

APRUEBA MODELO CENTRALIZADO DE INCREMENTO DE GRADOS PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS NO ACADÉMICOS QUE INDICA.

SANTIAGO, 16/01/2025 - 369

VISTOS: El Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2023 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile, del Ministerio de Educación; el Decreto con Fuerza de Ley 1-19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; el Decreto Supremo 136 del 2022, del Ministerio de Educación; el Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 que fija el Estatuto Administrativo; la Resolución Exenta 5480 de 2019 complementada por la Resolución Exenta 5277 de 2022; la Resolución Exenta 9539 de 2023 que Crea la Comisión Institucional Bipartita de Asuntos Laborales de la Universidad de Santiago de Chile, todas ellas de esta procedencia; las Resoluciones Exenta N° 6 y 7 de 2019, N° 14 de 2022, y N°2 de 2024, todas ellas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

a) Que, la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales, en su artículo 5° dispone principios rectores que guían el quehacer institucional de éstas, como lo son el pluralismo, la participación, tolerancia, la no discriminación, el respeto, la valoración y fomento al mérito.

b) Que, el mismo cuerpo legal ya mencionado, en su artículo 42° reconoce a los funcionarios no académicos de las Universidades del Estado la calidad de empleados públicos, indicando que se rigen por las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 que fija el Estatuto Administrativo y por las demás disposiciones legales que resulten aplicables.

c) Que, las políticas institucionales de desarrollo de personas requieren ser evaluadas y actualizadas permanentemente, en virtud de garantizar las mejores condiciones y posibilidades laborales a nuestros funcionarios y funcionarias.

d) Que, ha sido un compromiso de este Gobierno Universitario gestar un ambiente laboral propicio a todos los funcionarios y funcionarias de la Corporación, con plena defensa de los derechos humanos y laborales, así como el compromiso de trabajar por garantizar que los procedimientos de administración de personal se enmarquen en

dichas políticas, siempre con el objetivo de mejorar la gestión de personas de la Comunidad Universitaria, sin perjuicio de la autonomía que inviste a este servicio.

e) Que, por Resolución Exenta 9539 del 22 de noviembre de 2023, del señor Rector, se creó la Comisión Institucional Bipartita de Asuntos Laborales de la Universidad de Santiago de Chile, la cual se constituyó el día 7 de diciembre del mismo año y que tiene por especial encargo revisar, fortalecer y mejorar los procedimientos asociados a las políticas institucionales antes mencionadas con la participación de las autoridades representantes del Gobierno Universitario y los representantes de las Asociaciones de funcionarios y funcionarias profesionales, técnicos administrativos y auxiliares, quienes, luego de un deliberado y concienzudo proceso, mediante lo dispuesto en lo resolutivo de este acto administrativo, han trabajado coordinadamente para dirigir los esfuerzos de la comisión indicada, de acuerdo a los objetivos estratégicos de esta Corporación, tales como las buenas prácticas laborales y el desarrollo laboral, garantizando el bienestar y la dignidad de la función pública y sus colaboradores.

f) Que, en virtud del artículo 10, inciso cuarto del Estatuto Administrativo, la asignación a un grado de los empleos a contrata debe ser de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

g) Que, por su parte, el inciso quinto del mismo precepto legal, señala que los grados de las escalas de remuneraciones que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función que se encomiende.

h) Que, existiendo ya en la Universidad una planta de personal administrativo, dispuesta por el Decreto Universitario N° 1444 de 1996, ésta debe servir como parámetro para la asignación de los grados al personal a contrata, dando cumplimiento al mandato establecido en el inciso quinto del artículo 10 del citado Estatuto Administrativo.

i) Que, en virtud de la dotación de funcionarios a contrata con que cuenta esta casa de estudios, es conveniente dictar el presente acto administrativo, a fin de regular el proceso de incremento de grado que les atañe.

RESUELVO:

1. **APRUÉBASE** el siguiente modelo de incremento de grados del personal a Contrata perteneciente al Estamento No Académico de la Universidad de Santiago de Chile:

ARTÍCULO 1º: Las personas funcionarias pertenecientes al Estamento No Académico (en adelante personas funcionarias), en calidad a contrata de la Universidad de Santiago de Chile, incrementarán su grado y, por lo tanto, la remuneración que a él corresponde, siguiendo la Metodología Centralizada Anual contenida en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º: Los cargos estarán organizados en un rango compuesto por cuatro grados: grado inicial, grado intermedio 1, grado intermedio 2 y grado máximo. El listado de cargos con sus respectivos rangos de grados, se encontrará disponible en una plataforma gestionada por la

Dirección de Gestión de Desarrollo de Personas, perteneciente a la Vicerrectoría de Finanzas y Logística o quien la reemplace.

