



ACTA N° 02/2023

**SESIÓN ORDINARIA CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

En Coyhaique, se realiza de manera híbrida, esto es, de manera presencial combinada con conexión telemática, vía Plataforma Zoom, sesión ordinaria del Consejo Superior de la Universidad de Aysén, la que ha sido fijada para el día lunes 03 de abril de 2023 dando inicio a las 15:04 y cerrando a las 18:05 horas.

Asisten a esta sesión ordinaria:

1. Srta. Natacha Alejandra Pino Acuña, Rectora de la Universidad de Aysén.
2. Srta. Soledad Gómez Riffo, presente de forma presencial.
3. Sr. Roberto Jaramillo Alvarado, presente de forma telemática.
4. Sr. Pastor Cea Merino (presente de forma presencial).
5. Enrique Garín López, (presente de forma presencial).

Secretaria de Acta: Sra. Ximena Jiménez Ulloa, Secretaria General Universidad de Aysén.

Rectora Natacha Pino, da la bienvenida e inicio a la sesión, haciendo presente que se ha excusado de participar el día de hoy, el consejero Daniel Conei; en tanto la consejera Alejandra Voigt, ha informado que se integrará telemáticamente en el curso de la sesión.

A continuación, la Rectora realiza una lectura resumida de los puntos contenidos en la tabla, que ha sido enviada con antelación a cada uno de los consejeros.

1. Aprobación de Acta, sesión N° 1/ 2023.

Consejera Gómez, hace un alcance respecto del acta del mes de enero del presente año, que hizo llegar por correo electrónico en el curso de la mañana, por lo que solicita que se considere. Refiere que uno de ellos dice relación con el tema del costeo de las carreras, en donde precisa que desde la Dirección Académica se hizo un levantamiento de información de las horas.

Asimismo, indica que respecto de su intervención en torno al presupuesto 2024, en la parte que dice que se debe tener a la vista la posibilidad de una dura negociación de reajuste de remuneraciones a

fin de evitar que esto implique retrasos en su presentación; lo que dijo fue que se tenga en vista si es que hay reajustes en las remuneraciones de los funcionarios por parte del gobierno, que tengamos una propuesta antes de llegar a una negociación o tener una nueva movilización.

Consejero Cea, indica que no alcanzó a leerla completa y añade que, respecto de la última acta del 2022, el Consejero Garín y él hicieron observaciones, por lo que pide que se envíen la versión final para aprobarlas también.

Conforme a lo anterior, se pospone su aprobación, para una próxima sesión.

2. Modificación Decreto Universitario Afecto N° 6/2020, (modificado por Decreto Universitario Afecto N°4/2022), que crea la Planta de Personal de la Universidad de Aysén.

Rectora, da la bienvenida al Director de Administración y Finanzas, Juan Pablo Espinoza Martínez, quien junto con saludar, plantea que se han tomado algunas medidas con respecto a rectificar algunos reglamentos o manuales de remuneraciones de la universidad, atendido el actual escenario financiero de la universidad, lo que si bien no tiene una implicancia hoy día, si lo tiene para mirar para la Universidad en el futuro y tiene por objeto dar cumplimiento a lo que se le encomendó en la sesión de enero del Consejo Superior, en torno a la reorganización; y esto busca habilitar un mayor margen de plantas para los distintos estamentos de la organización; para lo cual la encargada de la unidad de Desarrollo de Personas, Daniela Fernández, lideró tal diseño.

Encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas, indica que se están generando las mejoras para ampliar el margen de acción, ampliando la planta de personal de la Universidad de Aysén, del ámbito del personal de colaboración.

En el ámbito de los profesionales, actualmente tenemos grados del 6 al 15; los técnicos del grado 10 al 17; los administrativos del grado 12 al 17 y en auxiliares tenemos grados del 18 al 19.

Alude a la presentación que se despliega, en la que se presenta la situación actual y luego la propuesta, reiterando que con esto se busca ampliar la planta profesional creando tres nuevos grados del 16 al 18. Lo mismo ocurre con la planta de técnicos, en que se propone ampliar hasta al grado 23. Siguiendo, luego con la planta de administrativos, cuya propuesta es que se amplíe hasta el grado 22. Por último, respecto de la planta de auxiliares, se propone ampliarla hasta el grado 25.

Director de administración y finanzas indica que hoy se está implementando un plan piloto en que se han contratado personal por código del trabajo, en torno a servicios que antes se externalizaban y que hoy operan como mayordomos. Si tales contrataciones se hubieran contratado como

funcionarios, deberían asociarse a un grado 23 aproximadamente, cosa que, con la planta actual, no sería posible.

La Encargada de Desarrollo de Personas, continúa, aludiendo al resumen que se contiene en la presentación, con el cómo quedaría la estructura del personal de colaboración, con el aumento de los grados que se ha propuesto.

La Secretaria General, añade que este año se deben traspasar al personal a honorario, a calidad de contrata o planta; respecto de lo cual, también incide la propuesta que se está presentando y que propende a tener mayor margen de alternativas.

