



PLENARIO

Centésima vigésima octava sesión (29/2009)

Jueves 1° de octubre de 2009.

Tabla

- Excusas por inasistencia
 - Cuenta.
 - Acta N° 127 de fecha 24 de septiembre de 2009.
- 1.- Proyecto de Reglamento del Consejo de Evaluación. Se somete a consideración de acuerdo con el Reglamento Interno del Senado Universitario, Decreto Universitario Exento N°0023.096, de 8 de octubre de 2007, artículo N° 32.
 - 2.- Proyecto de Reglamento Personal de Colaboración. Presentación de Observaciones de los señores Senadores al proyecto presentado por la Comisión.
 - 3.- Otros Asuntos.

En la Sala Eloísa Díaz ubicada en Casa Central de la Universidad, el primer día del mes de octubre de 2009, siendo las quince horas, bajo la dirección del señor Víctor Pérez Vera, Presidente del Senado Universitario, se inicia la centésima vigésima octava sesión Plenaria.

Asistencia:

- | | |
|---|---|
| 1. D. Rodrigo Baño Ahumada | 2. D. Giorgio Boccardo Bosoni |
| 3. D. Pedro Cattán Ayala | 4. D ^a . Paulina Cecchi Bernal |
| 5. D. Tomás Cooper Cortés | 6. D. Patricio Cordero Simunovic |
| 7. D ^a . Yasmir Fariña Morales | 8. D ^a . María Isabel Flisfisch |
| 9. D. Carlos Huneeus Madge | 10. D. Miguel Llanos Silva |
| 11. D. Enrique Manzur Mobarec | 12. D ^a . Clara Misrachi Launert |
| 13. D. Jorge Mpodozis Marín | 14. D. Pedro Munita Méndez |
| 15. D. Migue Orellana Benado | 16. D. Mathieu Pedemonte Lavis |
| 17. D. José Miguel Piquer Gardner | 18. D. Javier Puente Piccardo |
| 19. D ^a . Gloria Riquelme Pino | 20. D. Iván Saavedra Saavedra |
| 21. D. Julio Sarmiento Machado | 22. D. Tito Ureta Aravena |
| 23. D. Paulino Varas Alfonso | 24. D. Ennio Vivaldi Vejar |
| 25. D. Hiram Vivanco Torres | |

- Excusas por inasistencia:

El señor Rector-Presidente presenta las excusas de los senadores: Albala, Armanet, Caldentey, Olivares, Orellana, Sinclair, Torres y Vargas. Inasistentes sin excusas los senadores: Biagini y Traslaviña.

- Cuenta:

El señor Rector-Presidente informa sobre los acuerdos del Consejo de Rectores en relación con las fechas en que se entregarán los resultados de la PSU, señalando que no asistió a la reunión en que se tomó ese acuerdo, por encontrarse fuera del país; que la prensa ha publicado las opiniones de distintos actores sociales sobre la oportunidad de las fechas acordadas por el Consejo para entregar

los resultados; sobre la realización de una reunión con la señora Ministra de Educación en que se tocará el tema y la próxima semana el Consejo efectuará una reunión extraordinaria para tratar nuevamente el tema y analizar las razones que plantean, en particular, las Universidades Regionales. Señala que la Universidad de Chile actuará en consecuencia con las decisiones del Consejo y que el DEMRE está preparado para responder a los requerimientos en las fechas que se solicite.

Informa que la Universidad de Chile acordó aumentar a 256 las Becas de Excelencia, más de un cien por ciento en relación con lo que se ofreció el año anterior, y que se publicará en el diario El Mercurio un artículo en que se explicará en qué consiste esta Beca y que se incluirá toda la información en el Portal de la WEB Universitaria. Además, una vez conocidos los resultados de la PSU se llamará telefónicamente a los postulantes que cumplan las condiciones establecidos para acceder a la Beca de Excelencia. El señor Huneus consulta las razones para publicar en el diario El Mercurio considerando el tratamiento de ese medio de comunicación con la Universidad de Chile. El señor Rector-Presidente señala que es el medio a través del cual se publica todo lo referido a la PSU y que la Universidad hace uso de los beneficios de canje por publicación corporativa lo que permite disminuir los costos de publicación.

En relación con la Ley de Incentivo al Retiro, el señor Rector-Presidente informa que se está a la espera de algunas aclaraciones de parte del Ministerio de Hacienda y de la Contraloría General de la República, para promulgar los instructivos internos que se refieren a este tema y que la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos proporcionará la información correspondiente.

El señor Baño informa que la Comisión de estructuras y Unidades Académicas del Senado ha tomado conocimiento sobre algunos artículos del Reglamento General de Facultades, en particular en lo que se refiere a los requisitos para ocupar el cargo de Director Económico Administrativo en las Facultades y la fecha para contabilizar el cumplimiento de los plazos señalados en dicho Reglamento, cuestiones que serán tratadas por la Comisión la próxima semana y que las probables modificaciones a los artículos que corresponda, serán propuestas a la Mesa para considerarlas como punto de tabla de una plenaria.

El señor Vivanco informa que la señorita Vargas hizo llegar una información a la Mesa sobre el tema Televisión Universitaria y que se acordó solicitar que la Comisión de TV Universitaria estudie el tema e informe al Senado.

El señor Orellana informa que se ha recibido una solicitud del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sobre datos que atañen a docencia, investigación y publicaciones de su Facultad, y en particular en su Departamento, lo que tiene que ver con la ley de transparencia e información institucional. La señora Flisfisch y los señores Cattán y Llanos informan que tanto en la Facultad de Filosofía y Humanidades, en la Facultad de Ciencias Veterinarias como en el INTA se ha presentado la misma solicitud y que comparten la inquietud del señor Orellana respecto al tema. El señor Rector-Presidente informa que solicitará un Informe al respecto y que dará cuenta en la siguiente plenaria.

- Acta:

Se somete a consideración el acta N° 127 de la plenaria efectuada el 24 de septiembre de 2009, la que se aprueba con una observación de la señora Riquelme, en que solicita reemplazar en el acta en su intervención, las expresiones “en el corto plazo”, por las expresiones “cuando lo tengamos listo”.

Puntos de la Tabla

1.- Proyecto de Reglamento del Consejo de Evaluación. Se somete a consideración de acuerdo con el Reglamento Interno del Senado Universitario, Decreto Universitario Exento N°0023.096, de 8 de octubre de 2007, artículo N° 32, inciso tercero.

El señor Vivanco señala que de acuerdo con lo establecido en la normativa señalada en el punto de la tabla, se debe someter a consideración este Proyecto.

El señor Rector-Presidente señala que lo procedería ahora sería pronunciarnos en “tottus” a favor o en contra del Reglamento. Alguien quisiera hacer alguna observación al Reglamento.

Al respecto, el señor Rector-Presidente señala lo siguiente: “Bien, yo voy a hacer una observación, mi comentario es que el Reglamento es bastante adecuado para las labores del Consejo de Evaluación, sin embargo reafirmo mi comentario que hay partes del Reglamento que le asignan al Consejo de Evaluación atribuciones que en mi opinión van más allá de lo que establece el Estatuto, por lo tanto hago presente ese comentario y, quiero nombrar solamente un ejemplo, cuando en el artículo 3° se dice “que le corresponderá al Consejo de Evaluación ver todas las actividades y, entre ellas, la implementación del Proyecto de Desarrollo Institucional”, una persona perfectamente podría interpretar que eso puede significar que el Consejo de Evaluación puede entrar tanto a la parte académica, como a la parte presupuestaria, la parte financiera, la parte administrativa, vale decir, aparecería como una instancia que aparece como observando y opinar sobre cada una de las actividades, que en mi opinión, son eminentemente ejecutivas; en otra parte aparece que el Consejo aprueba de Oficio, y en mi opinión al Consejo le corresponde opinar, proponer, pero no es una instancia ejecutiva; si uno no tiene cuidado en eso puede llegar a entender que el Consejo de Evaluación es un órgano superior de la Universidad de Chile, y no lo es, es una Superintendencia, es un elemento eminentemente técnico. Incluso hay elementos que uno podría decir de que pueden ser interpretados de una manera distinta; el artículo 15, por ejemplo, dice “la calidad de Consejero cesará por fallecimiento, renuncia, pérdida de la calidad académica o, en general, por la pérdida de las condiciones por las cuales fue elegido”. Los integrantes del Consejo son designados; no son elegidos. Las instancias políticas, como muy bien lo ha señalado el Prof. Baño, son las elegidas; entonces, yo tengo observaciones de fondo respecto a eso y con toda franqueza debo decir que en la medida en que se respete el espíritu, yo como Rector no voy a tener inconvenientes con este Reglamento; en la medida en que entre a inmiscuirse en lo que a mi juicio podrían ser elementos ejecutivos, yo haré las consultas tanto a la Contraloría Interna o a la Contraloría General de la República, de tal manera de asegurarme de que la gestión y el gobierno de la Universidad tengan en el Consejo de Evaluación un organismo de colaboración, preocupado de la Superintendencia de la función evaluadora, pero no un órgano de gobierno ejecutivo. Eso quería señalar.”

