



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INVESTIGACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY 20.374
“INCENTIVO AL RETIRO VOLUNTARIO” EN LA UNIVERSIDAD DE
VALPARAÍSO.

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y
AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

ALUMNA

MARISEL ESCUDERO SÁNCHEZ

PROFESOR GUÍA

PATRICIA ÓRDENES MORENO

VALPARAÍSO, MARZO 2012

DEDICATORIA

Agradezco a la vida la oportunidad de existir...

A mi mente por saber pensar, aprender, y recordar...

A mi corazón por saber palpitar, sentir, expresar y amar...

A mis manos por plasmar mi creación y a mis pies por guiar mi camino...

Agradezco a mi sangre por su confianza y apoyo incondicional

en especial a mi madre y hermanos por su comprensión y amor...

A mi universo por darme cada día una nueva oportunidad de comenzar...

A mi suerte por hacerme sentir una mujer afortunada...

A mi fe, por la fortaleza brindada...

Agradezco al destino por este camino, que hoy se extiende, al derribar una de las tantas colinas que debo recorrer, ampliando mi horizonte y mis ganas de crear...

Agradezco a la naturaleza por crear seres hermosos que me apoyaron y creyeron en mí, cada día. Este logro es también de ustedes....

En especial para mi amor incondicional...

Quien me logro entregar la mayor enseñanza de todas, el saber amar....

De su mano finalizo este arduo camino, dando paso a un nuevo comenzar...

trayendo consigo la dicha y felicidad....

Eternamente gracias...

AGRADECIMIENTOS

A todas aquellas personas que dedicaron parte de su tiempo, en contribuir con mi estudio, en especial:

- Al señor Pablo Méndez, funcionario y académico de la Universidad de Valparaíso.
- A mi profesora Guía la Sra. Patricia Órdenes.

Además, quiero agradecer a todos los funcionarios, compañeros de trabajo y amigos de la Universidad de Valparaíso, por su preocupación y apoyo en la elaboración de mi investigación.

Junto con agradecer a la misma Universidad de Valparaíso por brindarme la oportunidad de crecer en su interior, desde la formación académica, hasta el desafío laboral, el cual me ha generado importantes conocimientos y experiencias.

Sin dejar de recordar y agradecer a mi pilar fundamental compuesto por mi familia, mi amor y amigos, quienes han estado conmigo desde el principio de mi carrera hasta su añorado final, gracias por estar siempre a mi lado, por su apoyo y su comprensión

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
INDICE.....	4
RESUMEN.....	6
INTRODUCCION.....	7

MARCO REFERENCIAL

1. SITUACION DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES EN CHILE	9
1.1 Universidades Estatales	9
1.1.1. Definición	9
1.1.2 Importancia de las Universidades Estatales para el País	11
1.1.3. Principales Problemáticas que afectan a las Universidades Estatales	12
1.2. Incentivo al Retiro	19
1.3. Universidad de Valparaíso	20
1.3.1. Definición	20
1.3.2 Misión y Visión	22
1.3.4 Estructura Funcional	23
CAPITULO II	26
2. METODOLOGIA DEL TRABAJO	26
2.1. Planteamiento	26
2.2 Objetivos General.	26 27
2.3 Objetivos Específicos	27
2.4 Método	27
2.5 Diseño	27
2.6. Técnicas de Recolección de información	28
2.7 Tipo de Muestra	28
2.8 Descripción de Variables e Indicadores.	28
2.9. Análisis e Interpretación de Datos	30
2.10. Plan de Trabajo	30

CAPITULO III	32
3. Descripción de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374.	32
3.1. Antecedentes para su Creación.	33
3.2 Definición de la Normativa	34
3.3 Objetivos de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374	36
CAPITULO IV	38
4. Aplicación de la Ley de Incentivo al retiro N° 20.374 Univ. Valpo	38
4.1 Aplicación de la Ley de Incentivo al retiro N° 20.374 Nivel institucional	40
4.1.1. Aplicación de la Normativa en el Área Administrativa de la U. Valpo	41
4.1.2. Aplicación de la Normativa, en el Área Legal de la U. Valpo	57
4.1.3 Aplicación de la Normativa, en el Área Financiera de la U. Valpo	53
4.2. Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.274 en Funcionarios	56
4.2.1 Beneficio Otorgados por la Ley N° 20.374 a los funcionarios a Retiro	54
CAPITULO V	61
5 ANALISIS DE DATOS	61
5.1. Análisis General de Funcionarios Acogidos a la Ley Retiro U. Valpo	61
5.1.1.Totalidad de Funcionarios Acogidos a Retiro, durante la Vigencia	58
5.2. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro periodo 2009	63
5.3. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro periodo 2010	69
5.4. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro periodo 2011	75
CAPITULO VI	76
6. CONCLUSION	76
7. BIBLIOGRAFIA	78
8. ANEXOS	79

RESUMEN

La publicación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, que faculta a las Universidades Estatales a establecer mecanismos de incentivo al retiro para sus funcionarios , además de conceder otros beneficios que indica, posee como principal objetivo la renovación de funcionarios académicos y no académicos de las Universidades Estatales del país, apuntando directamente hacia su principal motor de desarrollo. La inversión en capital humano Avanzado, que se pretende lograr mediante esta iniciativa, es la condición fundamental para acceder a un mayor desarrollo e innovación, que permitirá a las universidades del país, potenciar sus condiciones para lograr acceder a un modelo acorde a los desafíos que se les exige actualmente.

La investigación realizada en el presente trabajo, se basará principalmente en mostrar la aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, en la Universidad de Valparaíso, institución estatal perteneciente a la agrupación de Universidades Estatales del país, la cual ha sido considerada para este trabajo. El estudio, se desarrollará considerando el tiempo de vigencia que posee la normativa, periodo 2009-2011. Lo que se pretende conseguir, es conocer la normativa aplicada, su implementación en la institución, además de revelar los efectos que ella ha producido durante los tres años de vigencia, revelando la situación actual que presenta la institución en relación a esta Ley.

INTRODUCCIÓN

La iniciativa legal, de Incentivo al Retiro N° 20.374, creada por el Gobierno en el año 2009, es el resultado de la constante preocupación de las Universidades Estatales por reposicionar su misión y aporte al país en ámbitos académicos, de investigación y extensión, lo que ha logrado convocar a toda la comunidad universitaria, junto a diferentes autoridades, con el fin de invertir en capital humano avanzado, profesional y técnico, mediante la renovación de cuadros académicos y no académicos pertenecientes a las instituciones del estado.

La Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, posee la finalidad de que el conjunto de Universidades Estatales del país se transforme en un referente para el sistema universitario general, siendo el único sistema que puede velar por el bien común, principios que hoy en día no logran ser totalmente considerados en el sistema educacional de la nación.

De esta manera la normativa faculta a las Universidades Estatales a generar mecanismos de incentivo al retiro, establecidos en la normativa, los que se basan en la entrega de bonificaciones económicas hacia sus funcionarios, con lo que se pretende propender hacia la renovación, generando beneficios para sus funcionarios y para la institución.

Principalmente la finalidad del estudio, es informar la aplicación de la mencionada Ley, en el interior de la Universidad de Valparaíso, mostrando mediante datos fidedignos su implementación, además de conocer los efectos causados por esta iniciativa legal, enfocándose principalmente en el sistema de renovación académica y no académica de sus funcionarios, revelando los efectos logrados en la universidad.

Cabe señalar que es difícil pretender conocer si los objetivos planteados por la Ley de Incentivo al Retiro, han sido logrados al aplicar la normativa en la Universidad de Valparaíso, ya que para lograr obtener esos resultados, se requiere un plazo más extenso de tiempo, posterior a la finalización del periodo de la ley, por ser considerados objetivos a largo plazo.

Por tal motivo el trabajo apunta a mostrar la realidad actual que presenta la Universidad de Valparaíso, en relación a la aplicación de la ley, y no a medir resultados.

Para el investigador es de total importancia dar a conocer las formas en las cuales se desarrollará el trabajo, ya que de esta forma se va dibujando el perfil de la investigación. A continuación se mencionaran los capítulos que componen este trabajo, junto a una breve descripción de los mismos.

En el primer capítulo, se definirá el concepto, importancia, y problemáticas que afectan a la agrupación de Universidades Estatales existentes en el país. Además de describir la Universidad de Valparaíso, institución utilizada para esta investigación.

En el segundo capítulo, se menciona la metodología de la investigación, utilizada en la totalidad de este trabajo, en donde se expone el tema a investigar, los objetivos, métodos, diseño y universo de la investigación, los cuales ayudaran a la orientación del trabajo.

En el tercer capítulo, se describen en forma general antecedentes, definición y objetivos, de la Normativa utilizada en esta investigación, correspondiente a la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374.

En el cuarto capítulo, se detallará la implementación y aplicación, de la Ley de Incentivo al Retiro, en la Universidad de Valparaíso, considerando la institución y funcionarios.