Consejo Pastor Cea, consulta cómo tener la certeza que no existan nuevas contrataciones y que solo se consideren, potencialmente los servicios externalizados. Además, consulta, cuántos académicos se tiene en grados 6 y 7 y solicita que se repiense los grados de los académicos, en conexión con las jerarquías, porque desde allí igualmente se plantean comparaciones.

Director de administración y finanzas, concuerda con lo dicho por el consejero Cea, pero indica que en esta presentación se refiere al personal de colaboración, dado que el ámbito académico está en el ámbito del Desarrollo Académico.

Consejero Cea, solicita incorporar una propuesta por Rectoría y presentarla al consejo superior.

Rectora propone que todo el estado del arte, se exponga al fin del primer semestre, resguardando que exista una relación entre jerarquía y remuneración.

Director de administración y Finanzas, plantea que necesita el insumo de la jerarquización y de la distribución de su jornada en los diversos ámbitos, para proyectar su ejercicio docente y con ello, presupuestar las horas de los docentes colaboradores.

Consejero Jaramillo, plantea que es razonable la ampliación de grados en la planta, porque con la multiplicidad de actividades que se desarrollan en la Universidad, es mejor la mayor amplitud posible.

Repara en la forma de contratación y plantea la consulta: ¿El personal está contratado como planta y contrata y en qué proporciones; o todos figuran en planta o todos a contrata?

Plantea otra duda, propia de una universidad en proceso de formación, en que los cupos tienden a tener una forma piramidal en los diferentes cargos. Más cupos en grados inferiores y menos en los superiores. Acá, le llama la atención que no se vea así. Adicionalmente consulta si cada grado está asociado a una remuneración y si ello se respeta.

Director Administración y Finanzas responde que concuerda con las observaciones, que tienen consecuencias no sólo financieras, sino incluso de clima organizacional, por lo que es necesario tender hacia esa pirámide a la que alude el consejero Jaramillo.

La Encargada de la Unidad de Personas, complementa lo que se ha dicho, indicando que la planta existente, tiene relación a lo que se hizo levantando la realidad de esa oportunidad, explica que la realidad era muy distinta. Asimismo, clarifica, que cada grado responde a una remuneración específica y al cargo que se desempeña; y hoy todos los funcionarios de la Universidad, a excepción de los directivos y Contralora, son personal a contrata.

Consejera Gómez, añade que algunos grados profesionales, no están acorde a las funciones que realizan. Por ejemplo, personas en grado alto que no son jefatura, respecto de lo cual se hace necesario realizar el cruce con los perfiles de cargo. Ella, podría estar de acuerdo con la ampliación en administrativos y auxiliares, pero no en profesionales y técnicos, en que se debe evitar que haya profesionales, administrativos y técnicos que estén finalmente en un mismo nivel y rango de sueldo o que unos de interpongan sobre otros.

Encargada de la Unidad de Desarrollo de personas, plantea que esto tiene por objeto nivelar.

Consejera Gómez, añade que se tenga en consideración preponderante el rol que las personas desempeñan y que el grado sea acorde a ello. También plantea que exista coherencia en la contratación, esto es, que se contraté a un profesional con un grado acorde a la función.

Consejero Garín, consulta cuánto gana un profesional grado 18.

Encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas hará llegar una tabla de grados y remuneraciones potenciales.

Rectora enfatiza lo planteado por la Consejera Gómez, en orden a no precarizar el trabajo.

Director de Administración y Finanzas añade que, hasta ahora, cada unidad ha fijado de mutuo propio el grado y la remuneración que se asocia a cada contratación, lo que no debería ser así, sino que debería pasar por la Unidad de Desarrollo de Personas.

Consejero Cea, plantea que no entiende porque el académico Gerard Olivar es grado 6, y solicita que se clarifique tal información y se considere en perspectiva con otras situaciones y se genere una respuesta en función de un plazo. Solicita que se revise el concurso público por el que ingresó Gerard y se revisen las incongruencias que se generan en este ámbito.

Director de Administración y Finanzas, insiste que sea el primer semestre. Solicita que se le dé la instrucción, para dar curso a eso y hacer un trabajo conjunto con el Director Académico.

Rectora reafirma que es algo que se requiere y que se trabaje con Dirección Académica para elaborar un plan de trabajo de cara al próximo consejo superior.

Consejero Cea plantea que, en el acta del 21 marzo de 2022, se habló de esto mismo y que se debe evitar que se esté todos los años hablando de lo mismo. Añade, que allí se planteó cómo se realizaría el traspaso a las plantas, que se generaría una comisión y que se informaría al consejo sobre los avances de ello, por lo que él se pregunta ¿cuáles son los avances, porque no se envió al Consejo Superior la información?

Encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas, plantea que estando conformada la comisión y que atendido que hay personas que no continuaron en la Universidad, que estaban llevando esto, se esperó que llegara el nuevo Director, tras lo cual no se prosiguió con ello porque eso tenía que ir de la mano con el levantamiento de perfiles de cargo.

