



UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

**DECRETO U. DE C. N° 2018 – 062.**

**VISTO:**

Lo señalado en la Cláusula Cuadragésima del Contrato Colectivo 2017-2018 suscrito entre la Universidad de Concepción y los Sindicatos N°1 y N°3; lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 12 de abril de 2018 en orden a aprobar la modificación al Reglamento de Personal, cuyo texto vigente fue aprobado mediante Decreto U. de C. N° 2011 - 110, de 03.11.2011; lo aprobado por el Directorio de la Corporación en sesión de 26 de abril de 2018; lo dispuesto en los Estatutos de la Corporación.

**DECRETO:**

- l) Modifícase el Reglamento de Personal en el siguiente sentido:  
Sustitúyese el texto del artículo 123 por el siguiente:**

**“Artículo 123.** La Dirección de Personal notificará a la persona que haya resultado elegida para ocupar un puesto vacante y la fecha de iniciación de sus nuevas funciones. Esta misma información será comunicada al Organismo respectivo.

Tratándose de concursos y procesos de selección formal internos, la fecha de asunción de funciones deberá ser convenida con el Jefe del Organismo a que pertenezca la trabajadora o trabajador seleccionado, velándose por la oportunidad de la acción.

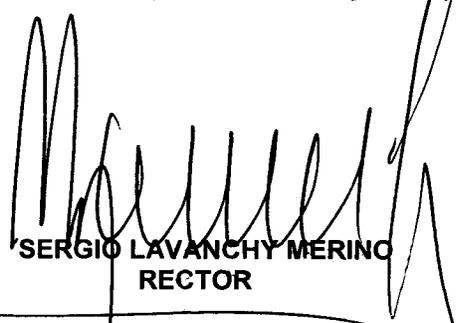
Si el grado asignado al cargo vacante fuera igual o inferior al que tiene el postulante seleccionado, al trabajador o trabajadora universitario elegido o elegida para ocupar el cargo, se le otorgará un ascenso de un grado en la escala de remuneraciones, siempre que se encuentre vinculado a la Universidad a través de un contrato indefinido y que haya permanecido, a lo menos, cinco años en el grado que tenía al momento de ser elegido.

El aumento de grado regirá a contar del mes inmediatamente siguiente a la fecha en que asuma en el nuevo cargo.

Si el trabajador seleccionado no cumple con el requisito de antigüedad en el grado señalado y no hubiere ascendido por otra vía, el ascenso de un grado se le otorgará a contar del mes inmediatamente siguiente a aquel en que cumpla dicho plazo.”

Transcribase: a los Vicerrectores; a los Directores Generales de Campus; a las Decanas y Decanos de Facultades; al/a la Director(a): del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; del Centro de Vida Saludable; de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Estudios Estratégicos; de la Dirección de Comunicaciones; al Jefe Unidad Universidad de Concepción, Santiago; al/a la Director(a): de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Postgrado; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; al Jefe Unidad de Propiedad Intelectual; al/a la Director(a): de la Dirección de Relaciones Institucionales; de la Dirección de Vinculación Social; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información; de la Dirección de Servicios y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General.

Concepción, abril 27 de 2018.

  
**SERGIO LAVANCHY MERINO  
RECTOR**

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

  
**JOSE BIDART HERNANDEZ  
SECRETARIO GENERAL**



Concepción, 02 de mayo 2018

Señor  
José Bidart H.  
Secretario General  
Presente

Estimado Sr. Secretario General:

Le adjunto los borradores de los decretos que modifican el Reglamento de Investigaciones Administrativas y el Reglamento de Personal en el sentido de sustituir el artículo 123, ambos documentos aprobados por el Consejo Académico del 12 de abril y Directorio del 26 de abril de 2018.

Le saluda con atención,

Alejandro Santa María S.  
VICERRECTOR  
ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS

c.c.: Vraea 2018-612.