El señor Baño señala que en concordancia con indicado en el Reglamento Interno del Senado, las propuestas de modificaciones a este u otros Reglamento aprobados por el Senado pueden ser presentadas por los señores Senadores en la oportunidad que lo consideren conveniente.

El señor Vivanco somete a votación las siguientes alternativas respecto al Reglamento del Consejo de Evaluación.

A: Aprobar en su totalidad.

B: Rechazar en su totalidad.

Efectuada la votación, veintiún Senadores se pronuncian por la alternativa A; dos por la alternativa B y se contabilizan dos abstenciones.

Se acuerda aprobar el Reglamento del Consejo de Evaluación que se adjunta, que se entiende forma parte de esta Acta y que se proceda a la tramitación administrativa que corresponda para su entrada en vigencia.

2.- Proyecto de Reglamento del Personal de colaboración.

2.- Proyecto de Reglamento del Personal de colaboración.

El señor Vivanco se refiere al procedimiento para la discusión de este reglamento, en el sentido que las opciones son aprobarlo o rechazarlo y, en el caso que se apruebe, determinar si ésta es en su totalidad o con indicaciones.

Respecto a esta propuesta, intervienen, en el orden y oportunidades que se señalan, la señora Riquelme, el señor Baño, la señora Fariña, el señor Molina, abogado asesor del Senado, y el señor Pérez, la señora Riquelme y la señorita Cecchi.

El señor Vivanco somete a votación las siguientes alternativas:

A: Aprobar la propuesta de la Comisión en forma general y luego revisar artículo por artículo para tomar conocimiento de posibles indicaciones a la propuesta.

B: Rechazar la propuesta de la Comisión respecto a este Proyecto de Reglamento.

Efectuada la votación, veinticinco Senadores se pronuncian por la alternativa A y no se contabilizan preferencias por la alternativa B ni abstenciones.

Se acuerda aprobar la propuesta de la Comisión en forma general y luego revisar artículo por artículo para tomar conocimiento de posibles indicaciones a la propuesta.

Respecto a la forma de conocer las indicaciones a cada uno de los artículos, intervienen, en el orden y oportunidades que se señalan, los señores Sarmiento, Baño, Pérez, Molina, Pérez y Baño, las señoras Flisfisch y Fariña y el señor Pérez.

Se acuerda presentar cada uno de los artículos de este proyecto de Reglamento y que los señores Senadores planteen las indicaciones. La presentación de los artículos lo hará las señora Riquelme y Fariña con el apoyo del señor Molina, abogado asesor del Senado.

A continuación se presenta un esquema con cada artículo e inmediatamente en la columna de la derecha las indicaciones presentadas por el Senador que se indica en cada caso.

PROYECTO	INDICACIONES
TÍTULO PRIMERO: <i>De la Carrera Funcionaria del Personal de Colaboración</i>	
PÁRRAFO I: Normas Generales Sobre Carrera Funcionaria.	
Artículo 1°.- <i>La carrera funcionaria en la Universidad, es un sistema integral de regulación de la función de colaboración universitaria, aplicable a todo el personal titular de planta, fundado en principios</i>	S. Letelier.- Propone agregar este inc. 2°: “Tiene como objetivo la superación constante de las personas en las funciones de colaboración con la Institución”.

<p><i>jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y la antigüedad. (ref. Ley 18.834 a la letra f) del art. 3º Estatuto Administrativo).</i></p>	<p>M. Llanos.- Plantear que la objetividad de las calificaciones debe estar en función del mérito. El mérito es lo que da antigüedad finalmente.</p>
<p>Artículo 2º.- <i>Los principios que inspiran la carrera funcionaria son la transparencia, la igualdad de oportunidades y la objetividad, tanto en el ingreso, como en la promoción, ascenso y cesación de funciones. La promoción y ascenso deberán considerar, especialmente, los factores de mérito y antigüedad.</i></p>	<p>S. Letelier.- ¿mérito y antigüedad en igual nivel de consideración? ¿'Deben' ambos estar presente siempre?, o a igual mérito, entonces se hace valer la antigüedad?</p>
<p>Artículo 3º.- <i>Para los efectos de la carrera funcionaria, en la institución existirán las siguientes plantas de personal: de directivos, de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares.</i></p>	<p>M. Orellana.- En cuanto a la redacción, preferiría que se hiciera mención a la "Universidad", y no oscilar entre "Institución" y "Universidad".</p>
<p>Artículo 4º.- <i>El número de cargos en las plantas de personal se mantendrá adecuado a los requerimientos de la institución y a las labores que efectivamente se desempeñen en cada unidad. La Dirección de Recursos Humanos, permanentemente, analizará la situación de las plantas de cada organismo e informará a la respectiva unidad académica y al Rector.</i></p>	<p>V. Pérez.- Se propone reemplazar las expresiones "las labores que efectivamente se desempeñen en cada unidad" por "las labores que se desempeñan en cada Unidad". La redacción actual rigidiza las plantas y la expresión "efectivamente se desempeñen" es difícil de definir en cuanto a su alcance.</p> <p>S. Letelier.- ¿RR.HH. informará ¿Cuándo? ¿Anualmente? ¿Qué pasa si dos o más informes indican que las plantas NO 'se mantienen adecuadas'? ¿Reestructuración automática?</p>
<p>Artículo 5º.- <i>Para efectos de carrera funcionaria, los cargos en las plantas del personal de colaboración se identificarán sobre la base de competencias genéricas y específicas y contemplarán niveles jerárquicos, que deberán considerar cargos de inicio y de tope en la respectiva jerarquía.</i></p> <p><i>Los niveles jerárquicos serán determinados por la Universidad, sobre la base de una metodología uniforme diseñada por la Dirección de Recursos Humanos.</i></p> <p><i>La estructura jerárquica resultante servirá de</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.-No dice quien identificará los perfiles de cargo; quien lo genérico y quien lo específico. Sólo dice (2º inciso) que RRHH determinará los 'niveles jerárquicos'; 2.- En lugar de "contemplarán" debe decir "se agruparán en". 3.- "por la Universidad", es muy vago ¿quién lo hace? O se quiso decir "para toda la Universidad"?</p> <p>R. Baño.- La expresión "se identificarán" (los cargos) podría ser reemplazada por "se definirán".</p> <p>C. Misrachi.- Esto está contemplado en el Decreto de Planta, que dataría del año 1990, el que debería actualizarse periódicamente.</p>