Director de Administración y Finanzas indica que, respecto de los perfiles de cargo, se han hecho gestiones, pero que la empresa que inició, no tuvo buen desempeño, por lo que se debió poner término a ese contrato y se prosiguió con la Universidad de Chile, por medio de la Tutoría, pero haciendo la distinción entre personal de colaboración y personal académico. Respecto del personal académico, entiende que está a cargo del Director Académico y respecto del personal de colaboración entiende que está en gran parte desarrollado.

Encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas informa que están los perfiles de todas las jefaturas, y gran parte del personal y que la encargada se encuentra en proceso de *traspasije* de información.

Director de administración y Finanzas, aclara que este proceso no va a terminar ahí, respecto del personal de colaboración, porque se levantó un estado del arte, no desde el deber ser; lo que debe ir en consonancia con la reestructuración del personal, en orden a ¿qué es lo que necesitamos y que podemos pagar también?

Consejero Garín, plantea que una cosa es levantar los perfiles y otra es definir qué cosa necesito para la función específica, de cada departamento, área y si ello está alineado con lo que se necesita y que se debe considerar en la reestructuración. Definido aquello y lo que cada área requiere, pregunta ¿se puede reestructurar?

Rectora dice que sí, que se tiene la atribución para fusionar unidades, separar unidades, crear nuevas, darle la funcionalidad que se requiere. Tenemos esa autonomía, cuyo ajuste tiene que pasar por aquí también.

Consejero Garín pregunta cuál es la meta de fecha y se reitera por Director de Administración y Finanzas que la meta es el primer semestre. La propuesta de reestructuración debiese hablar desde las finanzas a la orgánica.

Secretaria General, plantea que cuando se realiza un perfilado de cargos, se ha de tener un recaudo aún mayor en el contexto que en se realiza una reorganización, porque si entregamos a las personas, a los académicos, al personal; una idea de lo que se levantó y eso va a cambiar en un mes o dos meses, por las razones que sean; y luego se da un vuelco en torno al deber ser, es un factor a considerar las expectativas de las personas, por lo que insta a ser cuidadosos en eso.

Consejera Gómez, añade que en torno al trabajo de la universidad en cuanto a los perfiles de cargo, se pidió describir las funciones por los mismos colaboradores. Además, menciona que no se ha tenido ninguna información de la evaluación de desempeño anterior y ya debemos comenzar con la nueva.

Jefa de unidad de personas, agrega que el proceso se realizó por la metodología que definió la Universidad de Chile como tutoría.

Director de Administración y Finanzas agrega, que más allá del asunto financiero, es importante considerar que la reorganización la Universidad la necesita y si bien puede sonar curioso, se debe tender a una desprofesionalización, porque efectivamente es atípico el escenario que tenemos hoy.

Consejera Gómez, señala que también se debe llegar con estas propuestas e información a los académicos.

Consejero Cea, aprueba propuesta planteada en torno al personal no académico y solicita que se agregue a los académicos. Consulta al Director de Administración y Finanzas, pero este responde que la idea de esto es reorganizar la universidad en términos estructurales, no académicos; que son cosas distintas. Esto es un insumo para la reorganización.

Rectora se compromete a plantear una revisión, desde Desarrollo Académico, dentro del primer semestre.

Encargada de Desarrollo de Personas, pide hacer una aclaración en torno al grado del profesor titular Gerard Olivar Tost, indicando que es académico grado 9, esto es, está en la misma condición que el profesor titular Sergio Martinic Valencia.

Consejero Cea reitera la necesidad de darle celeridad al ámbito académico, porque esto es una universidad, y reiterativamente, año a año, se ve la planta no académica y el ámbito académico, sigue pendiente.

Consejero Jaramillo añade que, mirado desde otra óptica, es necesario hacer la carrera o planta académica porque desde el punto de vista económico es lo que tiene particular impacto en el presupuesto de la universidad y el que tiene la mayor complejidad en su aplicación. Frente a nuevas contrataciones, dice que sería sano para la universidad, que ingresen con convenios de desempeño, en que se establezcan claramente la distribución de jornada y los productos que comprometen para la universidad. Esto al menos para los nuevos, pero hay que ordenar eso.

ACUERDO N° 08/2023: *Se aprueba por 4 votos a favor y 1 voto en contra, la ampliación de la planta profesional, técnica, administrativa y auxiliar, conforme a la propuesta planteada por la Unidad de Desarrollo de Personas, teniendo el recaudo en la implementación, de no incurrir en las prevenciones planteadas por los consejeros y por la rectora, en orden a no incurrir en precarización del empleo y situarlo acorde a los perfiles de cargo.*

El detalle de los votos es el siguiente:

Consejera Gómez. No aprueba, hasta que se tenga información de los grados que se va a presentar. Está de acuerdo con que se debe ampliar la planta, pero como en el pasado ya hubo problemas por criterios en los grados habría que tener la mirada sobre las brechas entre profesionales, técnicos y administrativos.