*Por el desarrollo libre del espíritu*

---

Edificio Virginio Gómez, 4to. Piso – Barrio Universitario  
Casilla 160-C teléfono 41-2204625 email: vraea@udec.cl

**DECRETO U. DE C. N° /**

**VISTO:**

Lo señalado en la Cláusula Cuadragésima del Contrato Colectivo 2017-2018 suscrito entre la Universidad de Concepción y los Sindicatos N°1 y N°3; lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 12 de abril de 2018 en orden a aprobar la modificación al Reglamento de Personal, cuyo texto vigente fue aprobado mediante Decreto U. de C. N° 2011 - 110, de 03.11.2011; lo aprobado por el Directorio de la Corporación en sesión de 26 de abril de 2018; lo dispuesto en los Estatutos de la Corporación.

**DECRETO:**

**l) Modifícase el Reglamento de Personal en el siguiente sentido:**

**Sustitúyese el texto del artículo 123 por el siguiente:**

**“Artículo 123.** La Dirección de Personal notificará a la persona que haya resultado elegida para ocupar un puesto vacante y la fecha de iniciación de sus nuevas funciones. Esta misma información será comunicada al Organismo respectivo.

Tratándose de concursos y procesos de selección formal internos, la fecha de asunción de funciones deberá ser convenida con el Jefe del Organismo a que pertenezca la trabajadora o trabajador seleccionado, velándose por la oportunidad de la acción.

Si el grado asignado al cargo vacante fuera igual o inferior al que tiene el postulante seleccionado, al trabajador o trabajadora universitario elegido o elegida para ocupar el cargo, se le otorgará un ascenso de un grado en la escala de remuneraciones, siempre que se encuentre vinculado a la Universidad a través de un contrato indefinido y que haya permanecido, a lo menos, cinco años en el grado que tenía al momento de ser elegido.

El aumento de grado regirá a contar del mes inmediatamente siguiente a la fecha en que asuma en el nuevo cargo.

Si el trabajador seleccionado no cumple con el requisito de antigüedad en el grado señalado y no hubiere ascendido por otra vía, el ascenso de un grado se le otorgará a contar del mes inmediatamente siguiente a aquel en que cumpla dicho plazo.”

Transcríbese: a los Vicerrectores; a los Directores Generales de Campus; a las Decanas y Decanos de Facultades; al/a la Director(a): del Instituto GEA; del Centro de Biotecnología; del Centro EULA; del Centro de Vida Saludable; de la Dirección de Relaciones Internacionales; de la Dirección de Estudios Estratégicos; de la Dirección de Comunicaciones; de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad; al Jefe Unidad Universidad de Concepción, Santiago; al/a la Director(a): de la Dirección de Docencia; de la Dirección de Postgrado; de la Dirección de Extensión; de la Dirección de Bibliotecas; de la Dirección de Servicios Estudiantiles; de la Dirección de Investigación y Creación Artística; de la Dirección de Desarrollo e Innovación; al Jefe Unidad de Propiedad Intelectual; al/a la Director(a): de la Dirección de Relaciones Institucionales; de la Dirección de Vinculación Social; de la Dirección de Finanzas; de la Dirección de Personal; de la Dirección de Tecnologías de la Información; de la Dirección de Servicios y al Contralor. Regístrese y archívese en Secretaría General.

Concepción, abril 6 de 2018

**SERGIO LAVANCHY MERINO RECTOR**

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

## **DECRETO U. DE C. N°** \_\_\_\_\_ /

### **VISTO:**

Lo señalado en el Reglamento de Investigaciones Administrativas, cuyo texto vigente fue aprobado mediante el Decreto U. de C. N° 2005 - 162, de 11.10.2005; lo acordado por el Consejo Académico en sesión de 12 de abril de 2018 en orden a aprobar la modificación al Reglamento de Investigaciones Administrativas; lo aprobado por el Directorio de la Corporación en sesión de 26 de abril de 2018; lo dispuesto en el Decreto U. de C. N° 2014-057 de 08.04.2014 y en los Estatutos de la Corporación.

