al Contralor; a la Abogada Jefe del Servicio Jurídico y demás organismos y reparticiones universitarias. Regístrese y archívese en Secretaría General.

Concepción, octubre 11 de 2005.


SERGIO LAVANCHY MERINO
RECTOR

Decretado por don SERGIO LAVANCHY MERINO, Rector de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.


RODOLFO WALTER DIAZ
SECRETARIO GENERAL

RWD/CRP/MSMC/rba.