Consejero Cea, aprueba, atendido que hay compromiso de considerar las observaciones que se han ido realizando.

Consejero Garín, aprueba, porque hay que darle curso a la reorganización, relevando la necesidad que ello vaya en línea con los perfiles.

Consejero Jaramillo, aprueba y está satisfecho con la presentación.

Rectora, aprueba.

Atendido que se logran los $\frac{2}{3}$ de los miembros del Consejo Superior, se entiende aprobado el punto.

Conforme a lo anterior, el detalle de la Planta del Personal de Colaboración de la Universidad de Aysén, se configura de la siguiente manera:

| Cargo | Planta | Grado | Número de Cargos |
|-------------|--------------|-------|------------------|
| Profesional | No Académica | 6 | 2 |
| Profesional | No Académica | 7 | 8 |
| Profesional | No Académica | 8 | 7 |
| Profesional | No Académica | 9 | 2 |
| Profesional | No Académica | 10 | 3 |
| Profesional | No Académica | 11 | 0 |
| Profesional | No Académica | 12 | 7 |
| Profesional | No Académica | 13 | 3 |
| Profesional | No Académica | 14 | 5 |

| | | | |
|-------------|--------------|----|---|
| Profesional | No Académica | 15 | 0 |
| Profesional | No Académica | 16 | 1 |
| Profesional | No Académica | 17 | 1 |
| Profesional | No Académica | 18 | 1 |

| Cargo | Planta | Grado | Número de Cargos |
|---------|--------------|-------|------------------|
| Técnico | No Académica | 10 | 0 |
| Técnico | No Académica | 11 | 0 |
| Técnico | No Académica | 12 | 0 |
| Técnico | No Académica | 13 | 0 |
| Técnico | No Académica | 14 | 1 |
| Técnico | No Académica | 15 | 0 |
| Técnico | No Académica | 16 | 1 |
| Técnico | No Académica | 17 | 0 |
| Técnico | No Académica | 18 | 1 |
| Técnico | No Académica | 19 | 1 |
| Técnico | No Académica | 20 | 1 |
| Técnico | No Académica | 21 | 1 |
| Técnico | No Académica | 22 | 1 |
| Técnico | No Académica | 23 | 1 |

| Cargo | Planta | Grado | Número de Cargos |
|----------------|--------------|-------|------------------|
| Administrativo | No Académica | 12 | 0 |
| Administrativo | No Académica | 13 | 0 |
| Administrativo | No Académica | 14 | 0 |
| Administrativo | No Académica | 15 | 5 |
| Administrativo | No Académica | 16 | 4 |
| Administrativo | No Académica | 17 | 0 |
| Administrativo | No Académica | 18 | 1 |
| Administrativo | No Académica | 19 | 1 |
| Administrativo | No Académica | 20 | 1 |
| Administrativo | No Académica | 21 | 1 |
| Administrativo | No Académica | 22 | 1 |

| Cargo | Planta | Grado | Número de Cargos |
|------------|--------------|-------|------------------|
| Auxiliares | No Académica | 18 | 2 |
| Auxiliares | No Académica | 19 | 2 |
| Auxiliares | No Académica | 20 | 1 |
| Auxiliares | No Académica | 21 | 1 |
| Auxiliares | No Académica | 22 | 1 |
| Auxiliares | No Académica | 23 | 1 |
| Auxiliares | No Académica | 24 | 1 |
| Auxiliares | No Académica | 25 | 1 |

ACUERDO N° 09/2023: complementario respecto del Acuerdo anterior, el Consejo Superior decidió por la unanimidad de sus integrantes:

- i. Se acuerda que, la Dirección Académica, desde el Comité de Desarrollo Académico, presente en la próxima sesión del Consejo Superior, un Plan de Trabajo, respecto de los perfiles de cargo académicos y su relación con el grado y jerarquía; así como la distribución de la jornada laboral.

ii. Se acuerda que, en base a la propuesta anterior, la Dirección Académica, desde el Comité de Desarrollo Académico, presente a fines de semestre, el resultado de tal Plan de Trabajo.

3. Modificación artículo 24 del Decreto Universitario Afecto N° 9/2018, Reglamento de Personal de Colaboración, ítem Remuneraciones.

Expone, encargada de Unidad de Desarrollo de Personas, Daniela Fernández.

Asignación de implementación.

Se propone reemplazar la asignación, como una asignación permanente, que pasa a denominarse asignación Universidad de Aysén, con el ánimo de reconocer y mantener el estipendio, pero en relación a lo que significa trabajar en la Universidad de Aysén.

Asignación Profesional.

Ésta y la *Asignación única Tributables*, actualmente se contemplan en términos de reajuste, conforme a la escala de remuneraciones del sector público, por lo que se solicita que la asignación se mantenga, pero se establezca conforme a la escala de Remuneraciones de la Universidad de Aysén.