### **DECRETO:**

**Modifícase el Reglamento de Investigaciones Administrativas para incluir la figura de un Defensor Laboral:**

## **REGLAMENTO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS**

### **REGLAS GENERALES**

**Artículo 1.** Las investigaciones administrativas que se instruyan para determinar la existencia de hechos que pudieran constituir incumplimiento de la normativa universitaria; de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o que arriesgare seriamente el normal desarrollo de las actividades universitarias y, la determinación del o los responsables, académicos o no académicos, como la aplicación de las sanciones que procedan, se regirán por las disposiciones contempladas en el presente reglamento, y constituirá el único medio formal para dichos efectos.

**Artículo 2.** La instrucción de una investigación se dispondrá mediante resolución fundada del Rector, que indicará los hechos y/o conductas a investigar y si procediera, la individualización del o los eventuales responsables y constará de tres etapas: indagatoria, acusatoria y resolutive. En esta resolución, el Rector deberá designar a un Fiscal que instruirá la investigación y a un Defensor Laboral, que acompañará y orientará al trabajador(es) que sea(n) inculpado(s) durante el proceso de investigación, salvo que el trabajador(es) designe a un defensor externo.

**Artículo 3.** El Fiscal designado para instruir la investigación, deberá nombrar un Secretario dentro de los dos días hábiles siguientes a su designación, el que tendrá la calidad de Ministro de Fe de las actuaciones que se realicen durante el procedimiento de investigación, y firmará, conjuntamente con el Fiscal, las resoluciones que se dicten y las diligencias que se realicen.

**Artículo 4.** Las notificaciones a los eventuales inculpados que se realicen en el proceso, se harán personalmente en su lugar de trabajo al interior de la Institución o a través del correo electrónico institucional, con copia al Defensor Laboral. Si el trabajador no fuere habido por dos días consecutivos en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, enviada al domicilio registrado en la Universidad, de lo cual deberá dejarse constancia en el expediente, con copia al Defensor Laboral. El trabajador se entenderá notificado cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada.

En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

**Artículo 5.** Cualquier trabajador de la Corporación citado a declarar en calidad de inculpado, deberá ser apercibido en la primera comparecencia, para que dentro del plazo de dos días formule causales de implicancia o recusación en contra del Fiscal o del Secretario, que les pudiera restar objetividad en la instrucción de la investigación.

La formulación de la implicancia o recusación será resuelta en el plazo de dos días por el Fiscal respecto del Secretario y por el Rector o Contralor, según corresponda, en el caso del Fiscal. En caso de ser acogida, se designará en la misma resolución, un nuevo Fiscal o Secretario.

Del mismo modo, el Fiscal o Secretario, podrán declararse implicados por algún hecho que, a su juicio, les reste imparcialidad, resolviéndose de acuerdo a lo expuesto en el párrafo precedente.

## **I. ETAPA INDAGATORIA**

**Artículo 6.** La etapa indagatoria tendrá por objeto establecer la existencia y veracidad de los hechos materia de la investigación y la determinación y grado de participación de los trabajadores que aparezcan comprometidos en ellos.

**Artículo 7.** La investigación se llevará en un expediente, que comenzará con una carátula que contendrá las siguientes menciones: hechos a investigar; nombre del Fiscal y Secretario, nombre del Defensor y fecha de iniciación y término de la investigación. Se tramitará por escrito y se llevará foliada en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen.

**Artículo 8.** El Fiscal deberá actuar con imparcialidad, reserva y objetividad en las actuaciones que le corresponda realizar.

**Artículo 9.** El Fiscal podrá realizar todas las diligencias que estime procedentes y podrá citar a cualquier trabajador con contrato de trabajo vigente con la Corporación, para que preste declaración relacionada con los hechos investigados o solicitar de éstos o de cualquier repartición Universitaria, cualquier documento o información relacionada con la investigación, la que deberá ser remitida o entregada en el plazo de tres días contados desde el requerimiento.