En el quinto capítulo, se conocerá la totalidad de funcionarios de la Universidad de Valparaíso, acogidos a la Ley de Incentivo al Retiro, durante la vigencia de la normativa, además de realizar un análisis anual en base a variables metodológicas establecidas con anterioridad, del detalle de los mismos.

En el sexto capítulo, se describen las conclusiones correspondientes.

En el séptimo capítulo se describe la bibliografía utilizada, mediante la cual se obtuvo la información necesaria para realizar el trabajo de investigación.

En el octavo capítulo, se adjuntan anexos, relacionados con la investigación.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

1. SITUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES EN CHILE

La situación de desigualdad que presentan las Universidades Estatales en Chile, provoca un constante deterioro en su desarrollo, situación que no le permite ser un referente en la educación superior Chilena. A continuación, conoceremos a las Universidades Estatales existentes en el país, su definición e importancia. Logrando además, describir tres principales problemáticas que perjudican a estas instituciones en su avance e innovación, siendo la más relevante la baja renovación de funcionarios, razón considerada, como importante antecedente, en la creación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374.

1.1. Universidades Estatales.

1.1.1. Definición.

La UNESCO y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico): Definen a las Universidades Estatales como “Aquella que es controlada y gestionada por una autoridad pública, sin importar la forma en cómo ésta es financiada”.

El Ministerio de Educación: Define a Las Universidades Estatales como “Aquellas instituciones de educación superior creada por ley, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que gozan de autonomía académica, económica y administrativa en los términos previstos en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, sujeta a la supervigilancia del Presidente de la República, y dependiente del Ministerio de Educación, quien posee la misión de asegurar un sistema educativo equitativo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación sectorial”

Su calidad institucional es de carácter público, al ser propiedad nacional, lo que conlleva a que sus trabajadores de planta (cuerpo docente y otros funcionarios) son considerados funcionarios públicos, regidos bajo estatuto administrativo. Con respecto a su patrimonio, la totalidad de sus bienes son de propiedad nacional.

Los lineamientos necesarios, para el funcionamiento y financiamiento de este tipo de instituciones, son generados desde el gobierno, mediante el Ministerio de Educación, y el CRUCH¹ “Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas”, organismo que incluye a veinticinco universidades de Chile, entre ellas las dieciséis universidades estatales, además de nueve universidades de carácter tradicional no estatal, consideradas como instituciones de Derecho Privado o bien pertenecientes a la Iglesia Católica de Chile.

Adicional a lo mencionado las Universidades Estatales, son parte del CUECH² Consorcio de Universidades del Estado de Chile, en el cual la agrupación de dieciséis casas de estudio se han organizado para optar en conjunto a un mayor apoyo, desarrollo y cooperación que les permita generar acciones en aspectos académicos, administrativos y económicos, además de estudiar, promover y evaluar políticas públicas, que contribuyan hacia una mejora en la educación superior, en especial la educación estatal y pública.³

¹ CRUCH: Persona jurídica de derecho público, de administración autónoma, creado el 14 de agosto de 1954, (Ley N° 11.575) como un organismo encargado de la coordinación de la labor universitaria de la nación

² CUECH: corporación sin fines de lucro, fundada el 13 de mayo de 1993, que reúne a las dieciséis Universidades Estatales o Públicas de Chile.

³ <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/normativa-y-reglamentos/8386/ley-organica-constitucional-de-ensenanza>

Actualmente existen dieciséis Universidades Estatales en Chile, mencionadas a continuación:

- Universidad de Tarapacá
- Universidad Arturo Prat
- Universidad de Antofagasta
- Universidad de Atacama
- Universidad de La Serena
- Universidad de Valparaíso
- Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación
- Universidad de Santiago de Chile
- Universidad de Chile
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- Universidad Tecnológica Metropolitana
- Universidad de Talca
- Universidad del Bío-Bío
- Universidad de La Frontera
- Universidad de Los Lagos
- Universidad de Magallanes

1.1.2. Importancia de las Universidades Estatales para el País.

La importancia de las Universidades estatales, radica en que son una pieza fundamental del brazo de políticas públicas del Estado, las cuales promueven una mayor inserción social a través de su contribución al desarrollo económico, social y cultural de todo el país, considerando a todas sus regiones, contribuyendo por ende a la descentralización, a través de una mayor interacción con los polos de desarrollo. En este sentido, las universidades estatales están mandatadas a la generación del bien común, lo cual permite un beneficio igualitario para todos.⁴

4

https://docs.google.com/a/uv.cl/viewer?a=v&q=cache:5NBtW05TB0QJ:2183.net46.net/docs/leyes/nuevos_estatutos.doc+&hl=es&gl=cl&pid=bl&srcid=ADGEEShxu9cSenAohnyKRjMRhhrypXJ1NszIkREpolq2et5x26X_CIIV16GZ_IX5StfAzl4T8FXVpdeKv8gcGFNtNpkrW1kWiWdujiodjDYLZTInsHqcxSDFL2GO1jKgiMjH3SJRz&sig=AHIEtbSWUUuAwFjRxzYyRDxjv0OWXB88tw&pli=1

1.1.3 Principales Problemáticas que Afectan a las Universidades Estatales.

Los antecedentes que se describirán a continuación, corresponden a diversas situaciones que han generado consecuencias negativas en las Universidades Estatales del país, manteniéndolas en una situación de descontento y disconformidad.

La dictación de procedimientos y normativas, que no han considerado a estas instituciones en su calidad como tal, las han sometido a obligaciones, limitaciones y exigencias, que las mantienen en una situación de desigualdad frente a las demás universidades del país, generando notables desventajas al momento de enfrentar desafíos y exigencias que requiere el sistema y la sociedad actual.

La realidad que enfrentan las Universidades Estatales, se genera por diversas consecuencias que derivan principalmente de los siguientes contextos:

- Disminución de Aportes Estatales.
- Reconocimiento como Servicio Público.
- Baja Renovación Funcionaria.

a) Disminución de Aportes Estatales.

El sistema educacional superior Chileno durante la década de los ochenta presentó un punto de inflexión significativo al crear nuevas reformas en educación, apoyadas en la ley Orgánica constitucional de enseñanza. Lo que dio paso a la creación de nuevas instituciones de educación, generando un mayor nivel de competencia, además de sufrir importantes reducciones, modificaciones en aportes e inversión, realizada por el Estado hacia la Educación Estatal.

Las situaciones mencionadas, no incluyeron principios de solidaridad en su diseño, situación que afectó principalmente a las universidades de carácter estatal.

Desde ese momento los aportes financieros estatales quedaron sujetos a ciertas exigencias, las que principalmente se basan en criterios históricos y variables que apuntan hacia el desarrollo e innovación, lo que se establece principalmente para generar mayores niveles de competencia entre universidades del país, sin considerar la situación de desventaja, que mantiene las universidades estatales, tanto en su financiamiento como en su situación institucional.

A continuación se muestra el detalle de los mecanismos de financiamiento institucionalizados por los cuales deben luchar las universidades estatales, inmersas en la competencia que integra a todas las universidades del país, según el tipo de aporte.

- **Aporte Fiscal Directo (AFD):** Destinado a instituciones del CRUCH, mediante mecanismos basados en criterios de calidad docente y competitividad científica, con la finalidad de mejorar estos indicadores.
- **Aporte Fiscal Indirecto (AFI):** Asignado anualmente por el Estado a todas las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, reconocidos por el MINEDUC como Instituciones de Educación Superior (IES), que admitan a los 27.500 mejores puntajes de los alumnos matriculados en el primer año de estudios.
- **Fondos Competitivos compuestos por:**
 - **Fondo de Desarrollo Institucional:** Fondo concursable para el financiamiento de proyectos específicos de infraestructura Académica y/o administrativa en las Universidades del Consejo de Rectores.
 - **Fondo Competitivo Para el Mejoramiento de la Calidad y Desempeño de la Educación Superior (MECESUP)**
El Programa MECESUP, es parte del Departamento de Financiamiento Institucional de la División de Educación Superior del Mineduc y está orientado al mejoramiento de la calidad del sector por la vía del

financiamiento a proyectos y planes de mejoramiento institucionales adjudicados por medios competitivos o negociados a través del Fondo de Innovación Académica (FIAC) y los Convenios de Desempeño (CDS), respectivos.

- **Fondo concursable para el financiamiento de proyectos** específicos de carácter trianual de infraestructura académica y mejoramiento de áreas prioritarias en pre y postgrado en las Universidades del Consejo de Rectores.

- **Fondos de Investigación:** Desde la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), se asignan recursos destinados a la investigación desde las universidades, utilizando como mecanismo principalmente los siguientes programas: (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), Programa de Ciencia para la Economía del Conocimiento, Fondo de Fomento Ciencia y Tecnología (FONDEF), CorfoInnova.
Pueden postular grupos de investigadores pertenecientes a cualquier universidad.