Director de Administración y Finanzas, agrega que dicha asignación, al igual que la única tributable, se reajusta acorde a las Remuneraciones del sector público, lo cual es disonante con la realidad Universitaria, porque la Universidad no recibe mayores recursos en relación a estas asignaciones. Hoy, estas asignaciones aumentan, aun cuando internamente no se establezcan reajustes.

Encargada de desarrollo de personas, indica que la idea es que esta asignación se mantenga, pero que signifique que se reajuste en base a su propia escala de remuneraciones.

Secretaría General puntualiza que, en años anteriores, posiblemente el impacto de la forma cómo se reajustaban estas asignaciones, no se notó porque los reajustes fueron del orden del 6%, a diferencia de este año, que fue de un 12%.

Consejero Cea, pregunta ¿por qué se hace esta propuesta?, cuál es el sentido de hacer esta modificación.

Director de Administración y Finanzas indica que es porque la universidad no puede depender de normas exógenas al funcionamiento universitario. Por algo las Universidades son Autónomas.

Consejero Cea, añade que él agregó un dictamen de la Contralora, lo Lee.

Secretaría General explica el contenido del pronunciamiento de la Contralora y el contexto en que se produce, concluyendo que en los términos cómo hoy están redactadas las asignaciones en comento y conforme al pronunciamiento de la Contralora, se van a tener que reajustar, conforme a al

porcentaje de reajuste del sector público, como se hizo años anteriores; pero que se debe tomar el recaudo, que ello no sea necesariamente así, si las condiciones económicas de la Universidad no lo permiten, qué es lo que se trata de prever con la modificación que se ha planteado.

Consejero Garín consulta si tenemos facultades para una modificación cómo ésta y el Director de Administración y Finanzas explica que posiblemente somos la única universidad del estado que tiene una redacción de este tipo. Que la idea no es que las remuneraciones no se reajusten, sino poder controlar su cuantificación, para cuando la universidad no pueda otorgarlo en iguales términos que al sector público.

Secretaria General, hace el alcance en torno a la vigencia de la aplicación de esta modificación, que se ha previsto, sea a partir del mes de enero de 2024 y para el presente año, aplicar el reajuste en los términos del pronunciamiento de la Contraloría Universitaria.

Consejero Cea, consulta si esto afecta al sueldo base e indica que es un tema sensible. O en otros términos ¿vamos a seguir teniendo reajuste año a año o sólo se va a entregar un bono?

Director de Administración y Finanzas, explica que no se trata de eso, se está revisando sólo la asignación profesional y la reajustabilidad específica de esa asignación. No del sueldo base.

Secretaria General, hace el alcance, que el reglamento de remuneraciones contempla distintos estipendios que conforman la remuneración, entre los cuales está el sueldo base y otras asignaciones como la profesional, única tributable, de traslado, etc. y lo que se ha explicado hasta ahora, se relaciona a las asignaciones específicas, profesional y única tributable. Luego, surge otro tema, que es el que viene ahora y que se trata de lo que el Consejero Cea Plantea, esto es, el sueldo base, respecto del cual, en nuestro reglamento actual, no está previsto una forma de reajustabilidad.

Consejera Gómez, dice que es complejo tomar una decisión. Consulta si se ha tratado con la Asociación de Funcionarios.

Rectora indica que sí, que se les ha explicado esto mismo y que han recurrido a la Contraloría en torno a ello.

Director Administración y Finanzas, añade que, como Universidad, en estos ámbitos es en dónde se refleja la autonomía que tenemos. A su vez, respecto de la Asociación de Funcionarios, indica que éstos firmaron un acuerdo en que se establecía que no habría aumento de ningún tipo respecto de las asignaciones. Por lo tanto, se pregunta, mirando hacia el futuro, ¿nos vamos a poder hacer cargo siempre del reajuste del sector público? Y añade, las Universidades deben pensarse a largo plazo.

Consejero Cea, plantea que está de acuerdo con Director de Administración y Finanzas, pero ha habido ajuste del presupuesto en otros ámbitos y que esto va a generar un incendio de proporciones

y por tanto, quizá es mejor esperar y en función de cómo se desarrollan las cosas, resolverlo en otro momento y postergar la decisión e ir evaluando otros ámbitos, por ejemplo en relación a las desvinculaciones y a la evaluación de desempeño. También le preocupa cómo se va pronunciar la Contraloría Regional, por lo que quizá sea mejor retomarlo con esa información.

Director de Administración y Finanzas, indica que se puede esperar, porque esto va a incidir en el reajuste de cara al próximo año, pero no ve que el clima vaya a mejorar, porque la reorganización va a ser compleja.

Secretaria General, precisa que como hay otras asignaciones que se han de analizar, podría postergarse esta discusión en conjunto con las otras.

Director de Administración y Finanzas, le parece que puede postergarse, pero se pregunta, ¿solo vamos a aprobar lo que genere beneficios a los funcionarios y no lo que favorezca a la institución? Indica que es importante considerar este paquete de modificaciones de forma articulada, pensando en lo mejor para nuestra Universidad.