<p><i>base, asimismo, para la determinación de las remuneraciones y asignaciones.</i></p>	
<p>PÁRRAFO II: Ingreso del Personal a la Carrera Funcionaria.</p>	
<p>Artículo 6°.- <i>La carrera funcionaria se inicia con el ingreso por concurso público en calidad de titular a un cargo de planta, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.</i></p>	<p>V. Pérez.- Eliminar “por concurso público” ya que se establece en el artículo 7° siguiente.</p>
<p>Artículo 7°.- <i>El ingreso a los cargos de la Carrera, en calidad de titular se hará por concurso público de acuerdo con los principios y normativa que regulan la carrera y establecidos en el párrafo I del título II del Estatuto Administrativo y su reglamento.</i></p> <p><i>El Concurso público de ingreso está destinado a seleccionar al personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular, en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieren podido proveerse mediante promociones o ascensos.</i></p> <p><i>Una vez fallado el concurso de ingreso, sus resultados, deberán ser informados a la autoridad respectiva y notificado al interesado, éstos deberán hacerse públicos, de manera que los participantes puedan conocer el máximo de los antecedentes.</i></p>	<p>V. Pérez.- El Inc. final debe ajustarse al estatuto administrativo, ya que este último señala que es la autoridad facultada para hacer el nombramiento la que finalmente resuelve el concurso, en base a la terna que, producto de éste, se le proporcione, por lo que no corresponde informarle el resultado del concurso como se señala en el texto propuesto. Se sugiere reemplazar la última parte de ese inciso desde “y notificado al interesado, éstos deberán...” , por lo siguiente: “... y notificado a los concursantes.” Muchos datos entregados en los concursos son datos personales que se entregan solo para fines del concurso y no autorizan a hacerlos públicos.</p> <p>S. Letelier.- 1.- Para no repetir lo señalado en art. 6°, propone sustituir “El ingreso a los cargos de la Carrera, en calidad de titular se hará por concurso público de acuerdo con” por lo siguiente “Los concursos públicos para el ingreso se registrarán por”.</p> <p>2.- Reemplazar el inciso final por el siguiente “Una vez fallado el concurso de ingreso, <u>informados</u> sus resultados a la autoridad respectiva y notificados al interesado, deberán hacerse públicos, de manera que los participantes y <u>la comunidad</u> puedan conocer el máximo de los antecedentes”.</p> <p>J. Piquer.- Pregunta si este reglamento se aplica a los de Planta o también a los Contrata. Si estos concursos se aplican a contrata.</p> <p>V. Pérez.- Pregunta si en el caso del inc. 2°, promociones y ascensos, implica que nunca pueda llamarse a concurso en los cargos superiores. Pide que se explicita en reglamento (Diferencia auxiliares y administrativos con directivos de carrera, profesionales y técnicos).</p>

<p>Artículo 8°.- Cada concurso público de ingreso que se convoque deberá considerar, a lo menos, los factores de: estudios, cursos de formación educacional y capacitación, experiencia laboral, así como las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La ponderación de dichos factores, será establecida entre la Dirección de Recursos Humanos y la unidad académica correspondiente al momento de diseñar las bases del concurso. En la convocatoria se indicará la ponderación de cada uno de ellos y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. Cuando la ley no disponga una ponderación específica, ningún factor podrá ser superior al 40% ni inferior al 10% de la puntuación máxima total.</p>	<p>V. Pérez.- Sugiere reemplazar la expresión “la función”, por “del cargo” ya que es un concepto más amplio.</p>
<p>Artículo 9°.- La Dirección de Recursos Humanos podrá mantener una base de datos con los antecedentes de los postulantes elegibles resultantes de procesos de selección anteriores. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de doce meses contados desde la fecha en que se falló el respectivo concurso.</p>	<p>R. Baño.- “La Dirección de Recursos Humanos podrá mantener una base de datos...” Me parece que si no es una obligación hacerlo no tiene mucho sentido plantearlo como una facultad que puede o no ejercer. Más aún, no le veo mayor utilidad el mantener esta base de datos de postulantes elegibles, cuando en cada caso que se requiera habrá que llamar nuevamente a concurso y los postulantes interesados presentarán sus antecedentes. Estaría por eliminar todo el artículo.</p> <p>V. Pérez.- Suscribe indicación anterior.</p> <p>M. Llanos.- Le parece confuso. Pensaba en seis meses. Cree que es mejor sacar el artículo, pues no representa ninguna ventaja.</p>
<p>PÁRRAFO III: Empleo a Prueba.</p>	
<p>Artículo 10°.- El empleo a prueba podrá ser parte del proceso de selección para el ingreso a la carrera funcionaria, cuando el Rector o la autoridad a cargo de las respectivas unidades académicas o administrativas así lo dispongan, informando de este hecho a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección. En caso que se decida por el empleo a prueba, éste se registrará por las disposiciones contenidas en el párrafo 2° del Título II del Estatuto Administrativo.</p>	<p>V. Pérez.- Pregunta si se coloca Rector en su calidad de jefe de la unidad de Rectoría? o de manera de que tenga que ver lo que está pasando en las unidades?</p>

<p>Artículo 11°.- Una vez cumplido el período de prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.</p>	<p>M. Llanos.- Pregunta si es necesario dejar este artículo, pues se entiende que si alguien cumple satisfactoriamente la prueba obtendrán el cargo.</p> <p>M. Orellana.- Similar opinión.</p>
<p>PARRAFO IV: Promoción</p>	
<p>Artículo 12°.- La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas directivas de carrera, profesionales y técnicas. Dichos concursos deberán ser convocados por cada unidad académica o administrativa correspondiente dentro de los sesenta días de producida la vacante, a menos que la unidad respectiva proceda a su supresión, y resolverse por el Comité de Selección en un período de ciento ochenta días, contados desde la fecha del llamado a concurso. El derecho a participar en los concursos internos se ejercerá en relación a los méritos personales del postulante, sin perjuicio de la unidad académica o administrativa en que éste desempeñe sus funciones.</p>	<p>V. Pérez.- Propone reemplazar “Dichos concursos deberán ser convocados por cada unidad académica o administrativa correspondiente dentro de los sesenta días de producida la vacante, a menos...”, por lo siguiente “La autoridad facultada para hacer el nombramiento resolverá la oportunidad del llamado a concurso interno o de promoción, en los casos en que éste proceda, a menos...”.</p> <p>S. Letelier.- 1.- Falta, antes, definir ‘promoción’. 2.- 180 días? ¡Demasiado!!! ... muestra la ineficiencia de una entidad estatal.</p> <p>R. Baño.- Estoy de acuerdo con la senadora Letelier que el plazo para resolver un concurso es excesivo. La propuesta de la Comisión frete a esa observación me parece inadecuado, puesto que el plazo sigue siendo muy largo y, además se cuenta desde la fecha de la vacancia. En caso de que el llamado a concurso se postergara pudiera no haber plazo para resolver. Propongo como plazo para resolver “sesenta días desde el cierre de las postulaciones”.</p> <p>C. Misrachi.- Seis meses es una exageración, dos meses es adecuado.</p> <p>M. Orellana.- Con independencia del plazo que se acuerde señala que corresponde poner “en un período de hasta” determinado día.</p> <p>R. Baño.- En el segundo inciso se emplea la expresión “sin perjuicio de la unidad académica”, lo que le parece inadecuado, cree mejor “independientemente de la unidad académica a la que pertenezca.”</p>
<p>Artículo 13°.- Los concursos internos de promoción se regirán por lo dispuesto en este Reglamento y lo señalado en el Estatuto Administrativo, párrafo 5° del título II de la carrera funcionaria, así como por el título III</p>	