Requisitos que Condicionan su Obtención:

Para las Universidades Estatales el AFD “Aporte Fiscal Directo” es sin duda el aporte más importante, por ser entregado solamente a instituciones pertenecientes al CRUCH. Su obtención genera beneficios económicos y de prestigio para la institución.

Su obtención, se basa en un modelo de aplicación estructurado según reformas establecidas, las que asignan los aportes en relación a:

- **Criterios Históricos (95%)**

Se determina sobre el AFD asignado a la institución, el año anterior.

- **De acuerdo a Variables (5%)**

Se distribuye según indicadores de desempeño, basados en lo siguiente:

- Número de alumnos de pregrado.
- Número de carreras de pregrado.
- Número de jornadas completas equivalentes.
- Número de jornadas académicas completas equivalentes con grado académico de magister y doctor.
- Número de proyectos financiados por el fondo nacional de ciencias y tecnología.
- Número de publicaciones incorporadas a revistas científicas de reconocimiento internacional⁵

Los criterios y variables que exige el actual sistema, genera una distorsión en su distribución, lo que ha generado pérdidas de gran consideración para algunas Universidades Estatales del CRUCH. Variadas estadísticas indican que la mayoría de este tipo de aporte es asignado a las universidades no estatales del CRUCH, por poseer mayor nivel científico y profesional en sus académicos, generando una situación perjudicial para las dieciséis Universidades Estatales del país, las que dependen principalmente de estos recursos.

Adicionalmente, las diversas políticas de descentralización, fueron generadas sin tomar en cuenta diferencias regionales al momento de ser diseñadas e implementadas, produciendo efectos inequitativos y de subvaloración en las capacidades de las universidades de regiones.

Como consecuencia, ante las exigencias y el contexto frente al cual se ven enfrentadas, las Universidades Estatales logran acceder a un porcentaje de aporte insuficiente, obligándolas a cubrir hasta un 75% de sus gastos totales con otro tipo de aportes, principalmente costeados por las familias chilenas.⁶

⁵ http://www.divesup.cl/index2.php?id_portal=38&id_seccion=3063&id_contenido=12222

⁶ Fuente Revisada Sr. Pablo Méndez Funcionario de la Universidad de Valparaíso

Desde la década del noventa, los gobiernos han implementado mejoras en el sistema educacional, basadas en factores de equidad y calidad, proveyendo financiamiento a través de programas con objetivos específicos como los fondos de desarrollo institucional FDI, Programa de mejoramiento de la educación superior y convenios de desempeño, a los cuales pueden acceder todas las universidades del país.

Las medidas generadas, dejan a las Universidades Estatales en una situación de mayor desamparo, sin brindar por parte del gobierno el reconocimiento a su calidad estatal. Viéndose enfrentadas a una constante competencia y a las exigencias del mundo moderno.

b) Reconocimiento como Servicio Público.

Adicional al tema financiero, las Universidades Estatales del CRUCH, poseen variadas restricciones y obligaciones que maximizan su situación de desigualdad ante las demás instituciones de educación superior del país.

Las exigencias administrativas y legales a las cuales están sometidas mayoritariamente ocasionan una situación de desventaja que en gran medida afecta su situación económica y administrativa. Esta realidad se genera en su condición de institución pública, siendo normada por todas las leyes del sector público, lo que muchas veces requiere de financiamiento propio a partir del presupuesto universitario, sin contar con aportes estatales adicionales que permitan recuperar las inversiones económicas generadas.

Ejemplos a Considerar:

- **Ley 19.200** Plena impenibilidad, destinada a regularizar situación previsional, que afectó a las imposiciones legales realizadas hasta el año 1993 por el personal universitario.

Para esta ley el Estado asignó un porcentaje de recursos para cuatro años, los que disminuían con el paso del tiempo, debiendo ser costeados por las Universidades Estatales durante los siete años restantes.

- **Ley 19.345** Sobre seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, implementada para cubrir riesgo de funcionarios públicos incluyendo a funcionarios de las Universidades Estatales. Para esta Ley el Estado no previó recursos.⁷

Adicional a la normativa aplicada, su autonomía es reconocida por la Contraloría General de la República a nivel académico, lo que implica a nivel administrativo, costos de oportunidad para una gestión eficiente, generando variadas exigencias.

A continuación se mencionan variadas obligaciones y limitantes a las que se debe adecuar la agrupación de universidades estatales del CRUCH.

- Estar sujeta a un control por parte del estado: a través de la Contraloría General de la República, control ex ante para actos administrativos.
- Imposibilidad de jubilar al personal universitario de acuerdo al Código de Trabajo, por su condición de “funcionario público”, sin antes otorgar algún incentivo compensatorio lo suficientemente atractivo, para lograr su jubilación.
- Poseer una política cambiante en cuanto a la Toma de Razón de reglamentos internos.
- Estar obligadas a cumplir con los requerimientos de generación de informes, además de estar siendo constantemente fiscalizadas.
- Estar regida por todas las leyes del sector público, entre ellas probidad y transparencia.
- Poseer un plazo de endeudamiento restringido.
- Generar una tensión institucional alta.
- Acreditación obligatoria.

Estas entidades se autodefinen como instituciones híbridas, por competir por los ingresos como instituciones privadas, pero con fuerte control estatal, lo que afecta principalmente, la inversión en infraestructura, equipamientos, proyectos e investigación, limitando su desarrollo, progreso necesario en la obtención de recursos.

⁷ Fuente revisada Sr. Pablo Méndez Funcionario de la Universidad de Valparaíso

c) Baja Renovación Funcionaria.

La alta tasa de desmotivación que poseen sus funcionarios a la hora de jubilar, ocasiona una baja considerable en la renovación del personal, dando paso a un envejecimiento avanzado en sus funcionarios.

La creación de nuevas normativas previsionales a cargo de las AFP “Administradoras de Fondos de Pensión”, establecidas bajo decreto ley 3500 de 1980, ha generado con el paso de los años, bajas tasas de reemplazo a la hora de decidir jubilar, lo que obliga a los funcionarios de las casas de estudio a seguir activos laboralmente, sobrepasando la edad legal que permite su retiro.

Decreto Ley N° 3.500 de 1980

Establece desde 1980, el actual sistema previsional chileno, el cual se basa en la capitalización individual de los trabajadores afiliados, quienes generaran sus futuras pensiones a través de las administradoras de fondos de pensiones AFP, teniendo como objetivo principal asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral⁸.

La Tasa de Reemplazo

Se hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y el nivel de ingresos con que se realizaron las aportaciones a lo largo del ciclo laboral del individuo, la aproximación utilizada habitualmente para calcularlas compara los salarios cotizables previos a la jubilación con los montos de pensión disponibles tras el retiro, lo que reflejado en las jubilaciones de los funcionarios, corresponde a disminuidas pensiones, situación que obliga a los funcionarios a seguir activos laboralmente, dando paso a un escenario de mayor complejidad.⁹

⁸ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7149&buscar=DL+3.500+DE+1980>

⁹ Ídem

La estancada renovación funcionaria, afecta a la principal herramienta humana, requerida para propender hacia el desarrollo e innovación. Actualmente la situación de las Universidades Estatales, en esta materia, es preocupante.

Según la Asociación de Empleados Fiscales, las edades promedio que presentan los funcionarios de las Universidades Estatales son de 52 años, en académicos y de 47 años, en no académicos.

Adicionalmente el consorcio de Universidades de Chile, revela la existencia de 4.399 funcionarios académicos y no académicos correspondientes a las Universidades Estatales del CRUCH, en edad de jubilar, situación que alarma aún más las cifras, generando alertas en la toma de decisiones del gobierno.

De no solucionar esta problemática, los resultados obtenidos en un periodo de tiempo superior a diez años, reflejarían resultados negativos obteniendo un capital humano envejecido.

Con urgencia se requieren cambios y estrategias que logren regularizar la situación, ya que de no ser así las Universidades Estatales continuarán como hasta ahora, intentando superar las restricciones y problemas que las caracteriza, pero con un potencial deterioro en sus funcionarios, perjudicando la productividad académica, científica y de gestión.

1.2. Incentivo al Retiro.

Las Universidades Estatales, poseen como finalidad principal, la enseñanza, función desarrollada por los funcionarios académicos de la universidad, misión que no podría ser realizada, si no contara con el desarrollo técnico y administrativo, a cargo de los demás funcionarios no académicos, quienes encargados de su gestión y funcionamiento, dan vida a la institución.

El Incentivo al Retiro, apunta directamente sobre el capital humano de estas instituciones, efectivas a los requerimientos principal motor de desarrollo. Esta es la principal razón que justifica su perfección, requerida actualmente para lograr dar respuestas que demanda la

educación actual. Su reforzamiento en general además sería de gran ayuda en el cumplimiento de exigencias y normativas, que son necesarias en estos días.