Consejera Gómez, plantea la necesidad de comenzar a trabajar el tema del reajuste de manera anticipada con la mesa de trabajo en conjunto con Afua, que se comprometió para trabajar diferentes temas y éstos sean presentados al consejo y vengan socializados.

Rectora afirma que así se ha previsto.

Consejero Garín, plantea que en definitiva lo que se está viendo es desligarnos del sistema de reajustes del sector público, pero que ello va a persistir, por lo que es importante prever cuál va a ser el momento preciso. Ve que es una necesidad, pero cuestiona nuevamente si como consejo tenemos la facultad de realizar esta modificación.

Consejero Jaramillo, cree que la asignación Profesional, es preferible que se vincule a la propia escala de Remuneraciones de la Universidad y no a la escala de remuneraciones del sector público, de manera que no estemos obligados a reajustar conforme al sector público. Asimismo, estima que el Consejo Superior, sí tienen facultades para regular estas materias, pero cree idóneo confirmarlo. Añade que, en la Universidad de Los Lagos, siempre se hace referencia a la escala de remuneraciones de la Universidad y no del sector público.

Encargada de Desarrollo de Personas, plantea que esta modificación que se está planteando, ha sido trabajada con la Contralora Universitaria.

Consejera Gómez, pide que esto se revise con la Asociación de Funcionarios.

Consejero Garín, propone que se realice una socialización previa con los funcionarios. Que ellos tengan claro que esto es lo que se viene.

Consejera Gómez, también enaltece que se llegue con una negociación global previa con la asociación..

Rectora indica que se revisen todas las asignaciones a efectos que se relacionen con la escala de Remuneraciones de la Universidad de Aysén.

Director Administración y Finanzas, indica que vienen en la presentación otras asignaciones, como son la Asignación de Incentivo a la Publicación y Asignación de Productividad para el personal de Colaboración, que van en directo beneficio para el personal académico y de colaboración, por lo que es idóneo que se aprueben en bloque. Añade, que se previó, que en 90 días se generaría un manual para regular la implementación de dichos incentivos. Entonces, ¿Qué decisión se toma?

Consejero Cea, indica que no ve esto como una negociación, esto son modificaciones que están en función del crecimiento de la Universidad. Entonces, no se trata de poner toda la carne a la parrilla, disculpando la expresión, sino que pensando en que a la Universidad le vaya mejor. La lógica de fondo es que esto es un incentivo (referido a asignaciones de productividad e incentivo a la publicación).

Consejero Jaramillo señala que, en definitiva, se está aprobando la idea de legislar respecto de las asignaciones de productividad e incentivo a la publicación, porque luego, en 90 días, se regularán en un manual, que en definitiva establecerá su aplicación, lo que debería ser parte del decreto y no de un reglamento. Piensa que se apruebe la idea de legislar respecto de ambas asignaciones y que sean parte de un decreto y no un reglamento que es muy fácil de modificar, dado que esto produce impacto económico en las remuneraciones. Por ejemplo, cuando se habla de incentivo a la publicación se paga por una sola vez, al término del año académico. Lo mismo la productividad. Todo ello pensando que no pasen a ser remuneración permanente. Añade que esto debe estar incluido, además, en un reglamento mayor, que es el de carrera Académica.

Secretaria General, precisa que la asignación de productividad que se presenta, está referida al personal de colaboración, no al personal académico; respecto de quienes ya existe como tal. Esta asignación, permitiría regularizar la participación de los funcionarios en proyectos distintos a sus funciones habituales.

Añade la Encargada de Desarrollo de Personas, que ello va en la línea de aprovechar las capacidades ya instaladas en la Universidad.

Secretaria General, precisa nuevamente, respecto de la asignación de incentivo a la publicación, que está orientada a incrementar el aporte fiscal directo, entendiendo que las publicaciones relevantes, tributan a ello.

Consejera Gómez indica que, respecto del clima laboral, se pueda mejorar desde medidas más básicas como convenios específicos como vales de gas, por ejemplo, entendiéndose como beneficios que podamos percibir como funcionarios y esto impacta positivamente al clima, viéndolo también como estrategia.

Consejero Garín plantea que, esto más bien sea una socialización, más que una negociación, porque en definitiva estas medidas tienen que ocurrir. ¿Cómo se plantea esta socialización, para asegurar un buen resultado?

Rectora plantea que se trabaja con los dirigentes, para que ellos lo lleven a las bases. También es posible ir directamente a las bases. En la medida que se entienda bien el contexto, que no va en desmedro del personal, sino que, en beneficio de la Universidad, deberían poderse trabajar en forma conjunta en algunos aspectos.

Consejero Garín, retoma que se apruebe la idea de legislar, en tanto ocurre esta socialización y que se contemple en el plazo de 90 días que se preveían para elaborar los manuales.