ARTÍCULO 3º: Las personas funcionarias sujetas a la metodología mencionada serán los funcionarios no académicos y las funcionarias no académicas que se encuentren en el grado “inicial”, “intermedio 1” o “intermedio 2” del rango de grados establecido para el cargo en que desempeñan sus labores y que cumplan con los requisitos de antigüedad en el grado, horas de capacitación y de conducta funcionaria, descritos en el cuerpo de este acto administrativo.

ARTÍCULO 4º: Se considerarán para el análisis los siguientes factores:

1. **Antigüedad en el grado:** se entenderá como la cantidad de años que las personas funcionarias se han mantenido en un mismo grado.
2. **Calificaciones de desempeño:** considera los resultados obtenidos en el proceso de Calificaciones del último periodo vigente de las personas funcionarias.
3. **Horas de Capacitación:** contempla las horas de actividades de capacitación y/o formación asociadas solo al cargo en que desempeña su trabajo, aprobadas al 31 de julio de cada año, durante el periodo de análisis. Es responsabilidad de la persona funcionaria notificar al Departamento de Desarrollo de Personas sobre las capacitaciones y/o formación que haya aprobado y que no hayan sido gestionadas directamente por el Departamento.
4. **Requisitos de conducta funcionaria:** no haber sido sancionados con medida disciplinaria dentro de los 12 meses anteriores al período de análisis o no tener un procedimiento disciplinario iniciado para determinar su eventual responsabilidad administrativa en los hechos, que se encuentre en desarrollo, según informe aportado por la Unidad de Procedimientos Disciplinarios de la Universidad. Lo anterior, en función de lo dispuesto en el artículo 14 de la presente resolución.

ARTÍCULO 5º: En el contexto de lo señalado y atendiendo a la situación de las personas funcionarias, se establecen cuatro formas para el incremento de grado, las cuales miden los mismos elementos, ajustándose según la ubicación dentro del rango de grados establecido para cada cargo.

ARTÍCULO 6º: Metodología Centralizada Anual para personas funcionarias en grado inicial del rango establecido para el cargo que desempeñan.

Opción 1: Las personas funcionarias en calidad a contrata, que se encuentren en el grado inicial del rango establecido para el cargo en que desempeñan funciones y en posesión de él por una antigüedad de dos o más años; que en el último proceso de calificación vigente se hayan posicionado en tramo 1, comprendidos entre 95 -100 puntos, ambos inclusive; y que cuenten con 30 o más horas de actividades de capacitación asociadas al cargo durante el año anterior al periodo de análisis, y hasta el 31 de julio del año en curso, incrementarán su grado al siguiente del que poseen al momento del estudio.

Opción 2: Las personas funcionarias en calidad a contrata que se encuentren en el grado inicial del rango establecido para el cargo en que desempeñan funciones, que no puedan optar al incremento del mismo a través de la Opción 1 descrita en el párrafo anterior y que se encuentren en posesión del mismo grado por una antigüedad de cinco o más años; que en el último proceso de calificación vigente se hayan posicionado en Lista 1 o Lista 2; y que cuenten con 30 o más horas de actividades de capacitación asociadas al cargo de trabajo durante los 4 años anteriores al periodo de análisis, y hasta el 31 de julio del año en curso, incrementarán su grado al siguiente del que poseen al momento del estudio.

ARTÍCULO 7º: Metodología Centralizada Anual para personas funcionarias en grado intermedio 1 del rango establecido para el cargo.

Opción 1: Las personas funcionarias en calidad a contrata que se encuentren en el intermedio N° 1 del grado del rango establecido para el cargo y en posesión del mismo grado por una antigüedad de tres o más años; que en el último proceso de calificación vigente se hayan posicionado en tramo 1, comprendidos entre 95 -100 puntos, ambos inclusive; y que cuenten con 40 o más horas de actividades de capacitación asociadas al cargo durante los 2 años anteriores al periodo de análisis, y hasta el 31 de julio del año en curso, incrementarán su grado al siguiente del que poseen al momento del estudio.