Por tanto, el incentivo hacia los funcionarios que ya han cumplido su periodo de edad legal en las instituciones de educación estatal, podría generar una opción beneficiosa, para finalizar su trayectoria laboral. De esta manera el incentivo al retiro, se visualiza como una iniciativa ventajosa, que podría entregar a las Universidades Estatales, la potencia que ellas requieren actualmente, generándoles una herramienta de acción, con la cual podrían mejorar la totalidad de sus áreas, optando a un mayor avance y desarrollo.

1.3. Universidad de Valparaíso.

1.3.1 Definición.

La Universidad de Valparaíso es una corporación autónoma de educación superior, que realiza las funciones de docencia, investigación y extensión, propias de la tarea universitaria.

En el cumplimiento de sus funciones, debe atender adecuadamente los intereses y necesidades del país, y preferentemente, los de la V Región, al más alto nivel de excelencia.

La universidad de Valparaíso, es parte de las veinticinco Universidades del país agrupadas por el CRUCH, además de integrar el Consorcio de Universidades del Estado de Chile.

Su origen se realiza mediante el D.F.L. N° 6, el día 10 de Febrero de 1981.

Su Estatuto fue promulgado mediante el D.F.L. N° 147, el 11 de Diciembre de 1981, teniendo presente la proposición formulada por el señor Rector de la Universidad de Valparaíso y visto lo dispuesto por el decreto ley N° 3541, de 1980; el D.F.L N° 1, de 1980, y el D.F.L. N° 6, de 1981.

En relación a lo que le corresponde a la Universidad de Valparaíso en su calidad de universidad de educación superior estatal, dicta lo siguiente:

- Promover la investigación, creación, preservación y transmisión del saber universal y el cultivo de las artes y de las letras.
- Contribuir al desarrollo espiritual y cultural del país, de acuerdo con los valores de su tradición histórica
- Formar graduados y profesionales idóneos, con la capacidad y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus respectivas actividades.
- Otorgar grados, diplomas y certificados que acrediten conocimientos y expedir los instrumentos en que ello conste, como también otorgar los títulos profesionales que corresponda.
- En general, realizar las funciones de docencia, investigación y extensión que son propias de la tarea universitaria. ¹⁰

El ámbito de su competencia, corresponderá a esta universidad, concurrir con servicios de la Administración del Estado a la solución de cualquier problema nacional o regional, actuando en coordinación mediante su acción con otras universidades, servicios estatales, municipalidades y organizaciones del sector privado u organismos comunitarios para la promoción del desarrollo regional.

La Universidad gozará de autonomía académica, económica y administrativa en conformidad a la ley, en virtud de ello, tendrá derecho a regir por sí misma y conforme a su estatuto, todo lo concerniente al cumplimiento de sus finalidades; decidir por sí misma la forma de ejecución de tales funciones y la fijación de sus planes y programas de estudios; disponer de sus recursos para satisfacer los fines que le son propios; organizar su funcionamiento de la manera que estime más adecuada; abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales y enseñar e investigar libremente conforme a los cánones de la razón y los métodos de la ciencia. Su relación con el Gobierno, será a través del Ministerio de Educación.

¹⁰ FUENTE: ESTATUTO UNIVERSIDAD DE VALPARAISO D.F.L. N° 147.- Santiago, 11 de Diciembre de 1981.-
<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4807&idParte=&idVersion=1994-04-24>

1.3.2. Misión y Visión.

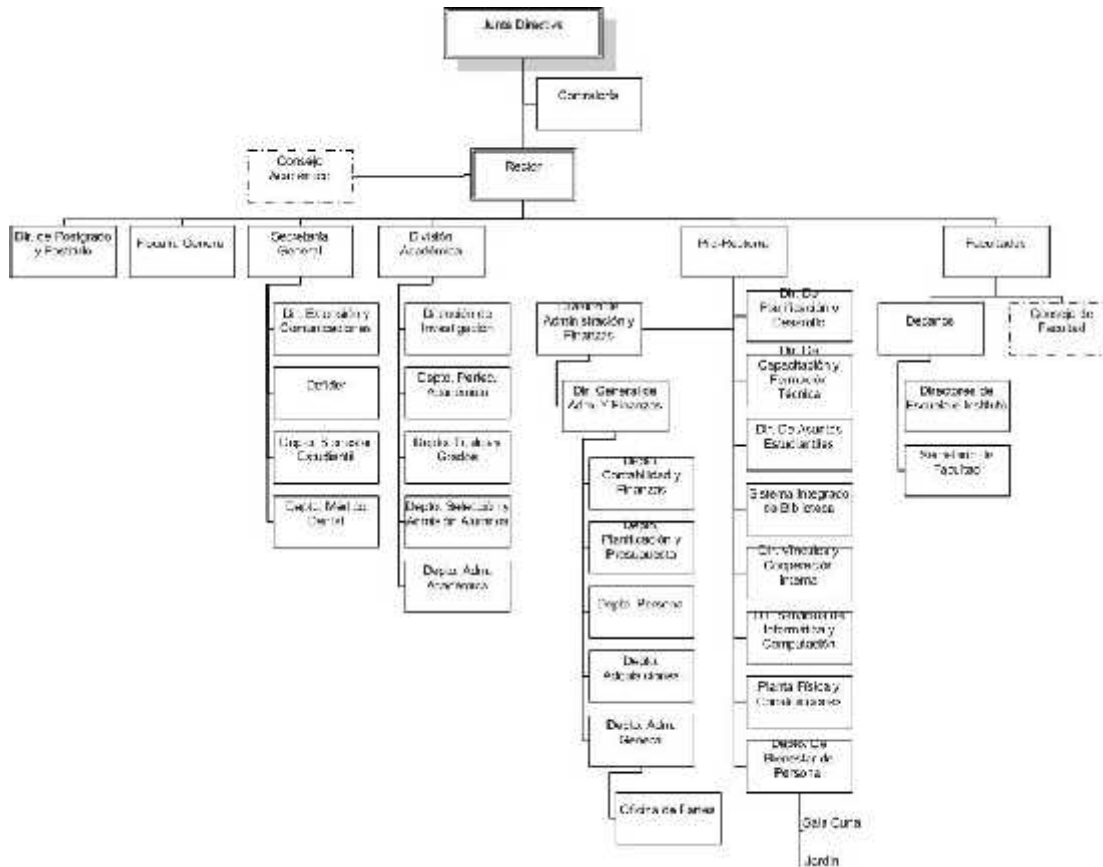
“Al ser una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición, se plantea como misión generar y difundir el conocimiento, cultivando las ciencias y tecnologías, las humanidades y las artes, a través del desarrollo de docencia de pregrado, postgrado e investigación, entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional. Los valores que la inspiran son la participación, la solidaridad, la equidad, la libertad, el pluralismo, el pensamiento crítico y el respeto a la diversidad”.

“La Universidad de Valparaíso, como Universidad estatal aspira a ser una Institución:

- De excelencia en la formación de personas, en la innovación y generación de conocimiento y en su gestión.
- Pluralista y ampliamente participativa de todos sus estamentos.
- Vinculada a la realidad de su entorno.
- Que aporte desde la potenciación de su ubicación en la Región de Valparaíso, al desarrollo regional y nacional.
- Socialmente responsable.
- Referente en la Educación Superior en el ámbito nacional e internacional”.¹¹

¹¹ <http://transparencia.uv.cl/index.php/component/content/article/94-mision-vision>

1.3.3. Organigrama Institucional.



1.3.4. Estructura Funcional.

Según estadísticas analizadas, correspondientes al personal activo en la Universidad de Valparaíso, hasta el 31 de diciembre del año 2011, la totalidad de funcionarios pertenecientes a la institución corresponde a un número total de 2.104 funcionarios. Adicionalmente prestan servicios a la Universidad, un total 1.090 personas, en calidad de en honorario.

La totalidad de funcionarios correspondientes a la Universidad de Valparaíso, se diferencia por ser académico y no académicos. Pero adicionalmente están determinados por escalafón, diferenciados de la siguiente manera.

Académicos:

- Jornada Completa.
- Jornada Parcial.

No Académicos:

- Directivos.
- Profesionales.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Auxiliares.

Dentro de los funcionarios de la Universidad destacan, las autoridades unipersonales y colegiadas, compuestas por:

- Rector.

Autoridad unipersonal máxima, en lo académico y administrativo, posee las facultades que las leyes y el Estatuto le confieran.

Será nombrado por el Presidente de la República, mediante decreto supremo del Ministerio de Educación, durará cuatro años en sus funciones y podrá ser reelegido.

- Junta Directiva.

Integrada por seis personas. Cuatro de ellas designadas por el Consejo Académico, y las dos últimas, designadas por el Presidente de la República.

- Consejo Académico.

Constituido por el Rector, que lo presidirá, los Decanos de las Facultades y por miembros de las más altas jerarquías académicas, designados por el propio Consejo.

Actúa como órgano consultivo del Rector.

- Consejo de Facultad.
Integrado según la forma que determine el reglamento.

- Pro-Rector.
Corresponde a la segunda autoridad unipersonal de la Universidad, es el colaborador más directo del Rector.
Ejecuta las directivas y órdenes que el Rector le imparta, ejercer la dirección administrativa, financiera y contable de la Corporación.