<p><i>del Reglamento sobre Concursos, Decreto N° 69, del año 2004, del Ministerio de Hacienda.</i></p>	
<p>Artículo 14°.- <i>La Dirección de Recursos Humanos supervisará la implementación de este párrafo y dictará los Instructivos y procedimientos para tales efectos.</i></p>	<p>R. Baño.- Propongo reemplazar la expresión “la implementación de este párrafo” por “la implementación de las promociones”.</p> <p>M. Orellana.- “Implementar” es una palabra que le hace daño al castellano, sugiere “poner en marcha” u otra semejante.</p>
<p>PARRAFO V: Ascenso</p>	
<p>Artículo 15°.- <i>El ascenso es el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de las respectivas plantas, sujetándose estrictamente al escalafón, y se regirá por las normas de este reglamento y lo establecido en el Estatuto Administrativo, artículos N°s 55 al 60, ambos inclusive.</i></p>	<p>C. Misrachi.- Se sugiere acotar los plazos para disponer de los cargos vacantes para los ascensos.</p> <p>T. Cooper.- La mención “ambos inclusive” está demás.</p>
<p>PARRAFO VI: Capacitación</p>	
<p>Artículo 16°.- <i>Se entiende por capacitación el conjunto de actividades permanentes y sistemáticas, administradas por la institución, destinada a otorgar oportunidades para que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos, aptitudes y calidad de vida.</i> <i>La capacitación es una oportunidad para todos los funcionarios de la Universidad, sin distinción de la calidad del nombramiento y será considerada en la carrera funcionaria.</i></p>	<p>R. Baño.- 1.- “Se entiende por capacitación el conjunto de actividades permanentes y sistemáticas, administradas por la institución,…” No me queda claro lo que significa administradas por la institución. Tal vez sería mejor “propuestas” o “establecidas” o “programadas”. 2.- Al final del inciso se agrega la expresión calidad de vida de manera poco clara en términos de redacción. Podría ser “…y mejoramiento de su calidad de vida”.</p>
<p>Artículo 17°.- <i>Existirán los siguientes tipos de capacitación que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:</i> <i>a) Capacitación para la promoción, que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores.</i> <i>b) Capacitación para el perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa.</i> <i>c) Capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso.</i></p>	<p>R. Baño.- 1.- Letra c) No queda claro la expresión “de interés para la institución”. Considero que sería mejor eliminar “que corresponde a aquella de interés para la institución y…” Esto porque se trata de algo indefinible y que es la propia Universidad la que va a establecer esta capacitación voluntaria y se supone que lo hará de acuerdo a sus objetivos e intereses.</p> <p>C. Misrachi.- En capacitación voluntaria debiera incluirse, la capacitación para la etapa post laboral de los funcionarios.</p> <p>V. Pérez.- Suscribe indicación C. Misrachi.</p>

	<p>P. Cordero.- propone que la letra c) quede simplemente como “capacitación voluntaria”, sin descripción.</p> <p>M. Flisfisch.- Considera ambigua la descripción de capacitación voluntaria. ¿Voluntaria para quién? ¿Para el funcionario o la institución? ¿Quién define el interés de la Institución?</p> <p>V. Pérez.- Sostiene que se debe clarificar si la capacitación será siempre voluntaria o en unos casos obligatorios, por ejemplo, para algunos ascensos. Plantea también dudas respecto del orden de preferencia que señala el encabezamiento del artículo, si deja margen a la flexibilidad.</p> <p>M. Llanos.- Ratifica idea de profesora Flisfisch en orden a eliminar referencia de “interés para la Institución”, cree que se refiere a un interés de la persona o idea de formación general.</p> <p>C. Misrachi.- ¿Quién determina dentro de cada unidad los requerimientos de perfeccionamiento?</p>
<p><i>Artículo 18*.- La institución tiene acceso a la ley 19.518/1997, nuevo estatuto de capacitación y empleo y se regirá por ésta reglamentación en lo pertinente.</i></p>	<p>V. Pérez.- No es necesario establecer esta referencia en u reglamento universitario porque las normas se aplican a la Universidad en virtud de su imperio.</p> <p>S. Letelier.- Propone reemplazarlo por la siguiente redacción: “La institución <u>se regirá por</u> la ley 19.518/1997, nuevo estatuto de capacitación y empleo, <u>o por la que la sustituya</u>, en lo pertinente”.</p> <p>R. Baño.- “La institución...” No se entiende de qué institución se trata. Habría que definirlo.</p>
<p><i>Artículo 19*.- Los Estudios de educación básica, media o superior y cursos de posgrado conducentes a obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación de responsabilidad de la institución. Aquellas actividades que únicamente exijan asistencia se tomarán en cuenta sólo para efectos de capacitación voluntaria.</i></p>	<p>S. Letelier.- Entre este artículo y el que sigue hay un contrasentido, incomprensible en una Universidad: se considera la capacitación técnica (art.20º) pero no la universitaria.</p> <p>R. Baño.- No parece adecuado la no consideración de los estudios de educación básica, media o superior y cursos de posgrado como capacitación, ya que es perfectamente posible que en ciertos casos sí lo sean. Propondría: “Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de posgrado podrán considerarse actividades de</p>

	<p>capacitación en la medida que la unidad correspondiente así lo califique en cada caso específico”.</p> <p>M. Orellana.- No se explica la mención a la Educación Básica ¿tenemos funcionarios que no han completado dicho nivel?</p> <p>M. Flisfisch.- Señala que no tiene sentido mencionar enseñanza básica y media, pues los funcionarios debieran tener esos niveles de estudio. Señala que los estudios superiores pudieran ser atingentes y debieran considerarse para la capacitación.</p>
<p>Artículo 20°.- <i>Podrán ser objeto de financiamiento, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que establece la ley N° 19.518 y su reglamento, DS N° 186 de 2002, del Ministerio del Trabajo.</i></p> <p><i>También podrán ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.</i></p> <p><i>Se considerará también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes gremiales y que tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol gremial.</i></p>	<p>S. Letelier.- Si se señala que “los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior” se consideran capacitación y puede financiarlo la Institución, con mayor razón debiera considerar – y hasta promover- que los funcionarios se capaciten en pre y postgrado.</p> <p>C. Misrachi.- En este artículo hay un contrasentido, incomprensible en una Universidad: considera la capacitación técnica, pero no la universitaria. La Institución debiera otorgar facilidades para que los funcionarios realicen estudios en la enseñanza superior.</p> <p>R. Baño.- Señala que habría que ordenar el artículo. Diferenciando entre autorizar la capacitación o financiar la capacitación. Diferenciar fórmulas de apoyo a la capacitación.</p> <p>V. Pérez.- Sería bueno que se indicaran las fuentes de financiamiento, pues existen presupuestos limitados. Así como problemas de tiempos. Puede darse el caso extremo que en una unidad pequeña varias personas quieran hacer estudios universitarios y se queden sin personal.</p>
<p>Artículo 21°.- <i>Existirá un Comité Bipartito de Capacitación, constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, los que serán elegidos de acuerdo con lo previsto en el artículo N° 17 de la ley 19.518 y sus propósitos serán</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.- “el empleador” debe singularizarse en este Reglamento.2.-Fijar el plazo máximo aconsejable para que se reúna el Comité, para que no esté de adorno este inciso.</p> <p>C. Misrachi.- Las reuniones debieran ser mensuales.</p>

<p><i>acordar y evaluar los programa de Capacitación y asesorar a la Dirección de Recursos Humanos en materias de Capacitación.</i></p> <p><i>Este Comité se reunirá periódicamente o a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.</i></p>	<p>M. Orellana.- Sugiere eliminar bipartito. (Se aclara que dicho nombre lo otorga la ley)</p>
<p>Artículo 22°.- <i>Son funciones del Comité Bipartito de Capacitación:</i> <i>Proponer políticas bianuales de capacitación, de acuerdo con los criterios que para ello establezca la Universidad de Chile y sus respectivas unidades a través de la Dirección de Recursos Humanos.</i> <i>- Revisar y aprobar los programas mínimos de capacitación.</i> <i>- Evaluar anualmente el modelo de capacitación vigente, según criterios básicos tales como enseñanza y aprendizaje, impacto y utilidad en los puestos de trabajo, grados de satisfacción de los participantes y aquellos que determine el Comité.</i></p>	<p>V. Pérez.- La atribución de “Revisar y aprobar los programas mínimos de capacitación” excede el marco de atribuciones generales establecida en el art. 21 y en la Ley 19.518, para los comités bipartitos.</p>
<p>Artículo 23°.- En cada Facultad u organismo universitario, la comisión de RRHH local a que se refiere el artículo 47° de las normas varias, asumirá las funciones definidas para el Comité Bipartito de Capacitación en el artículo N° 22° del presente reglamento.</p>	<p>V. Pérez.- Las funciones del Comité Bipartito deben ser asumidas por éste, conforme a la ley y no son delegables por la vía reglamentaria.</p>
<p>Artículo 24°.- <i>En el caso que la capacitación impartida por la Universidad, impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, este conservará su derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a dicho cargo.</i></p>	<p>S. Letelier.- ¿si se autoriza una no impartida por la U, el funcionario no recibe sueldo? O se quiso decir “aceptada por la Universidad”, en vez de impartida?</p> <p>M. Llanos.- Le preocupa que funcionarios que realicen estudios o capacitación fuera de la jornada de trabajo no tengan alguna facilidad o apoyo de la Universidad, especialmente en términos de jornada de trabajo, otorgarle una o dos horas.</p> <p>V. Pérez.- Entiende que este artículo se refiera a los programas de capacitación de la Universidad, coordinados por Recursos Humanos.</p> <p>R. Baño.- Suscribe opinión del profesor Llanos.</p>