El incumplimiento de lo señalado en el inciso anterior, dará lugar a una investigación administrativa por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, elevándose a esencial la obligación de declarar y cooperar en toda investigación.

El Fiscal deberá investigar, con igual disposición y acuciosidad, no sólo los hechos o circunstancias de las cuales pueda emanar responsabilidad, sino también aquellos que la eximan, atenúen, agraven o extingan.

La investigación deberá realizarse en el plazo de treinta días, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento.

En casos calificados, y a petición del Fiscal, el Rector o Contralor, según corresponda, podrá prorrogar el plazo de instrucción de la investigación.

**Artículo 10.** Las declaraciones serán encabezadas con indicación del lugar, fecha y hora en que se reciban, el nombre de quien las presta, el número de su cédula de identidad, su profesión o actividad, cargo, grado, función y domicilio, dejándose, además, constancia que el deponente declara bajo promesa de decir la verdad. Si se tomaren declaraciones a una persona que ya hubiere testificado, bastará con individualizarla por su nombre. Se cerrarán señalando en el acto de la firma, que el declarante leyó y ratificó lo aseverado en ellas. Si el deponente no pudiera o no quisiera firmar, el Fiscal dejará testimonio de este hecho.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto de garantizar la mayor colaboración de los funcionarios llamados a declarar, a solicitud fundada de éstos, el Fiscal podrá consignar las declaraciones bajo estricta reserva permanente, para lo cual se llevará cuaderno separado con las declaraciones prestadas.

Las declaraciones deberán consignarse en un estilo breve, resumido, preciso y claro, a menos que el declarante exija que sean transcritas literalmente. En todo caso, el Fiscal podrá negarse a incorporar expresiones que incidan en asuntos manifiestamente ajenos al objeto de la investigación, sin perjuicio de las presentaciones escritas que el declarante acompañe, si lo estimare pertinente.

**Artículo 11.** La investigación será secreta hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para él o los inculpados. No obstante lo anterior, en caso que al momento de disponerse la instrucción de una investigación, se determine inicialmente a un eventual inculpado, éste podrá contar con la

asistencia del defensor laboral, tanto para acompañarlo en su declaración ante el fiscal como para ser orientado respecto de las instancias que serán consideradas en todo el proceso de la investigación.

**Artículo 12.** Durante la etapa indagatoria, el Fiscal podrá adoptar medidas de resguardo, destinadas a prevenir la ocurrencia de nuevos hechos; a eliminar los efectos negativos de las conductas investigadas; a la protección de los bienes de la Institución y proteger el prestigio o imagen pública de la Corporación.

Las medidas de resguardo que adopte el Fiscal, deberán ser fundadas y se mantendrán hasta la fecha de entrega del Informe Final, sin perjuicio que el Fiscal podrá en cualquier momento revocarlas.

Constituyen medidas de resguardo, entre otras, la suspensión de las funciones con derecho a remuneración, traslados dentro de la Universidad a otra repartición y redistribución de la jornada de trabajo.

La adopción de las medidas de resguardo se notificará personalmente al o los involucrados o por correo electrónico institucional, entregándose copia íntegra de la resolución que las adopte, informando de ello al Defensor Laboral.

**Artículo 13.** Una vez terminada la investigación, el Fiscal dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria y propondrá el sobreseimiento o formulará los cargos que procedan, todo ello, dentro del plazo de cinco días contados desde el cierre.

**Artículo 14.** Si existen antecedentes que lo justifiquen, el Fiscal propondrá el sobreseimiento de la causa, y si éste es aprobado por el Rector o la persona que corresponda, se dictará la resolución respectiva. Si se rechazare, se señalarán sus fundamentos y se devolverá el expediente al Fiscal para que continúe la investigación.