- Secretario General.
Ministro de Fe de la Corporación.

- Contralor.
Jefe superior de la Contraloría interna de la Universidad.

- Decanos.
Máxima autoridad de las Facultades

- Secretarios de Facultad.
Ministro de fe de la facultad.

- Directores de Escuelas e Institutos.
Máxima autoridad de su respectiva unidad académica.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DEL TRABAJO.

2.1. Planteamiento.

El presente estudio, está basado en la situación de desigualdad, que mantienen las Universidades Estatales del país, realidad que se genera principalmente por el sistema educacional existente. Las variadas reformas generadas no han beneficiado a las instituciones estatales de educación superior estatal, al contrario han perjudicando en gran medida su progreso e innovación, mediante exigencias y limitaciones.

Este estudio, pretende dar a conocer la iniciativa legal, basada en la Ley de Incentivo al Retiro para Universidades Estatales N° 20.374, normativa que se origina para ir en ayuda de la situación que presentan estas instituciones, apuntando directamente a la renovación de su capital humano, con el objetivo de conseguir un mayor avance y desarrollo.

Para lograr revelar su implementación y aplicación, se considera la Universidad de Valparaíso, institución de educación estatal, en la cual se implementa la normativa desde su publicación en el año 2009. Revelando la situación generada, antes de aplicar la iniciativa legal, y posterior a ella, dando paso a conocer la implementación a nivel institucional que esta normativa requiere, además de revelar el contexto general dado en la institución, tras el paso de esta ley.

Se pretende revelar y mostrar la información certera en esta institución, referente a lo mencionado, para ello se considerara, los siguientes objetivos.

2.2. Objetivo General.

- Mostrar y describir la aplicación de la ley 20.374 de incentivo al retiro, en la Universidad de Valparaíso.

2.3. Objetivos Específicos.

- Conocer el origen, objetivos y normativa de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374
- Diagnosticar situación de funcionarios con edad de jubilar en la Universidad de Valparaíso.
- Describir procedimientos internos generados en la Universidad de Valparaíso, con la aplicación de la ley 20.374
- Detallar efectos producidos en la Universidad de Valparaíso, con la aplicación de la Ley 20.374 de Incentivo al Retiro, en sus funcionarios, durante el periodo de vigencia de la Ley.

2.4. Método.

Dada la naturaleza de esta investigación, la metodología de trabajo se enmarca en un tipo de paradigma cuantitativo de alcance descriptivo. Para ello se utilizara información proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Valparaíso.

2.5. Diseño.

El diseño del estudio es no experimental, ya que no existe una manipulación intencional de las variables independientes, es de corte horizontal, ya que los datos no fueron obtenidos en un mismo momento, y descriptivo analítico ya que desea describir las variables y analizar lo que ellas indiquen.

2.6. Técnicas de Recolección de Información.

Principalmente se obtuvo información, mediante variadas entrevistas con Don Pablo Méndez, funcionario y académico de la Universidad de Valparaíso, quien es uno de los principales impulsores de esta iniciativa legal, además de ser el encargado del departamento de Incentivo a Retiro en la Universidad de Valparaíso.

Con respecto a la información fidedigna de funcionarios y procedimientos aplicados en la Universidad de Valparaíso, se solicitó información principalmente al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Valparaíso, el cual otorgó diverso material de apoyo mediante informes y bases de datos, correspondientes al personal.

2.7. Tipo de Muestra.

En este estudio se analizó a toda la población en edad de retiro de la Universidad de Valparaíso, en el periodo 2009 -2011

2.8. Descripción de Variables e Indicadores.

Funcionarios acogidos a retiro: Corresponde a la cantidad de funcionarios de la Universidad de Valparaíso, Acogidos a retiro mediante la ley 20.374, durante la su vigencia. Quiénes serán analizados en base a las siguientes variables:

a) Sexo

Característica biológica que define a un ser humano como hombre o mujer.

b) Edad

Corresponde al tiempo de vida de una persona. La edad está determinada por la ley estudiada, por tanto el funcionario que se acoge a la normativa será mayor a los 60 años en el caso de las mujeres, y mayor a 65 años en el caso de los hombres.

c) Escalafón

Distinción entregada por alguna institución educativa, que diferencia a las personas según su conocimiento. Las consideradas para este trabajo serán:

- Profesionales
- Académicos
- Técnicos
- Administrativos
- De Servicio

d) Servicio de Origen

Corresponde al lugar físico en donde se desempeñaba el funcionario al interior de la universidad de Valparaíso.

Para la totalidad de funcionarios será determinado por:

- Facultades
- Nivel Central

En el caso de los Académicos Acogidos a Retiro, se realizara un análisis adicional, en base a la facultad en la cual se desempeñaban académicamente, considerando las siguientes:

- Arquitectura.
- Ciencias.
- Ciencias Económicas y Administrativas.
- Ciencias del Mar y de Recursos Naturales.
- Derecho y Ciencias Sociales.
- Farmacia.
- Humanidades.
- Ingeniería.
- Medicina.
- Odontología.

e) Beneficio Otorgado

Corresponde al beneficio otorgado al funcionario al momento de retirarse de la Universidad, habiendo optado al retiro voluntario, lo que lograra revelar el número de bonificaciones entregadas por la universidad y por el Estado.

- Bonificación de la Universidad.
- Bonificación del Estado.

2.9. Análisis e Interpretación de Datos.

El análisis de los datos se realizará mediante una descripción teórica, respaldada con un tipo de descripción estadística, en base a cuadros y gráficos que revelen de una manera más dinámica la información.

2.10. Plan de Trabajo.

El trabajo es realizado de acuerdo a las siguientes etapas:

- Se determina el tema a investigar.
- Recopilación de Antecedentes: Se revisa información en base a la creación, normativa e implementación de la ley de incentivo al retiro N° 20.374, en universidades estatales. Posteriormente se analiza situación en la Universidad de Valparaíso.
- Elaboración del trabajo: Se realiza la introducción, definiendo objetivos y desarrollo de capítulos.

- Extracción de la Información: Se solicitan antecedentes sobre la implementación de la normativa y sobre la población en edad de retiro además de los funcionarios acogidos a la ley, en los diferentes departamentos correspondientes al edificio de Rectoría de la Universidad de Valparaíso
- Tabulación de datos: En base a la información recolectada se realizan gráficos y tablas.
- Análisis e Interpretación de datos: Se analizan resultados teóricos y estadísticos.
- Conclusiones: Se elaboran conclusiones en base a resultados obtenidos.

CAPÍTULO III

3. DESCRIPCION DE LA LEY DE INCENTIVO AL RETIRO N°20.374.

Durante el discurso presidencial realizado el 21 de mayo de 2008, por la Presidenta Michelle Bachelet, se destacó la importancia de la educación superior estatal, y su necesario fortalecimiento en relación a la investigación, el desarrollo y la innovación.

Esta propuesta convocó al consejo presidencial para la educación superior, incluyendo al Consorcio de Universidades del Estado, autoridades, académicos, estudiantes y miembros de la comunidad universitaria, en la búsqueda de propuestas a favor de la iniciativa.

Luego de arduos procesos de discusión, se logra el acuerdo con el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Educación, quienes apoyan la iniciativa, posteriormente se da paso a la creación de una iniciativa legal enfocada hacia la renovación de funcionarios pertenecientes a las universidades estatales del país, mediante la ley de incentivo al retiro N° 20.374.

Con los variados antecedentes necesarios que detallaban la situación actual de las Universidades Estatales, además de un estudio realizado por precursores de la iniciativa, basado en un censo interno, encargado de medir la población en edad de retiro que permanecía laboralmente activa, el cual arrojó resultados preocupantes, se generó un amplio acuerdo con la totalidad de actores involucrados, quienes representados y liderados por altos funcionarios académicos universitarios, logran en conjunto con autoridades de gobierno, llevar la iniciativa al parlamento, la cual finalmente es promulgada el día 31 de agosto del año 2009, dando paso a su publicación el día 07 de septiembre del mismo año.

3.1. Antecedentes para su Creación.

La globalización y la nueva economía, basada en el conocimiento abren nuevas posibilidades al país, para lograr un mayor desarrollo y conseguir un aumento en su riqueza y prosperidad.

Para el logro de estos objetivos, se debe avanzar en eficiencia y productividad, generando una mayor inversión en: capital humano avanzado, con una mayor preparación académica y profesional, un mayor nivel de investigación y desarrollo, junto a una transferencia de capital tecnológico hacia el sector productivo, todo esto, acorde con los desafíos que se enfrentaran como país.

Está comprobado internacionalmente que la realización de estos objetivos generará mejorías en la condición de vida de los ciudadanos, además de una disminución de la desigualdad y un aumento en la cohesión social.

Nuestro país, necesitara basar su desarrollo cada vez más intensamente en el conocimiento y tecnología.