Opción 2: Las personas funcionarias en calidad a contrata que se encuentren en el grado intermedio N°1 del rango establecido para el cargo, que no puedan incrementar de grado por la Opción 1 y que se encuentren en posesión del mismo grado por una antigüedad de cinco o más años; que en el último proceso de calificación vigente se hayan posicionado en Lista 1 o Lista 2; y que cuenten con 40 o más horas de actividades de capacitación asociadas al cargo, durante los 4 años anteriores al periodo de análisis, y hasta el 31 de julio del año en curso, incrementarán su grado al siguiente del que poseen al momento del estudio.

ARTÍCULO 8º: Metodología Centralizada Anual para personas funcionarias en grado el grado intermedio 2 del rango establecido para el cargo.

Las personas funcionarias en calidad a contrata que se encuentren en el intermedio N° 2 del grado del rango establecido para el cargo y en posesión del mismo grado por una antigüedad de seis o más años; que en el último proceso de calificación vigente se hayan posicionado en tramo 1, comprendidos entre 95 -100 puntos, ambos inclusive; y que cuenten con 50 o más horas de actividades de capacitación asociadas al cargo, durante los últimos 4 años anteriores al periodo de análisis, y hasta el 31 de julio del año en curso, incrementarán su grado al siguiente del que poseen al momento del estudio.

ARTÍCULO 9º: Metodología Centralizada Anual, últimos grados del desarrollo de carrera.

Los antecedentes de las personas funcionarias, que tengan una antigüedad mínima de 10 años en calidad de planta o a contrata en la Universidad al 01 de Octubre del periodo de análisis, y que durante el año siguiente al análisis de procedencia de la movilidad tengan o cumplan 58 o más años, serán sujeto de estudio para acceder al incremento de un grado en un año otorgable máximo por una vez más al año siguiente, según se determine en el proceso de evaluación de cumplimiento de los requisitos que se enunciarán en lo sucesivo del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 10°: Para acceder al incremento de grado indicado en el artículo anterior, las personas funcionarias deberán, durante todo el proceso de evaluación de antecedentes, cumplir con los siguientes requisitos: encontrarse en calidad a contrata o planta 01 de Octubre del año en curso, encontrarse y permanecer en Lista 1 conforme a la escala de calificaciones durante los últimos tres periodos y durante todo el proceso indicado; y con acreditación de 50 horas de capacitación al puesto de trabajo al 31 de julio de año del análisis en curso, que hayan contribuido al perfeccionamiento de la función durante los últimos cinco años, se considerará también la importancia del cargo e idoneidad técnica para el mismo.

ARTICULO 11°: El incremento de remuneraciones correspondiente a los últimos grados del modelo, posee carácter único, no pudiendo generarse un nuevo incremento por este concepto en los años posteriores. En el caso que alguna persona se encuentre afecta a las opciones 1 y 2 mencionadas en los artículos N°6, 7, y 8 y a la opción de los últimos grados del modelo, de la presente resolución, debiese prevalecer aquel que otorga mayor movilidad, dado que las opciones son siempre excluyentes.

ARTÍCULO 12°: Actividades de Capacitación. En todos los casos descritos en los artículos precedentes se evaluará y considerará horas de actividades de capacitación asociadas al cargo, registradas, justificadas y documentadas (curso concluido y aprobado) así como también los estudios de nivel superior, técnico o profesional concluidos, que sean complementarios al perfil de cargo. Se excluyen horas de cursos de capacitación bonificadas por algún otro instrumento de evaluación

ARTÍCULO 13°: Será responsabilidad de cada persona funcionaria notificar al Departamento de Desarrollo de Personas sobre las capacitaciones y/o formación que haya aprobado y que no hayan sido gestionadas directamente por el Departamento en la forma, y a través del medio, que dicho departamento informe a la comunidad en su oportunidad.

ARTÍCULO 14°: Requisitos de conducta y probidad funcionaria. Para someter a estudio los antecedentes de las personas funcionarias y ser incluido en el modelo de incremento de grado previamente descrito, aquellos no deberán tener renuncia en trámite, como tampoco haber sido sancionados con medida disciplinaria dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al período de análisis indicado o tener un procedimiento disciplinario iniciado en su contra, que se encuentre en desarrollo, según informe aportado por la Unidad de Procedimientos Disciplinarios de la Universidad.