## **II. ETAPA ACUSATORIA**

**Artículo 15.** Si el Fiscal encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos al o los inculpados, quienes podrán tomar conocimiento del proceso, personalmente, junto con el Defensor Laboral o a través de mandatario, si así lo estimasen necesario, a su costa en este último caso y solicitar copias de los documentos o fojas del mismo que sean pertinentes para su defensa.

**Artículo 16.** Los cargos deberán ser precisos, determinados y concretos, y habrán de basarse exclusivamente en antecedentes que consten en el proceso, y en ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido al o los inculpados en los hechos materia del proceso, y que configuren la infracción correspondiente.

Si en la investigación se establecieren hechos que, a juicio del Fiscal, pudiere comprometer la responsabilidad civil del inculpado, se dejará constancia en el escrito de notificación del cargo y se remitirá copia de los antecedentes al Servicio Jurídico para que adopte las medidas que procedan. Si existieran presunciones fundadas que los hechos pudieran constituir delito o cuasidelito, se enviarán los antecedentes al Servicio Jurídico para que adopte las medidas que procedan.

**Artículo 17.** El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contados desde la fecha de notificación para presentar sus descargos y defensas, pudiendo ser oficiado por el Defensor Laboral o mandatarios si fuere el caso, las que deberán constar por escrito y, además solicitar o presentar otras pruebas.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el citado plazo hasta por cinco días más, siempre que la prórroga haya sido solicitada por escrito antes del vencimiento del plazo primitivo.

**Artículo 18.** En el escrito de contestación de cargos, el inculpado podrá acompañar todos los antecedentes y documentos en que fundamente su defensa y solicitar, si lo estima procedente, la realización de diligencias probatorias. El Fiscal dispondrá la recepción de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual deberá fijar un período probatorio no superior a diez días, notificando de ello al inculpado. Sin embargo, podrá rechazar, mediante resolución fundada, diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas para mejor resolver que disponga el Fiscal.

**Artículo 19.** Una vez presentados los descargos, realizadas las diligencias que procedieran de acuerdo a lo expresado en el artículo anterior o vencido el plazo a que se refiere el artículo 17 sin que se hayan formulado los descargos, se le tendrá por evacuado en rebeldía y se dará término a la etapa acusatoria con un Informe, el que deberá evacuarse en el plazo de 15 días, contados desde la realización de la última diligencia.

**Artículo 20.** El Informe constará de una exposición de los hechos, las consideraciones de hecho y derecho y las conclusiones.

### **III. ETAPA RESOLUTIVA**

**Artículo 21.** La etapa resolutive es aquella que tiene por objeto ponerle término, mediante la absolución o aplicar la sanción que proceda por la autoridad correspondiente.

**Artículo 22.** El Informe Final se elevará al Rector, con el objeto de que resuelva, en el plazo de veinte días.

**Artículo 23.** Ningún trabajador podrá ser sancionado por hechos que no hayan sido materia de cargos.

**Artículo 24.** La resolución que aplique una sanción, será notificada al afectado por el Secretario General y en su contra, procederá el recurso de reposición, ante la misma autoridad que la dictó.

El recurso debe ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la resolución sancionadora, y deberá ser fallado, dentro de los cinco días siguientes, contados desde la fecha de su presentación.

**Artículo 25.** De la resolución de término de la investigación, se enviará copia al Decano, Jefe Superior del Organismo, al denunciante y al(los) inculpado(s).

En el evento que se sobresea a la persona acusada con ocasión de la denuncia efectuada por un trabajador Universitario, deberá enviarse copia de la Resolución a la Dirección de Personal con el objeto sea incorporado a la carpeta del denunciante.

**Artículo 26.** Los plazos señalados en el presente reglamento serán de días hábiles, excluyéndose para estos efectos el día sábado.

**Artículo 27.** Corresponderá a la Contraloría llevar un registro de las investigaciones administrativas que se ordene instruir, y los respectivos expedientes serán archivados en dicha Unidad.