	Cree que quedaría mejor la siguiente redacción “Se considerará tiempo trabajado el empleado en la capacitación autorizada por la Universidad.”
<p>Artículo 25°.- <i>seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.</i></p> <p><i>Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de, una vez finalizada la capacitación, continuar desempeñándose al interior de la Universidad, ya sea en la misma Facultad u organismo o en otro, por a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.</i></p> <p><i>El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior, deberá reembolsar a la Universidad los gastos en que hubiese incurrido con motivo de la capacitación, quedando inhabilitado mientras no se efectúe el reembolso, para ingresar nuevamente a una función pública, debiendo la autoridad correspondiente informar a la Contraloría General de la República.</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.- ¿Quién y cómo se seleccionan? ¿Quién autoriza? ¿Bajo qué parámetros? 2.- Agregar en el inciso final la palabra “ésta” entre “los gastos en que” y “hubiese incurrido”.</p>
<p>Artículo 26°.- <i>La Universidad proporcionará, anualmente, un número determinado de becas a funcionarios para cursar estudios profesionales y/o técnicos. Para este efecto, la Dirección de Recursos Humanos dictará un reglamento especial y emitirá un instructivo conforme a los presupuestos anuales</i></p>	<p>V. Pérez.- Se sugiere dejar como opcional para la universidad y no de forma imperativa, reemplazando el “proporcionará” por “podrá proporcionar”.</p> <p>S. Letelier.- Este reglamento especial ¿es sólo de becas? Si fuese un reglamento ‘de Capacitación’, más amplio, puede mencionarse antes y regular la selección (art. 25).</p>
<p>PARRAFO VII: Calificaciones</p>	
<p>Artículo 27°.- <i>El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la desvinculación de la Universidad.</i></p>	<p>S. Letelier.- Cambio de redacción del inciso final, para hacer coherente con el resto de la frase, propone “La evaluación de desempeño, expresada en las calificaciones, es fundamental dentro de la carrera <u>de un funcionario</u>, por cuanto servirá como instrumento de mejoramiento de su desempeño y <u>de apoyo</u> a la superación para el propio funcionario, como para su entorno y para la Universidad en su conjunto.”</p>

<p><i>La evaluación del desempeño por medio de las calificaciones constituye una herramienta administrativa cuya finalidad es proporcionar información directa, confiable y precisa de la forma como el funcionario realiza su trabajo, por lo que guardará directa relación con las funciones del cargo de la planta respectiva de cada funcionario.</i></p> <p><i>La evaluación de desempeño, expresada en las calificaciones, es fundamental dentro de la carrera funcionaria, por cuanto servirá como instrumento de mejoramiento de su desempeño y apoyo a la superación para el propio funcionario, como para su entorno y para la Universidad en su conjunto.</i></p>	<p>M. Llanos.- Problema de redacción. En el 2° inciso dice “La evaluación del desempeño por medio de las calificaciones”, después en el inc. 3° “expresada en las calificaciones”. Evitar repeticiones.</p> <p>R. Baño.- Sostiene que el artículo es declarativo y no normativo. No tiene sentido hacer declaraciones que no están destinadas a un determinado cumplimiento. Sugiere eliminarlo.</p>
<p>Artículo 28°.- <i>El sistema de calificación del Personal de Colaboración se regirá por las disposiciones del presente párrafo y por las que la Universidad dicte a futuro y, supletoriamente, por las normas establecidas en el párrafo IV del Título II del Estatuto Administrativo y su Reglamento.</i></p>	<p>V. Pérez.- Conforme al art. 37 del estatuto administrativo, los servicios públicos pueden contar con un reglamento de calificaciones propio, el que en todo caso debe ceñirse a las normas de dicho estatuto. Por lo anterior deben revisarse las disposiciones del PARRAFO VII: Calificaciones, en ese contexto.</p>
<p>Artículo 29°.- <i>El sistema de evaluación del desempeño comprenderá un proceso calificador compuesto por las siguientes etapas: Planificación del proceso, precalificación, calificación y apelación y/o reclamo, si procediere.</i></p> <p><i>Los conceptos, factores, subfactores e instrumentos a utilizar en dicho proceso serán definidos previamente por la Dirección de Recursos Humanos, los que deberán ser diferenciados según las funciones del cargo de la planta respectiva de cada funcionario. Los componentes de este proceso serán evaluados anualmente por la Dirección de RR.HH.</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.- Agregar en el inciso segundo, después de “definidos previamente” las palabras “para toda la Universidad.”. 2.-Agregar ...”y coherentes con el nivel jerárquico en que el cargo se ubica, señalados en art.5°. 3.- mejor que componentes sería “criterios e instrumentos”</p> <p>V. Pérez.- ¿El Consejo deberá revisar el reglamento de calificación? En ese contexto ¿qué pasa si la calificación es deficiente? (Estatuto Administrativo)</p> <p>M. Orellana.- Sugiere no utilizar abreviaturas.</p>
<p>Artículo 30°.- <i>La DRH realizará anualmente, o cuando sea necesario, jornadas destinadas a capacitar a las personas afectas a este sistema, en que se describa ampliamente las instrucciones para llevar adelante cada una de las etapas señaladas. Lo anterior, sin perjuicio de los Instructivos que esta Dirección elabore para informar sobre dichas etapas.</i></p>	<p>S. Letelier.- ¿a las personas “afectas a” o a las responsables de operar el sistema, como se desprende del resto de este artículo?</p>

<p><i>Los precalificadores estarán obligados a llevar adelante las etapas señaladas, en que le corresponda, e informar oportunamente de ellas a los funcionarios de su dependencia.</i></p>	
<p>Artículo 31°.- <i>En la etapa de planificación deberán definirse pautas o estándares de rendimiento acordes con las metas y objetivos de las respectivas unidades, las que deberán ser comunicadas a los funcionarios logrando su aceptación y compromiso para adecuar rendimiento a aquellas. Esto quedará establecido en un compromiso formal de desempeño entre el precalificador y el funcionario.</i></p>	<p>V. Pérez.- Este artículo establece un procedimiento de difícil aplicación y con diversos vacíos, tales como, que no se indica la consecuencia de que el funcionario no apruebe o no se comprometa con las pautas de rendimiento acordes con las metas y objetivos. Se sugiere eliminar y establecer la evaluación solo en base a los factores, subfactores e instrumentos.</p> <p>S. Letelier.- 1.- propone agregar después de metas y objetivos” lo siguiente “del PDI vigente y”. 2.- Al señalar “logrando su aceptación y compromiso” es germen de PAROS CONSTANTES! ¿Qué pasa si un gremio no acepta las pautas y estándares, y exige unos más laxos? Después de ‘funcionarios’ – decir “ con al menos un año de antelación, para que adecuen... etc”</p> <p>R. Baño.- Está de acuerdo en acortar el artículo. Eliminando “logrando su aceptación y compromiso” y “compromiso formal de desempeño”. Cree adecuado dar a conocer los criterios con los cuales se les va a calificar, pero nada más que eso.</p>
<p>Artículo 32°.- <i>La precalificación de cada funcionario será realizada por su jefe directo, los que serán definidos por cada Facultad, Instituto o unidades administrativas.</i></p> <p><i>Los jefes directos considerarán lo señalado en el artículo N° 41 del Estatuto Administrativo al momento de realización la precalificación. Sin perjuicio de lo anterior, el jefe directo podrá considerar las opiniones de los distintos usuarios del sistema, entendiendo por tales todas aquellas personas o unidades que hayan sido destinatarios de alguna labor efectuada o servicio prestado por el funcionario durante el proceso de calificación.</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.- El jefe directo como pre calificador promueve, o el clientelismo o el servilismo, 2.- En el inciso primero, ¿faltó algo??¿Qué define la Facultad? ¿No es que el jefe directo ya está fungendo para ser tal? 3.- En el inciso segundo no debe ser opcional la opinión de los destinatarios. Debe decir ‘deberán recabar por medios válidos y confiables opiniones...’</p> <p>R. Baño.- Cree que está demasiado extenso y que darle carácter “facultativo” no tiene mucha fuerza. El jefe directo debe justificar su precalificación.</p> <p>M. Llanos.- Eliminar en el inc. 1° “los que serán definidos por cada Facultad, Instituto o unidades administrativas”, pues ya existen.</p>