Las Universidades Estatales juegan un rol principal, en el desarrollo y el conocimiento, pues son ellas las encargadas de darles cumplimiento a estos requerimientos, por su principal participación, la cual impacta favorablemente la competencia del país, por tanto, asumiendo su rol social, político, tecnológico, de excelencia y de pertenencia a la educación chilena, factores de excelencia para lograr una innovación en la competitividad, deberán estar preparadas, y lograr adaptar sus potenciales, en el enfrentamiento de nuevos desafíos y requerimientos, los cuales derivarán principalmente en un cambio tecnológico, internacionalización, aumento de la información disponible y la dinámica social.

Para responder de una manera óptima a los nuevos desafíos las Universidades Estatales, deberán realizar una renovación y modernización permanente en el conocimiento, es aquí donde el personal, el cual le da forma y contenido a la función social que cumplen, juega un papel fundamental, siendo ellos la principal herramienta que poseen las instituciones de educación superior estatal, para lograr dar cumplimiento a las exigencias.

La nueva normativa generada apunta directamente hacia la renovación del principal motor de acción y formación de la materia prima, generando una inyección de recursos, además de las facultades necesarias, que impulsen la iniciativa.

3.2. Definición de la Normativa.

La Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, se encuentra a cargo del Ministerio de Educación, basada en una versión única.

Su periodo de vigencia corresponde a un tiempo definido, desde el día 07 de septiembre del año 2009 hasta el día 31 de diciembre del año 2011, detallando en su artículo 9° los requisitos necesarios para optar a un plazo adicional hasta junio del año 2012, periodo que no será contemplado en la investigación.

Su normativa rige solamente para las universidades estatales de Chile, considerando las dieciséis universidades de carácter estatal, pertenecientes al CRUCH Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

Su título faculta a las Universidades Estatales a establecer un sistema de mecanismo de incentivo al retiro para sus funcionarios además de los beneficios que indica, dando la oportunidad al funcionario de retirarse de la institución, con un bono compensatorio, sin obligatoriedad de acogerse a jubilación.

Su composición se basa en doce artículos, los cuales establecen beneficios, requisitos, facultades, limitaciones y plazos, que norman a las universidades estatales chilenas en el establecimiento de mecanismos de incentivo al retiro para sus funcionarios.

Con respecto a las bonificaciones indicadas en el artículo 1º y en el artículo 4º, la ley otorga un beneficio económico en cada una de ellas, el cual posee en cada caso un número detallado de cupos, basados en un estudio previo. El detalle respectivo se menciona a continuación:

Artículo 1º: Su bonificación podrá ser concedida hasta un máximo de 4.532 cupos.

Artículo 4º: Su bonificación podrá ser concedida, hasta un máximo de 3.300 cupos.

Por tanto, las bonificaciones otorgadas por esta normativa, podrá llegar a beneficiar a una población total de 7.832 funcionarios pertenecientes a las Universidades Estatales del País.

En relación a los otros beneficios que indica la ley, principalmente se orientan a bonificaciones y beneficios adicionales, costeados por parte del gobierno dirigido hacia:

- Funcionarios acogidos al sistema previsional 3500 de 1980, perjudicados con el Daño Previsional.
- Universidades Estatales ubicadas en regiones extremas.
- Funcionarios Académicos de Excelencia.

Además de conceder mediante el artículo 9º, autorización a las Universidades Estatales a constituir un fondo compensatorio, con cargo a sus recursos propios, a contar del día siguiente finalizada la normativa, siendo destinado a sus funcionarios y continuando con el incentivo al retiro, según normativa que indica, situación que actualmente no se ha generado por parte de ninguna Universidad considerada en esta ley, ya que se requieren modificaciones legales para que pueda ser aplicable.

3.3. Objetivos de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374.

Objetivos Generales de la Normativa:

- Incentivar al Retiro.
- Renovar el Claustro Académico.

Objetivos Específicos de la Normativa:

- Conferir facultades a las Universidades Estatales que le permitan prestar un servicio educacional de excelencia de cara al mundo moderno, mediante la renovación del personal académico y no académico en edad de jubilar.
- Cambiar dinámica educativa del país a través de cuadros académicos y no académicos renovados, con inclusión de modernas tecnologías de gestión y desarrollo
- Generar impacto en la productividad científica a través de la renovación de más del 22% del universo total de académicos y cerca de un 12% del personal administrativo, tanto profesional, técnicos y de servicio.
- Concebir un beneficio para funcionarios cotizantes del sistema previsional establecido en el DL 3.500 de 1.980

Estos objetivos pretenden garantizar un sistema universitario de calidad, con valores ciudadanos tales como la diversidad, el pluralismo y la tolerancia, bases de nuestra democracia, así como también, la creación de conocimiento avanzado a fin de mejorar la competitividad de las universidades estatales en nuestro país.

En este sentido se propone que la agrupación de universidades estatales, se transforme en un referente para el sistema universitario en general, ayudando en la regularización de procesos de enseñanza de calidad, además de garantizar la equidad a lo largo del país, sin excepción, pues este es el único sistema universitario que puede velar por el bien común para todos, por este motivo la importancia de invertir en el.

CAPITULO IV

4. APLICACIÓN DE LA LEY DE INCENTIVO AL RETIRO N° 20.374, EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

Para lograr el objetivo de este trabajo, basado principalmente en la aplicación de la citada Ley de Incentivo al Retiro en la Universidad de Valparaíso, se revela a continuación, la situación que esta institución mantiene en relación a sus funcionarios, principales protagonistas de esta investigación, la cual revela importantes porcentajes, según catastro realizado por el Consorcio de Universidades del Estado de Chile, detallado a continuación:

AÑO 2007	
Universidad	Cantidad Estimada de Funcionarios en Edad de Retiro
U. DE TARAPACA	142
U. ARTURO PRAT	86
U. DE ANTOFAGASTA	137
U. DE ATACAMA	51
U. DE LA SERENA	134
U. DE VALPARAÍSO	295
U. DE PLAYA ANCHA	132
U. DE CHILE	1821
U. DE SANTIAGO	627
U. TEC. METROPOLITANA	180
U. METR.DE CS. DE LA EDUCACION	206
U. DE TALCA	54
U. DEL BÍO BÍO	189
U. DE LA FRONTERA	206
U. DE LOS LAGOS	90
U. DE MAGALLANES	49
Total Estimado	4.399

Fuente: Estadística Nacional Año 2007, Consorcio de Universidades del Estado de Chile

AÑO 2009		
FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO	HOMBRES SOBRE 65 AÑOS	MUJERES SOBRE 60 AÑOS
Académicos Jornada Completa	34	14
Académicos Jornada Parcial	102	34
Directivo Jornada Completa	9	48
No Académicos Jornada Completa.	22	2
No Académicos Jornada Parcial.	0	3
Total	167	101

Fuente: Estadística Nacional Año 2007, Consorcio de Universidades del Estado de Chile

Al analizar en detalle, las estadísticas reveladas el año 2007, podemos darnos cuenta de que la Universidad de Valparaíso, a nivel nacional, es una de las tres Universidades, incluyendo a la Universidad de Santiago y a la Universidad de Chile, que poseen mayor cantidad de funcionarios con edades que superan el límite legal necesario para mantenerse laboralmente activos.

Como la cifra revelada, corresponde al año 2007, dos años anteriores a la publicación de la ley de incentivo, se realiza una nueva estadística en base a datos fidedignos de funcionarios activos en la institución que poseen la edad para jubilar, durante el año 2009, con lo cual se pretende conocer la cantidad real de funcionarios en esta situación al momento de generarse la normativa.

Este análisis es realizado, según antecedentes del año 2009, otorgados por el Departamento de Recursos Humanos.

La población considerada es elegida según la edad legal establecida para jubilar, lo que se considera en el caso de las mujeres, desde los 60 años, y en caso de los hombres desde los 65 años, considerando como tope, a los funcionarios mayores de la institución, llegando hasta 80 años en el caso de las mujeres y 83 años en el caso de los hombres.

Ambas estadísticas, reflejan una leve diferencia en el número de funcionarios en edad de jubilar, notando que al año 2009, esta cantidad ha disminuido, en un número equivalente a 27 personas, situación generada principalmente por condiciones externas, considerando la edad avanzada de los funcionarios.

Al analizar el cuadro estadístico más reciente, realizado el año 2009, podemos vislumbrar que la totalidad de funcionarios en edad de jubilar, correspondientes a la Universidad de Valparaíso, es de 268 funcionarios, dentro de los cuales, 184 son funcionarios académicos, y 84 no académicos. Este resultado estadístico, genera una mayor preocupación, junto a una mayor necesidad de ir en la búsqueda de alternativas de solución, principalmente por el hecho de que

Los funcionarios académicos, corresponden a la principal población en edad de retiro considerada por la mencionada Ley, debido a su relevante participación en el campo del conocimiento, desarrollo e investigación, tres ramas académicas, que generan, el principal potencial que deben poseer las Universidades del Estado, en su misión por mejorar las condiciones que las afectan. Por tanto, las cifras reveladas en la Universidad de Valparaíso, generan la principal situación que pretende revertir la Ley de Incentivo al Retiro, en la totalidad de Universidades del Estado, generando mediante su normativa, la renovación e inserción de funcionarios con una formación superior que permita responder y mejorar las condiciones actuales vividas por las Universidades Estatales.