En el caso de que una persona funcionaria mantenga un procedimiento disciplinario abierto en su contra, la evaluación de sus requisitos y antecedentes para optar al incremento de grado objeto de este modelo, se mantendrá en suspensión hasta que dicho procedimiento se encuentre finalizado, sea que de la investigación resulte su sanción, absolución o sobreseimiento.

Aquellas personas funcionarias que sean sobreseídas y aquellas que resulten absueltas de una causa sumarial, y cumplan con los requisitos de calificaciones y capacitaciones al momento que les correspondía subir, el incremento de grado debe hacerseles efectivo de forma retroactiva una vez recibida la notificación respectiva.

ARTÍCULO 15°: Con todo, durante el proceso de evaluación de cumplimiento de los requisitos se resguardará, en cada caso que, por medio de la aplicación del modelo en comento, no se exceda el

grado máximo del cargo o su rango de remuneración. Tampoco, como resultado del proceso contenido en esta preceptiva, se podrá recibir el incremento de dos grados simultáneos en un año, con excepción de un proceso de selección u homologación de puestos.

ARTÍCULO 16°: Las personas funcionarias que se encuentren en el grado máximo o por sobre el rango de remuneración del cargo, no estarán afectos al proceso de análisis de cambio de grado mediante el presente modelo. Del mismo modo las personas funcionarias afectas al modelo solo podrán ser nombrados con su nuevo grado en la respectiva planta a la que se encuentran asimilados sus cargos, siempre y cuando otorguen total cumplimiento a los requisitos del Decreto Universitario N°1444 de 1996.

ARTÍCULO 17°: Para aquellas personas funcionarias que se encuentren con permiso sin goce de remuneraciones, ya sea continuo o discontinuo, por un período superior a seis meses al periodo de análisis, el cambio de grado será efectivo una vez concluido el permiso y a partir de la fecha en que se reanuden sus funciones en la institución, siempre y cuando se cumplan los criterios establecidos en el análisis del modelo centralizado de cambio de grado.

La antigüedad en el grado de las personas funcionarias con permiso sin goce de remuneraciones no considerará el periodo en que éstas no se encuentren prestando funciones en la Universidad.

ARTÍCULO 18°: La totalidad de los cambios de grado se harán efectivos a contar de marzo del año siguiente a aquel en que se haya hecho el estudio de los antecedentes, considerando las plantas de personal consignadas en el Estatuto Administrativo a la cual pertenezca y se encuentre asimilado el funcionario o funcionaria, sea auxiliar, administrativa, técnica o profesional.

Para ello las Propuestas de Asunción de Funciones (PAF) deberán ser tramitadas por la Unidad de origen y derivadas directamente a la Unidad de Contrataciones de forma individualizada por cada funcionario o funcionaria, con la totalidad de los antecedentes que acrediten el cumplimiento del Decreto Universitario D.U. 1444/1996. Corresponde a cada Unidad resguardar el cumplimiento de los requisitos de D.U. 1444/1996 por parte de cada persona funcionaria afecta al modelo de cambio de grado, antes del envío de la documentación a la Unidad de Contrataciones

El cumplimiento de los criterios previamente señalados en esta resolución, por parte de los funcionarios, quedará constatado en el perfil de intranet de cada funcionario.

ARTÍCULO 19°: Será responsabilidad de la Unidad de origen tramitar la documentación y PAF correspondiente. En caso de dilación en el proceso la persona funcionaria podrá recurrir a la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, para evaluar las instancias que correspondan.

ARTICULO 20°: Para la totalidad de las plantas de personal la Universidad, si la persona funcionaria se encuentra en el último grado establecido en cada planta respectiva (4 profesional, 9 técnica, 8 administrativa, y 19 auxiliar), no será posible asignar grados adicionales, toda vez que el Decreto actualmente vigente no lo permite, dado que las escalas de las plantas referidas no poseen grados jerárquicos superiores creados. De igual forma, para aquellas/os que se encuentran en el penúltimo grado de su planta sólo se podrá otorgar un grado.