Asignación Anual de Reajuste.

Encargada de Desarrollo de Personas, presenta la Asignación de Reajuste, definida como el estipendio correspondiente al aumento remuneracional por monto fijo, percibido por el personal a contar de diciembre de 2022, la que será imponible y tributable. Esta asignación podría incrementarse o reajustarse anualmente a contar del mes de enero, en la medida que exista disponibilidad presupuestaria para ello.

Rectora consulta si siempre será un monto fijo, y el Director de Administración y Finanzas responde que podría reajustarse o incrementarse anualmente, en la medida que exista presupuesto para ello.

Consejera Gómez, plantea que esta asignación, al momento que se negoció, si se sabía que se reajustaría la asignación profesional.

Secretaria General, puntualiza, con que se debe considerar que existe, en el reglamento del Personal de Colaboración, un ítem de remuneraciones, que se aplica también a los académicos, que es de carácter permanente; y adicionalmente existe anualmente el Decreto que fija el sistema de remuneraciones de la Universidad, decreto que es afecto, que va a toma de razón de la Contraloría, en el que se detallan conceptos como el que se plantea. Y si bien en años anteriores, se establecieron asignaciones distintas a las contempladas en el reglamento, pero la idea es que sean coherentes. Por lo tanto, lo que aquí se resuelva, incide en ese decreto anual, que hoy está detenido a la espera de esta determinación.

Encargada de Desarrollo de Personas, señala que esta asignación en particular, no se puede retrasar porque ya se está pagando a los funcionarios. A diferencia de las otras asignaciones que se han planteado.

Secretaría General realiza una recapitulación:

- Asignación Universidad Aysén, no genera dudas.
- Asignación Profesional, se ha de socializar y trabajar.
- Asignación Anual de Reajuste, incide en el Decreto que se ha de enviar a Contraloría. Se lee el detalle de los montos por grado.
- Asignación de Productividad, requiere un manual o reglamento, a elaborar en 90 días.
- Asignación de Incentivo a la Publicación, requiere un manual o reglamento, a elaborar en 90 días.

En función de lo anterior, propone que se aprueben las asignaciones que no requieren socialización ni regulación, esto es, la Universidad de Aysén y la Asignación Anual de Reajuste; y se postergue aquellas que se han de regular o socializar y se aprueben luego de los 90 días hábiles.

ACUERDO N° 10/2023: por unanimidad de los Consejeros presentes se aprueban las siguientes modificaciones al artículo 24 del Reglamento del Personal de Colaboración de la Universidad de Aysén:

Reemplazar la letra b) del artículo 24, por el siguiente texto:

b) Asignación Universidad de Aysén: La Asignación Universitaria del Personal Académico y de Colaboración tiene como propósito determinar la pertenencia de un/a funcionario/a que se desempeña en labores de apoyo directivo, académico, profesional, técnico, administrativo o auxiliar a una determinada planta del personal. Este estipendio, de carácter permanente, equivaldrá al 150% de su sueldo base y no estará afecta a zona.

Introducir una letra j) al artículo 24, con el siguiente texto:

j) Asignación anual de reajuste: Estipendio correspondiente al aumento remuneracional por monto fijo, percibido por el personal a contar de diciembre de 2022, la que será imponible y tributable. Esta asignación podría incrementarse o reajustarse anualmente a contar del mes de enero, en la medida que exista disponibilidad presupuestaria para ello.

4. Modificación a la fecha de pago de remuneraciones:

Encargada de Desarrollo de personas, presenta otro punto asociado al Reglamento de Remuneraciones que requiere someterse a aprobación y que dice relación con la fecha de pago de las remuneraciones. Como Universidad, las fechas de pago son los 18 de cada mes, lo que genera complicaciones administrativas y de funcionamiento.

Director de Administración y Finanzas indica que, en rigor, se paga sin saber el valor de la UF, lo que implica pagar sin saber los montos exactos que se pagarán por leyes sociales. Adicionalmente implica pagar por adelantado, por lo que, si alguien renunciara, luego de recibir el sueldo, habría que solicitar reembolso. También se generan diversas fechas de pago para el personal (funcionarios, honorarios y código del trabajo), que también impacta en otras unidades.

Encargada de Desarrollo de Personas, indica que se hace necesario proceder a una prolongación gradual de la fecha de remuneraciones, que partir de mayo, retrasando un día por mes, con lo que se lograría llegar a pagar a fin de mes, en el mes de noviembre del presente año. Con esto, tanto los funcionarios a contrata, honorarios y personal con Código del Trabajo, estarían recibiendo su sueldo en similares fechas.

Consejero Garín indica que debería ser el último día hábil del mes, pero Director de Administración y Finanzas, indica que ello podría generar impactos negativos en las finanzas familiares, por ello se propone que sea gradual.

Consejero Cea, pregunta, ¿esto se ha conversado con la AFUA? y propone que se cambie derechamente a fin de año, al día 30 y avisar con anticipación, sin pasar por este proceso gradual.