4.1. Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, a Nivel Institucional en la Universidad de Valparaíso.

Al momento de ser publicada la Ley de Incentivo al Retiro para Universidades Estatales del país, el día 07 de septiembre del año 2009. Las autoridades de la Universidad de Valparaíso poseían un amplio conocimiento de esta materia, principalmente por tener entre sus representantes a un destacado funcionario y docente, que participó arduamente en la iniciativa, siendo uno de los principales precursores y creadores de la misma.

Adicionalmente, la universidad de Valparaíso considera la importancia de implementar en su institución, la iniciativa legal que incentiva al retiro voluntario, por la situación a la cual

se ven expuestos sus funcionarios, situación que como se ha reflejado en capítulos anteriores, posee cifras de importancia.

Por tanto, para lograr dar cumplimiento al acuerdo del Consorcio de Universidades del Estado, en cuanto a proporcionar elementos homogeneizadores en materias relacionadas a la aplicación de la Ley 20.374, la Universidad de Valparaíso debió adaptarse a su propia realidad jurídica, administrativa y laboral, de manera tal que lograra generar condiciones adecuadas para la correcta aplicación de la normativa en la Universidad, mediante procesos administrativos y legales, que dieron paso a la creación de diversos mecanismos de acción que permitieron resultados en base a la finalidad de la normativa.

Para lograr representar de una manera más comprensible, la aplicación de la Ley de Retiro en la Universidad de Valparaíso, se considerará su implementación, agrupándolas en las principales áreas internas de la institución, detalladas a continuación:

- Área Administrativa.
- Área Legal.
- Área Financiera.

4.1.1. Aplicación de la Normativa en el Área Administrativa de la Universidad.

Existen dos tipos de bonificación, a la cual puede acceder un funcionario acogido a retiro. Por tanto, se ha establecido un procedimiento distinto para cada una de ellas.

- Beneficio económico único, otorgado con recursos propios de la Universidad de Valparaíso, según normativa detallada en el Artículo 1º de la ley.
- Bonificación económica adicional para el funcionario que acogido al art 1º, cumpla con los requisitos estipulados en el artículo 4º de la presente normativa, los cuales serán cancelados mediante recurso fiscal.

También se realiza un procedimiento administrativo distinto, que regulariza el beneficio de excelencia académica, detallado en el artículo 8º de la normativa.

- Bonificación adicional para académicos de Excelencia, Artículo 8º

a) La Gestión Administrativa, según bonificación económica detallada en Artículo 1º de la ley 20.374

La Universidad de Valparaíso, según su normativa interna, ha generado un procedimiento, requerido para generar el beneficio detallado en el artículo 1º de la normativa, cancelado en su totalidad por parte de la universidad empleadora, en este caso la Universidad de Valparaíso.

Para ello, la universidad, mediante Rectoría otorga facultad, al Departamento de Recursos Humanos para estar a cargo de la gestión administrativa, que permita otorgar los beneficios económicos correspondientes a cada funcionario.

Según lineamientos del departamento de recursos humanos, los beneficios económicos correspondientes al artículo 1º y 4º, están respaldados por normativa interna establecida por la universidad, mediante Decreto Exento N° 08030, creado para regular internamente el procedimiento de estos beneficios.

Para optimizar la iniciativa, el departamento de recursos humanos, establece tres pasos a seguir, para optar por ambos beneficios.

- 1) Asesoría: Orientación previsional y legal, con la que debe contar el funcionario antes de tomar la decisión de optar por el retiro
- 2) Tramitación administrativa: Gestión administrativa que otorga el beneficio.
- 3) Tramitación Presupuestaria, Contable y Financiera.

1) Asesoría.

Para lograr difundir la iniciativa al interior de la universidad de Valparaíso, se crea una oficina de información denominada “incentivo al retiro” con el principal propósito de:

- Entregar información, responder consultas, y comunicar respuestas efectivas en un plazo prudente, a todas las solicitudes que realicen los funcionarios académicos y no académicos de la Universidad, en relación a la normativa de retiro voluntario.

- Determinar si la persona cumple o no con los requisitos exigidos por ley.
- Orientar a los funcionarios en la toma de decisión.
- Guiar al funcionario que opte por la opción de retiro voluntario, asesorándolo en la recolección de antecedentes, y tramitación a seguir.
- Enviar al Departamento de Recursos Humanos listado con los funcionarios acogidos a retiro, derivándolos a la Oficina de Recursos Humanos para comenzar la tramitación correspondiente, para el pago de la bonificación.

La oficina de información “incentivo al retiro”, depende directamente de Prorectoría, autoridad que ha designado su funcionamiento a cargo del Sr. Pablo Méndez, funcionario y académico de la universidad, que posee un amplio conocimiento en esta materia, además de ser uno de los principales gestores de esta ley.

Además de la oficina de información de incentivo al retiro, la universidad ha generado otras alternativas de información, que permiten a las personas obtener otra vía de acceso que les permita conocer a fondo la iniciativa, estas instancias se han generado en diversas charlas informativas generadas en la sala Rubén Darío del Centro de Extensión de la Universidad de Valparaíso, además de la información publicada en la página web de la universidad, que permite también mantener informada a la comunidad universitaria de los funcionarios acogidos a retiro, las ceremonias efectuadas en su honor, además de otros link informativos de la iniciativa como tal.

2) Tramitación Administrativa.

Una vez asesorado e informado, el funcionario decide optar por el retiro voluntario. Una vez tomada la decisión, el Departamento de Recursos Humanos requiere lo siguiente:

- Realizar la renuncia voluntaria.

La renuncia, como lo estipula la normativa, se debe hacer respecto del total de horas que sirvan en virtud de sus nombramientos o cargos en la Universidad, y en un plazo establecido, dentro de los 180 días siguientes al cumplimiento de las edades exigidas por la Ley:

- Desde 60 hasta 65 Años, en el caso de las Mujeres.
- Hasta 65 años, los Hombres.

Para lograr un adecuado procedimiento, en las bonificaciones generadas a los funcionarios acogidos a retiro, el Departamento de Recursos Humanos ha generado un calendario, que permite conocer los plazos a los cuales se debe acoger el funcionario al cumplir la edad requerida legalmente.

Para los funcionarios que superen la edad establecida, el plazo computará desde la publicación de la Ley.

Y aquellos funcionarios que durante la vigencia de la Ley no posean la edad legal requerida, lamentablemente quedarán fuera del beneficio.

Calendario Informativo, Establecido por Recursos Humanos.

PLAZO MAXIMO PARA RETIRO	PLAZO PARA INFORMAR HASTA	HOMBRES Y MUJERES QUE CUMPLIERON EDAD LEGAL DE RETIRO
6 DE MARZO DEL 2010	1 DE DICIEMBRE DEL 2009	ANTES DEL 7 DE SEPTIEMBRE DEL 2009
HASTA EL 31 DE DIC. DEL 2009	15 DE OCTUBRE DEL 2009	HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2009
HASTA EL 31 DE DIC.DEL 2011	2 DE OCTUBRE DEL 2009	PLAZO DE TERMINO DE LA LEY

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, de la Universidad de Valparaíso.

- Completar formulario de Solicitud de incorporación al programa de Incentivo al Retiro Voluntario académico o no académico según corresponda, completando los siguientes datos:

- Nombre y Apellidos del solicitante
- Rut
- Cargo que desempeña
- Escalafón
- Facultad o Nivel Central
- Escuela o Instituto
- Sistema Actual de Previsión
- Fecha de Nacimiento
- Antigüedad en la Universidad
- Indicar tiempo de imposiciones anteriores a la universidad
- Fecha de Retiro Voluntario (día, mes y año)
- Firma.

Una vez completado, el formulario debe ser entregado en la oficina de personal de cada facultad, siendo posteriormente remitidos a la Dirección de Recursos Humanos, para su tramitación. El personal que cumpla funciones en el Nivel Central, debe retirar y entregar el documento directamente en esta Dirección.

Posteriormente es enviado al Rector de la Universidad de Valparaíso. Para su aprobación, adjunto a la renuncia del funcionario

- Rector dicta acto administrativo correspondiente, para otorgar beneficio
- Mediante decretos se genera la documentación legal interna que regula los pagos ejecutados, la cual debe ser previamente enviada a la Contraloría General de la República y al Ministerio de Educación, para según la entidad se apruebe y se registre.
- Cálculo de la Bonificación

El Departamento de Recursos Humanos, es el encargado de calcular la bonificación correspondiente, según lo establecido en la normativa.