<p>Artículo 33°.- <i>Las calificaciones del personal de las Facultades, Institutos y Hospital Clínico serán efectuadas serán realizadas por las respectivas Juntas Calificadoras Locales. Las calificaciones del personal de los Servicios Centrales serán efectuadas por la Junta de Calificación Central. Las Juntas Locales de calificación deberán definir, en cada caso, los instrumentos idóneos para considerar válidas las opiniones de los usuarios del sistema.</i></p> <p><i>La Junta calificadora central realizara la calificación de aquellos funcionarios que hayan integrado las juntas locales.</i></p>	<p>V. Pérez.- Observación de forma en redacción, eliminar “serán efectuadas”.</p> <p>M. Llanos.- ¿No es posible que la Junta Calificadora Central vea las apelaciones?</p>
<p>Artículo 34°.- <i>Las Juntas Calificadoras Locales, estarán integradas por:</i></p> <p><i>A.- El Decano, el Director de cada Instituto y el Director del Hospital Clínico, o la persona que en cada caso se delegue esta representación, quién la presidirá.</i></p> <p><i>B.- el Director Económico y Administrativo o, si no hubiere dicho cargo, la más alta autoridad administrativa de la unidad,</i></p> <p><i>C.- Un académico perteneciente a un Departamento, elegido por el Consejo de la Facultad o Instituto o por la instancia que corresponda en el Hospital Clínico.</i></p> <p><i>D.- Dos representantes del personal de colaboración (uno titular y uno suplente) elegido por éste, pertenecientes a la unidad donde funcionará la Junta Calificadora Local.</i></p> <p><i>La asociación de funcionarios con mayor representación en cada Facultad, Instituto y Hospital Clínico, tendrá derecho a designar un delegado, que sólo tendrá derecho a voz, ante la Junta Calificadora Local.</i></p> <p><i>Oficiará como secretario técnico y ministro de fe de cada Junta, el Jefe de Personal de cada organismo señalado en el inciso anterior, o quién desempeñe el cargo equivalente.</i></p> <p><i>El quórum mínimo de funcionamiento será de tres integrantes.</i></p>	<p>V. Pérez.- Se omite indicar quienes conforman la Junta en caso de ausencia o impedimento de algunos de sus miembros, salvo en el caso del representante del personal que tiene un suplente: De establecerse aquello, es posible eliminar el establecer un quórum mínimo de funcionamiento, debiendo funcionar con todos sus integrantes dada la importancia de la labor que realizan.</p> <p>S. Letelier.- Debe decir ‘Un representante del PC..., el que, junto con su suplente, será elegido por éste,... etc.</p> <p>P. Cordero.- No queda claro lo señalado en la letra B, pues al señalar “la más alta autoridad administrativa de la Unidad”, debiera decir “la segunda más alta”, pues la primera está incorporada en la letra A.</p> <p>M. Orellana.- Sugiere reemplazar “la persona que en cada caso se delegue” por “la persona en que se delegue”.</p>
<p>Artículo 35°.- <i>La Junta Calificadora Central estará integrada por:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El Prorector,</i> 	<p>S. Letelier.- Debe decir ‘Un representante del PC... , el que, junto con su suplente, será elegido por éste, ... etc.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>El Contralor Interno</i> • <i>El Secretario General</i> • <i>Dos representantes del personal de colaboración, (un titular y un suplente), elegido por éste, pertenecientes a Servicios Centrales.</i> • <i>Dos Vicerrectores, designados por el Rector.</i> • <i>La asociación de funcionarios con mayor representación en los Servicios Centrales, tendrá derecho a designar un delegado, que sólo tendrá derecho a voz, ante la Junta Calificadora Central.</i> 	<p>R. Baño.- Pregunta por la existencia del Secretario General de la Universidad.</p> <p>M. Flisfisch.- Ratifica idea de aclarar que es sólo un representante del personal de colaboración.</p>
<p>Artículo 36°.- <i>El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Junta Calificadora ante el Rector de la Universidad de Chile.</i> <i>La apelación deberá interponerse ya sea en el mismo acto de la notificación de la resolución de la Junta Calificadora o dentro del plazo de cinco días, contado desde la fecha de notificación ante la misma Junta recurrida, la que la remitirá con los antecedentes respectivos a dicha autoridad, en el plazo de tres días. En casos excepcionales, calificados por la Junta, el plazo para apelar podrá ser de hasta diez días contado desde la fecha de notificación. (Art. 32 de Reglamento de Calificación).</i></p>	<p>R. Baño.- Señala que tiene entendido que la apelación debiera efectuarse ante la Junta Calificadora Central, y que le Rector debiera ser una última instancia. Debiera ser similar a sistema de académicos.</p> <p>M. Flisfisch.- Explica sistema que rige a los académicos.</p> <p>Y. Fariña.- En ese caso debiera crearse un Junta Local de Servicios Centrales, para estuvieran en igualdad de condiciones que los funcionarios de Facultades.</p> <p>M. Orellana.- Sugiere eliminar en el primer inciso “de la Universidad de Chile”, se entiende simplemente con señalar “ante el Rector”.</p>
<p>Artículo 37°.- <i>Al decidir sobre la apelación el Rector deberá tener a la vista la hoja de vida del funcionario, la precalificación, la calificación y los antecedentes que proporcione el interesado. Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado en la calificación, pero en caso alguno rebajarse. La apelación deberá ser resuelta fundadamente, dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde su interposición.</i></p>	<p>S. Letelier.- Resulta obvio “deberá tener a la vista la hoja de vida del funcionario, la precalificación, la calificación y los antecedentes que proporcione el interesado”.</p> <p>C. Misrachi.- Explicitar el Derecho de los funcionarios, otorgado por el artículo 160 del Estatuto Administrativo que establece a la Contraloría General de la República, como última instancia de apelación.</p> <p>V. Pérez.- Aclara que ante Contraloría se formulan reclamos, no apelaciones.</p> <p>M. Llanos.- Todo la primera parte la sacaría. Sólo dejaría el plazo, o incluso trasladaría dicha parte como un inc. del artículo anterior.</p>