ARTICULO 21°: Las personas funcionarias con nombramiento en la planta de la institución, pero que actualmente ejerzan funciones en cargos a contrata y que cumplan con los requisitos establecidos en este acto administrativo, podrían hacer efectivo su incremento de grado y siempre y cuando no exista prohibición alguna para la designación del personal de planta en un cargo a contrata, como la dispuesta en el artículo quinto de la Ley 21.722 de 2024 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025 y aquellas que sobrevengan. Lo anterior, considerando que cualquier nombramiento en la contrata, por ministerio de la ley, podría dejar sin efecto el cargo titular.

ARTÍCULO 22º: Con la finalidad de que lo contenido en este acto administrativo pueda ser socializado entre todas las personas funcionarias, así como para su mejor entendimiento, se acompaña el siguiente cuadro resumen, el que deberá ser entendido a la luz y en conjunto con todo lo dispuesto previamente:

| FACTORES ANÁLISIS | FUNCIONARIOS(AS) EN GRADO INICIAL | FUNCIONARIOS(AS) EN GRADO INTERMEDIO 1 | FUNCIONARIOS(AS) EN GRADO INTERMEDIO 2 | ÚLTIMOS GRADOS DESARROLLO CARRERA |
|--------------------|---|---|---|--|
| OPCIÓN 1 | <p>Antigüedad en el grado: Dos (2) o más años.</p> <p>Calificación: Tramo 1 (95-100).</p> <p>Capacitación: 30 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en el grado: Tres (3) o más años.</p> <p>Calificación: Tramo 1 (95-100).</p> <p>Capacitación: 40 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en el grado: Seis (6) o más años.</p> <p>Calificación: Tramo 1 (95-100).</p> <p>Capacitación: 50 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en la Universidad: Diez (10) o más años.</p> <p>Calificación: Lista 1 durante los últimos tres periodos y durante todo el proceso indicado</p> <p>Capacitación: 50 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> <p>Edad: 58 o más años por cumplir al año siguiente del análisis.</p> |
| OPCIÓN 2 | <p>Antigüedad en el grado: Cinco (5) o más años.</p> <p>Calificación: Lista 1 o Lista 2.</p> <p>Capacitación: 30 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en el grado: Cinco (5) o más años.</p> <p>Calificación: Lista 1 o Lista 2.</p> <p>Capacitación: 40 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en el grado: Seis (6) o más años.</p> <p>Calificación: Tramo 1 (95-100).</p> <p>Capacitación: 50 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> | <p>Antigüedad en la Universidad: Diez (10) o más años.</p> <p>Calificación: Lista 1 durante los últimos tres periodos y durante todo el proceso indicado</p> <p>Capacitación: 50 o más horas de capacitación y/o formación asociada al cargo de trabajo.</p> <p>Edad: 58 o más años por cumplir al año siguiente del análisis.</p> |
| REQUISITO CONDUCTA | No haber sido objeto de aplicación de alguna medida disciplinaria dentro de los últimos 12 meses al período de análisis, o tener un procedimiento disciplinario en desarrollo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 de la presente resolución. | | | |

DISPOSICIONES TRANSITORIAS: Para aquellas personas funcionarias que, al 1 de octubre de 2024, cumplan con los requisitos de antigüedad en la Universidad, la edad establecida en el modelo centralizado de los últimos grados en el rango y la calificación de los periodos evaluados, pero que no hayan dado cumplimiento a las horas de capacitación, se establecerá un nuevo periodo de evaluación al 31 de julio de 2025. Esto permitirá revisar dicho requisito y, en caso de ser favorable, otorgar el incremento correspondiente a partir del 1 de agosto del 2025.

En lo concerniente al proceso de formulación presupuestaria 2025, la antigüedad en el grado ha sido considerada como la cantidad de años que las personas funcionarias se han mantenido en un mismo grado al 01 de octubre del 2024. Para los próximos periodos de formulación presupuestaria, se computará el plazo de un año a las personas funcionarias que se han mantenido en un mismo grado al 01 de marzo del periodo formulado.

2. IMPÚTESE el gasto que demande el cumplimiento de la presente resolución a Gastos A.1.3.del presupuesto universitario.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,

DR. RODRIGO VIDAL ROJAS
RECTOR

Distribución

- Rectoría
- Secretaría General
- Dirección Jurídica
- Prorectoría
- Contraloría Universitaria
- Vicerrectorías (7)
- Facultades (9)
- Unidad de Probidad y Transparencia
- Unidad de Partes, Informaciones y Archivo