Consejera Gómez pregunta qué garantía que este tema no genere retrasos y otros efectos adversos. Pide que en septiembre y diciembre se adelanten las fechas y que los aguinaldos se paguen antes, en la medida que los pagos lleguen antes del ministerio.

Encargada de la Unidad de Desarrollo de Persona, dice que se minimizan los efectos adversos.

Consejero Jaramillo, dice que es razonable lo que se pide, porque es efectivo lo complejo del tema del pago anticipado y los pagos ministeriales se están postergando más aún, por lo que la propuesta le parece bien y es mejor escalonado, como se ha propuesto, más que hacerlo de una sola vez en diciembre.

Encargada de Unidad de Desarrollo de Personas, responde que ello podría ser posible en la medida que se reciban los montos del Ministerio también anticipadamente.

ACUERDO N° 11/2023: *Se aprueba, con el voto conforme de la unanimidad de los Consejeros y Consejeras presentes, la propuesta de modificación progresiva, durante el año 2023, hasta alcanzar*

el último día del mes, de las fechas de pago de las remuneraciones para el personal a contrata de la Universidad de Aysén.

La fecha de pago de remuneraciones se ajustará al siguiente calendario:

| Mes/2023 | Fecha de pago |
|------------|---------------|
| mayo | 19 |
| junio | 20 |
| julio | 21 |
| agosto | 23 |
| septiembre | 25 |
| octubre | 27 |
| noviembre | 29 |
| diciembre | 29 |

ACUERDO N° 12/2023: Complementariamente al acuerdo 10, Los Consejeros Superiores, por unanimidad de sus miembros, respecto de de las propuestas de asignaciones presentadas y que no se contemplaron en tal acuerdo, deciden lo siguiente:

Asignación de Productividad y Asignación de Incentivo a la Publicación:

Se posterga la aprobación de esta asignación y se aprueba sólo la idea de legislar, cuya regulación debe plasmarse en un manual o reglamento y someterse a aprobación de los órganos correspondientes, esto es, Consejo Superior y Senado Universitario respectivamente en un plazo de 90 días hábiles a contar de esta fecha.

Asignación Profesional:

Se posterga la aprobación de esta asignación y se aprueba sólo la idea de legislar, en cuyo proceso, se debe considerar socializar la propuesta de modificación con la comunidad universitaria, y posterior a ello, retomar su aprobación. Consejero Cea añade que se socialice con la comunidad toda, incluso más allá de la AFUA.

Rectora indica que, en virtud de la hora, no se lograrán abordar todos los temas de tabla, por lo que se deja hasta acá la revisión de los puntos fijados y se pasará a los varios. Por lo mismo, se fijará una sesión extraordinaria, para poder concluir lo que resto, para cuyo efecto se les hará llegar una propuesta de fecha.

5. Varios.

- Consejero Cea, plantea que se ha recibido una carta enviada por una académica.

Rectora explica lo complejo, que es un tema que ameritó una investigación disciplinaria que recientemente concluyó en su fase investigativa y que será derivada a la Unidad Jurídica para

la revisión de la Vista Fiscal. Adicionalmente la académica planteó otros temas que ameritó igualmente requerir antecedentes al departamento y a otros actores.

Consejero Cea, solicita visita de las jefaturas de Departamentos al Consejo Superior en la próxima sesión ordinaria.

- Consejero Cea solicita que, como Consejo Superior, se tenga acceso a los pronunciamientos de Contraloría Interna y que sea convocada al Consejo Superior a exponer sobre ello.

Rectora indica que en próxima reunión le comunicara. También añadió que para este año se va a trabajar más preventivamente con la Contraloría Universitaria, enalteciendo el rol formativo.

- Consejero Cea, solicita información sobre el nombramiento de los Consejeros Presidenciales.

Rectora informa estado de nombramientos, en que sólo se ha confirmado el nombramiento del Sr. Mansilla, quien fue el único que cumplía con los requerimientos; pero para formalizar esa información se envió un oficio a la Subsecretaría de Educación Superior.

- Consejera Gómez, reitera caso de académica.
- Consejera Gómez, también consulta sobre avance del Plan de Auditoría de la Contraloría Universitaria.

Rectora, informa que se han generado coordinaciones entre la Contraloría y la Unidad de Calidad ad- portas de presentar su Plan de Auditorías, que de hecho podría socializar con ellos, en la oportunidad en que sea convocada a este Consejo.

- Consejero Garín, sin varios.
- Consejero Jaramillo, sin varios.
- Rectora, comunica fecha de presentación ante CNA, el 12 de abril, la que será virtual e informa cómo se desarrolla el proceso.
- Consejeros piden que se les presente informe final de la CNA y las respuestas entregadas por la Universidad.

Se deja constancia, que la consejera Alejandra Voigt, no logró conectarse en el curso de la sesión, por lo que ésta se desarrolló con los miembros presentes, indicados al inicio del acta.

Con lo expuesto, se pone término a la sesión.