	<p>M. Orellana.- No entiende por qué en este caso no se podría bajar la calificación. (Ver Estatuto Administrativo).</p> <p>V. Pérez.- Solicitar aclarar que es lo que implica la fundamentación la calificación.</p> <p>M. Flisfisch.- Necesidad de fundamentar la apelación por parte del funcionario.</p>
<p>PARRAFO VIII: Cesación de Funciones: Procedimiento y Formalidades.</p>	
<p>Artículo 38°.- Los funcionarios cesarán en sus cargos por las siguientes causales, de acuerdo con lo señalado en el Estatuto Administrativo:</p> <p><i>a.- Aceptación de renuncia</i> <i>b.- Jubilación, obtención de pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo</i> <i>c.- Declaración de vacancia del cargo.</i> <i>d.- Destitución</i> <i>e.- Supresión del empleo</i> <i>f.- Término del período legal por el cual fue nombrado.</i> <i>g.- Fallecimiento.</i></p>	<p>R. Baño.- Reitera su observación genérica, en orden que esta sección no estuviera en este reglamento, pues es común a los académicos.</p> <p>G. Riquelme.- Falta incorporar causal de eliminación en caso de ser mal calificado reiteradamente.</p> <p>M. Llanos.- Existen aspectos no explicados. No se entienden algunos términos jurídicos. Como letras c, d y e.</p>
<p>Artículo 39°.- La decisión de supresión del empleo y su fundamento, deberá ser comunicada por escrito al funcionario, con treinta días de anticipación al acto administrativo que la formalizará.</p>	<p>V. Pérez.- El acto administrativo surte sus efectos cuando se encuentra totalmente tramitado, y solo en esa instancia debe ser notificado al interesado. La fecha de total tramitación no es definible por la Universidad, por lo que no es posible establecer plazos asociados a ella en los términos propuestos. Este requisito de aviso de término de funciones solo está establecido en el área privada no así en la administración pública por las normas que se aplican para la supresión del empleo.</p> <p>M. Llanos.- Pide explicar supresión del empleo. Sostiene que también se tiene que avisar al funcionario en caso de destitución.</p> <p>M. Flisfisch.- El destituido es previo sumario administrativo.</p>
<p>Artículo 40°.- El Rector, o la autoridad de la unidad académica o administrativa que corresponda, deberá establecer las asignaciones especiales para los siguientes casos:</p>	<p>V. Pérez.- Los beneficios que se establecen en este artículo son de carácter indemnizatorio, por lo que son materia de ley y no pueden establecerse reglamentariamente.</p>

<p><i>a.- Los funcionarios que estén en condiciones de jubilar, que presenten su renuncia voluntaria, una asignación de un mes por año, con un tope de once meses, calculada del promedio de las últimas doce remuneraciones imponibles.</i></p> <p><i>b.- Para los funcionarios que habiendo cumplido veinte o más años de servicio en la Universidad y que no cumplan el requisito para jubilar y que presenten su renuncia voluntaria, la asignación establecida en la letra a. precedente, tendrá un tope de seis meses.</i></p> <p><i>c.- En caso de declaración de vacancia, excepto por calificación insuficiente o supresión de cargo, la asignación referida en la letra a. precedente, tendrá un tope de seis meses.</i></p>	<p>S. Letelier.- 1.- En el inciso primero eliminar “las”, que va entre “establecer y “asignaciones”. 2.- La letra a) sustituir por la siguiente redacción “Los funcionarios que estén en condiciones de jubilar <u>y</u> que presenten su renuncia voluntaria, una asignación de un mes por año <u>servido</u>, con un tope de once meses, calculada <u>sobre la base</u> del promedio de las últimas doce remuneraciones imponibles. 3.- En la letra c), no se ha definido en ninguna parte antes el concepto de “vacancia” y si se rige por el Estº Admº.</p> <p>R. Baño.- En caso que se decidiera dejar este artículo en este Reglamento, rechazándose las observaciones genéricas que aquí se hacen, creo que se presta a confusiones con respecto a la ley de incentivo al retiro, lo cual habría que aclarar. Además, la letra c) es confusa, no sólo porque no se ha definido la declaración de vacancia, sino porque pareciera indicar que el tope de seis meses no se aplica a los que abandonan el cargo por calificación insuficiente o supresión del cargo, pudiendo entenderse que para ellos rige el tope de once meses.</p>
<p>TÍTULO SEGUNDO: De las Remuneraciones</p>	<p>S. Letelier.- Este título debe regir tanto para funcionarios como para Académicos, ya que este reglamento se integrará a un RG que es común.</p>
<p>Artículo 41º.- <i>Los funcionarios tendrán derecho a percibir por su trabajo y por los servicios prestados, las remuneraciones y demás asignaciones adicionales establecidas por la Universidad y por las leyes que le sean aplicables, en forma regular, oportuna y completa.</i></p>	<p>S. Letelier.- Sustituir “funcionarios” por “los Empleados de la Universidad”.</p> <p>R. Baño.- Reitera su observación en cuanto este aspecto es común a los académicos y funcionarios.</p>
<p>Artículo 42º.- <i>La Universidad, deberá establecer un sistema de remuneraciones equitativo basado en criterios objetivos de asignación de remuneraciones, en que el análisis y descripción de las funciones propias a desempeñar sean requisitos indispensables para esta tarea. Para ello, la remuneración correspondiente a cada nivel a que se refiere el artículo 19 del presente Reglamento, será fijada por cada organismo universitario, debiendo ajustarse en cuanto a los mínimos y máximos, a los rangos que previamente determine la Dirección de RR.</i></p>	<p>V. Pérez.- Se sugiere eliminar desde “<i>Para ello, la remuneración correspondiente a cada nivel...</i>”, en adelante, ya que la propuesta implica centralizar procesos que hoy son descentralizados y esto tiende a limitar la flexibilidad que tiene la Universidad en materia de remuneraciones. La referencia al artículo 19 de este reglamento no corresponde.</p> <p>S. Letelier.- 1.- Agregar un inciso, separado los dos estamentos. “Para ello, la remuneración de los académicos se fijará de acuerdo a lo que establezca el RGACAD”. En el tercer inciso,</p>

<p><i>HH. Sin perjuicio de lo anterior el Rector podrá modificar los montos de cada nivel, si lo estima necesario.</i></p>	<p>agregar “La remuneración <u>de los funcionarios</u> correspondiente a cada nivel...”. 2.- Evitar la discrecionalidad, obligando a que fundamente en el PDI, agregar al final del inciso “, en función del PDI vigente”.</p> <p>M. Llanos.- Propone eliminar “Sin perjuicio de lo anterior el Rector podrá modificar los montos de cada nivel, si lo estima necesario”.</p> <p>M. Flisfisch.- Reitera observación en cuanto al carácter común de este artículo, para académicos y funcionarios.</p>
<p>Artículo 43°.- <i>Los funcionarios tendrán derecho a percibir las asignaciones señaladas en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, además de las que especialmente establezca la Universidad. Además, los organismos universitarios podrán determinar estímulos para su personal de acuerdo a sus PDI y a los recursos financieros vinculados al cumplimiento de metas de desempeño individual y colectivo.</i></p> <p><i>Un Reglamento Especial regulará las asignaciones, el que deberá sujetarse a las normas siguientes:</i></p> <p><i>1°.- Las asignaciones universitarias serán establecidas en un monto o porcentaje</i></p> <p><i>2°.- Las asignaciones de productividad se deberán determinar considerando los costos asociados a su generación, los incrementales y los derivados del uso de infraestructura y funcionamiento universitario.</i></p> <p><i>Estos costos serán determinados por la Dirección Económica del organismo universitario, considerando el porcentaje que deba destinarse a inversión.</i></p> <p><i>3°.- La asignación de productividad por ingresos propios será incompatible con el pago de horas extraordinarias contabilizadas por la generación de los mismos ingresos. Tampoco se podrá percibir cuando, por generarlos, el funcionario no cumpla cabalmente con sus funciones habituales.</i></p>	<p>V. Pérez.- Los beneficios remuneratorios deben establecerse, a través de las asignaciones que se fijen al efecto, lo que permite regular uniformemente su otorgamiento. Propone eliminar “Además, los organismos universitarios podrán determinar estímulos para su personal de acuerdo a sus PDI y a los recursos financieros vinculados al cumplimiento de metas de desempeño individual y colectivo”.</p> <p>S. Letelier.- 1.-En el inciso primero se repite mucho la palabra “además”. Propone también reemplazar PDI por “planes respectivos” 2.- Propone que desde el inciso segundo en adelante “Un reglamento especial” sea otro artículo (43 bis). 3. En las asignaciones, en la N°1 precisamente SE QUERÍA EVITAR QUE FUESE EN ‘MONTO’ ¿se desechó? 4.- Falta explicitar qué tipos de asignaciones, y definirlos: a) -- “asignación universitaria” (que debe ser en %), b) – “asignación de productividad por ingresos propios de la Unidad”. 5.- La asignación por productividad se divide a su vez en: - “Asignación de productividad por reparto” (de ingresos extras de la unidad) que puede ser en ‘Monto’, - “Asignación de productividad por participación o iniciativa, etc , un % máximo del ingreso. 6.- Reemplazar “Tampoco se podrá percibir cuando, por generarlos, el <u>académico o</u> funcionario no cumpla cabalmente con sus funciones habituales”.</p> <p>M. Flisfisch.- Sostiene que este reglamento es demasiado específico. Dejaría sólo que “Los funcionarios tendrán derecho a percibir las asignaciones señaladas en el Estatuto</p>

	<p>Administrativo y en leyes especiales”. Dejaría a un reglamento especial determinar las asignaciones.</p> <p>V. Pérez.- Suscribe lo señalado por profesora Flisfisch, sugiere eliminar este artículo.</p> <p>J. Piquer.- Suscribe la idea de eliminar todo lo posterior al inciso primero. Lo señalado como artículo 43 Bis por profesora Letelier.</p>
<p>Artículo 44°.- <i>En caso de fallecimiento de un funcionario, la autoridad establecerá una asignación especial equivalente a dos meses de la última remuneración en beneficio del cónyuge sobreviviente o los hijos o los padres, en el orden señalado.</i></p>	<p>V. Pérez.- Ajustar al Art. 114 del estatuto administrativo. “En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso”. La propuesta de redacción establecida en el reglamento en comento, implica el otorgamiento de beneficios indemnizatorios que son materias de ley.</p> <p>S. Letelier.- Reemplazar “fallecimiento de un <u>académico o funcionario</u>”.</p>
<p>TÍTULO TERCERO: Normas Varias</p>	
<p>Artículo 45.- <i>Las personas que celebren convenios a honorarios con la universidad, para tareas no habituales, deberán acreditar idoneidad para el desempeño de la labor. Sus honorarios no podrán exceder los niveles normales de remuneración que ésta determine para sus funcionarios.</i></p>	<p>V. Pérez.- Se sugiere eliminar lo referido a los convenios a honorarios, ya que al no constituir personal de la Universidad de Chile, no debieran incluirse en el presente reglamento y deben regirse por las disposiciones que sus contratos establezcan.</p> <p>M. Flisfisch.- Está de acuerdo con la observación del Rector. Sostiene que es absurdo colocar límites al pago de honorarios.</p> <p>M. Llanos.- Coincide en que no se puede limitar monto de pago a honorarios.</p>
<p>Artículo 46°.- La administración del Personal del Colaboración de la Universidad dependerá de la Dirección de Recursos Humanos, que contará para estos efectos con: una Comisión Técnica. Esta Dirección será responsable de velar por el desarrollo integral de los funcionarios, además del correcto y oportuno cumplimiento de las disposiciones normativas, leyes e instrucciones, que afecten a todo el personal de la Universidad. Para</p>	<p>V. Pérez.- No es necesario establecer vía reglamento el imperativo de una comisión técnica asesora, ya que esas instancias, por su naturaleza, pueden constituirse en cualquier momento asignándosele objetivos específicos al momento de su convocatoria.</p> <p>S. Letelier.- 1.- agregar después de las palabras “selección e ingreso “lo siguiente “aplicación de los perfiles de cargo y estructura de niveles</p>

<p>ello, deberá instruir, asesorar, supervisar y retroalimentar a las unidades académicas y administrativas en materias como: reclutamiento, selección e ingreso; capacitación y desarrollo; evaluación del desempeño; calidad de vida y prevención de riesgos.</p>	<p>jerárquicos”; Es lo más importante para que la ‘carrera funcionaria’ sea efectiva ¡!</p> <p>R. Baño.- Señala que lo referido a una Dirección de Recursos Humanos es algo que debiera regularse en un Título Especial dentro de este reglamento, o en un reglamento especial, pues existen muchos aspectos que no aparecen solucionadas o reglamentadas. Organización, dependencias, funciones, atribuciones, etc. Considera que es necesaria otra redacción o un nuevo reglamento si fuera más complejo.</p>
<p>Artículo 47°.- En cada Facultad u organismo universitario deberá existir una Comisión de Recursos Humanos Local, que tendrá como propósito desarrollar acciones en todos los aspectos de carrera funcionaria, actuando como ente coordinador entre la estructura de cada unidad académica o administrativa local y la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad en estas materias.</p>	<p>V. Pérez.- Las funciones que se están asignando a las comisiones locales, las que no deben ser establecidas vía este reglamento por las razones expresadas en el punto anterior, son funciones propias de las instancias administrativas formales que existen en la Universidad y no corresponde asignarle funciones de coordinación que puede ejercer la Dirección de Recursos Humanos conforme a las atribuciones que en este mismo reglamento se le definen.</p>
<p>Artículos Transitorios</p>	
<p>Artículo 1°.- Dentro del plazo de un año el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, dictará un reglamento especial de asignaciones universitarias.</p> <p><i>Mientras no se dicte dicho reglamento, mantendrán su vigencia las normas universitarias que actualmente fijan asignaciones remuneratorias.</i></p>	<p>S. Letelier.- ¿A partir de cuándo?</p> <p>M. Flisfisch.- Así como se opuso a la inclusión de la asignación, también cree inadecuado imponer al Rector dictar un reglamento especial de asignaciones universitarias.</p> <p>Y. Fariña.- Sostiene que no existe carrera funcionaria si no se regula el desorden de las asignaciones universitarias y este es el propósito de esta norma.</p>
<p>Artículo 2°.- Para efectos de lo dispuesto en el artículo 19 del presente Reglamento, todos los funcionarios deberán ser incorporados en el nivel jerárquico correspondiente, con excepción de las altas autoridades elegidas. La nueva normativa no podrá, en caso alguno, implicar una rebaja en las remuneraciones que los funcionarios se encuentren percibiendo a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento.</p>	<p>V. Pérez.- La referencia al art. 19 de este reglamento no corresponde.</p> <p>S. Letelier.- 1.- Falta un inciso previo: “Para efectos de lo dispuesto en el artículo 19 del presente Reglamento, Dentro del plazo de 6 meses contados desde... la DRRHH propondrá al Rector la estructura general de ‘niveles jerárquicos’, para su aprobación por el C.U. 2.- Propone que el actual inc. 1°, pase a ser el segundo y quede de la siguiente forma “<u>Una vez aprobada la estructura, todos los funcionarios deberán ser incorporados en el nivel jerárquico correspondiente al cargo que ostentan</u>, con excepción de las altas autoridades elegidas. La nueva normativa no podrá, en caso</p>

	alguno, implicar una rebaja en las remuneraciones que los funcionarios se encuentren percibiendo a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento.
--	---

A las diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos se retira el señor Rector-Presidente y continúa la plenaria bajo la dirección del señor Hiram Vivanco, Vicepresidente del Senado Universitario.

Al término de la revisión de las indicaciones de cada artículo y conocidas las indicaciones para los artículos, según se indica precedentemente, intervienen, en el orden y oportunidades que se señalan, el señor Vivanco, la señora Riquelme, el señor Mpodozis, la señora Riquelme, los señores Cooper y Baño, la señora Riquelme, los señores Vivaldi y Vivanco, la señora Riquelme y el señor Baño, para hacer sugerencias sobre la forma de continuar con este Proyecto de Reglamento. Se acuerda que la Comisión revise las indicaciones y en un plazo de quince días presente a la plenaria una propuesta con los artículos a los que se refiere cada indicación.

3.- Otros Asuntos.

No hubo.

Siendo las dieciocho horas con cinco minutos el señor Vivanco levanta la sesión.

Firman en conformidad.

Enrique Manzur Mobarec
Senador Secretario

Hiram Vivanco Torres
Vicepresidente