El cálculo del bono otorgado será basado en las rentas obtenidas durante el año 2008, actualizadas al momento de ser canceladas según IPC (Índice de Precios al Consumidor)

- Solicitud mediante oficio al director de División de Administración y Finanzas para autorizar pago correspondiente.
- Envío de antecedentes para ejecutar el pago.

3) Tramitación Presupuestaria, Contable y Financiera

El Director de la División de Administración y Finanzas, debe autorizar, mediante VºBº, la bonificación correspondiente, emitida por El Departamento de Recursos Humanos, dando paso a la tramitación interna correspondiente, para su cancelación, para ello debe seguir el siguiente conducto regular:

- Unidad de Administración y Servicios:

Unidad encargada de revisar la documentación recibida, necesaria para gestionar el pago, la cual debe ingresar al departamento con los siguientes requerimientos:

- VºBº del Director División de Administración y Finanzas.
- Decretos respectivos que respalden la bonificación, indicando datos del beneficiario, monto otorgado, autorización correspondiente.

Posterior a la revisión, se confecciona el Fus¹² respectivo, el cual debe describir:

- Identificación del Solicitante (Director de Recursos Humanos)
- Beneficiario: Funcionario acogido a Retiro
- Descripción del pago (Retiro Voluntario Ley 20.374)
- Imputación Presupuestaria (Centro de costo, Cuenta Contable y Monto en pesos)
- VºBº de Jefe de servicios Unidad de Origen y de Coordinador Administrativo.

Los datos contables correspondientes, asignados para la Ley de Retiro, por el Departamento de Contabilidad son:

Cuenta Contable: 5101903 Indemnización al Personal¹³.

Centro de Costo: 115111001 Fondos Comprometidos¹⁴.

Adicional a los antecedentes mencionados, la unidad debe generar el Comprobante de disponibilidad¹⁵ presupuestario, y adjuntarlo a la documentación, previamente firmado por el coordinador administrativo.

Todos estos antecedentes deben ser enviados al Departamento de Presupuesto, el cual procede a la revisión y análisis presupuestario e ingreso de datos.

Posteriormente envía los antecedentes al Departamento de Contabilidad, para ser ingresados a la plataforma contable.

¹² (Formulario Único de Solicitud, utilizado, por la Universidad de Valparaíso para efectuar todo tipo de pagos realizados por la Institución)

¹³ Este proceso hace referencia a la identificación otorgada por el Departamento Contable, correspondiente al gasto generado en el momento de pagar la bonificación

¹⁴ (Este proceso corresponde al detalle asignado por el Departamento de Presupuesto, al momento de generar el gasto indicado.)

¹⁵ Este documento revela la disponibilidad presupuestaria vigente en ese momento.

Al ingresar al Departamento Contable, los documentos son derivados al Departamento de Devengo, para ser ingresados al sistema de contabilidad, siendo aprobados y contabilizados. Posteriormente se debe adjuntar a la documentación, el comprobante contable ¹⁶emitido por el departamento, derivando la documentación al Departamento de Finanzas para posterior pago.

Una vez contabilizado el gasto, se da inicio a la Ejecución Financiera, la cual es ejecutada mediante documento bancario.

b) Gestión Administrativa, para Cancelar Bonificación Económica Detallada en Art 4º de la Ley 20.374

La bonificación adicional establecida en el artículo 4ª de la Ley de Incentivo al Retiro, se cancela en el mismo momento en que se paga la bonificación establecida en el artículo 1º. Siendo destinada a funcionarios acogidos al sistema previsional regido según DL 3500 DE 1980.

Las bonificaciones otorgadas por este artículo, son de cargo estatal, por tanto, su procedimiento está determinado según Oficio Ordinario enviado desde el Ministerio de Educación, al cual se deberá ceñir el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Valparaíso, encargado de las gestiones necesarias para efectuar las bonificaciones económicas correspondientes a los funcionarios que así lo acrediten, debiendo realizar las gestiones necesarias con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Hacienda para adquirir los recursos económicos y destinarlos como corresponda.

Además este departamento, deberá realizar la documentación interna con anterioridad a la solicitud de recursos estatales, siendo aquellos, exigidos como respaldo.

Según lo dictado por el Ministerio de Educación, el procedimiento a seguir es el siguiente:

- Elaboración de Nómina de Personal Acogido a Retiro

¹⁶ (Este comprobante revela el compromiso adquirido por la Universidad, para realizar el pago, dejando un registro contable del mismo.)

La Universidad de Valparaíso, debe detallar al personal que cumpla con los requisitos para acceder al artículo 4º, debiendo ser enviada a la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, dentro de la última semana de cada mes, con la siguiente información:

- Nombre de la Universidad.
 - Nombre completo del Beneficiario.
 - Número de Cedula de Identidad.
 - Monto en pesos y en Unidades de Fomento del beneficio según Decreto y/ o resolución de pago emitido por la Universidad.
 - Número y fecha del Decreto y/o Resolución que aprueba el pago.
-
- Traspaso de recursos por parte del Estado.

El Estado, mediante el Ministerio de Educación, dictará un Decreto que aprueba la transferencia de recursos hacia la Universidad de Valparaíso, visado previamente por el Ministerio de Hacienda, según nóminas validadas por previos Decretos de pago enviados por la universidad.

La totalidad de montos distribuidos desde el Ministerio de Educación, serán transferidos a la Universidad de Valparaíso, directamente por la Tesorería General de la República.

- Pago a funcionarios

Una vez recibido los aportes, la Universidad de Valparaíso, son depositados en la Cuenta Matriz de la Universidad N° 10272528-04, desde la cual se distribuye el aporte adicional a los funcionarios que corresponda, realizando el mismo proceso administrativo efectuado para cancelar el artículo 1º.

La bonificación, será pagada de una sola vez, en la misma oportunidad en la que se concede en virtud del artículo 1º de la presente Ley.

Posteriormente debe remitir al Ministerio de Educación, el detalle de los pagos efectuados a cada funcionario, según los recursos depositados por la Tesorería General de la

Republica en el mes anterior. El envío de esta información será requisito para el pago de siguiente mes.

- Reembolso

La Universidad de Valparaíso, durante el año 2009, no recibió Aportes Estatales, debiendo aquellos, ser financiados por la propia institución.

El Reembolso, consiste en realizar una devolución en dinero, por parte del Estado, a la Universidad de Valparaíso, quien financió, durante los primeros meses de vigencia de la normativa, la bonificación correspondiente al artículo 4º, la que originalmente correspondía financiar al Estado. Dificultades administrativas a nivel de gobierno, no permitieron entregar el beneficio en su momento.

Para hacer efectivo el Reembolso, la Universidad de Valparaíso debió enviar en su momento una nómina, detallando los mismos datos con los cuales solicita el beneficio, indicando esta vez a los funcionarios retirados en el periodo 2009.

c) Gestión Administrativa para Beneficio de Excelencia Académica, Artículo 8º.

El procedimiento administrativo que rige este beneficio de Excelencia Académica, está normado mediante el artículo 8º de la Ley de Incentivo a Retiro, la cual reconoce la calidad de los académicos pertenecientes a la Universidad de Valparaíso, que por su alta jerarquía, han brindado un notable aporte al desarrollo de la institución.

Su procedimiento administrativo, está regulado al igual que el artículo 4º, anteriormente explicado, Mediante el Ministerio de Educación, el cual solicita un informe anual que detalle a los académicos beneficiados con este reconocimiento.

El detalle anual debe ser enviado al Ministerio de Educación, durante el periodo de vigencia que posea el beneficio del Artículo 1º, de la misma normativa.

Para llevar a cabo este reglamento, la Universidad de Valparaíso ha debido realizar un procedimiento administrativo especial diferente a los mencionados anteriormente. Este procedimiento principalmente está basado en lo siguiente:

- La Universidad de Valparaíso, deberá designar una comisión evaluadora de desempeño o de jerarquización académica.

La que será integrada por los académicos de más alta jerarquía académica, y que tengan el más alto desempeño, los cuales serán designados por el Rector de la Universidad.

Este beneficio quedará sujeto a lo que determine la comisión de la Universidad, sin ser condicionado o determinado por alguna autoridad de gobierno.

Las Autoridades que componen la Junta Directiva en la Universidad de Valparaíso corresponden a las siguientes autoridades.

- Gerardo Donoso Barreto - Presidente Junta Directiva
- Juna Carlos Osorio Johannsen - Vicepresidente Junta Directiva
- Juan Carlos Ferrada Bórquez - Miembro Junta Directiva
- Manuel Riesco Larraín - Miembro Junta Directiva
- Ramón Latorre dela Cruz - Miembro Junta Directiva
- Joaquín García Huidobro - Miembro Junta Directiva

4.1.2 Aplicación de la Normativa, en el Área Legal de la Universidad de Valparaíso.

Se definen los principales documentos generados en base a la normativa, dictados para regular los procedimientos acordes a la misma.

a) Normativa Externa

La ley de incentivo al retiro N° 20.374, es un texto único, aplicado a las universidades estatales del país. Dicha ley es asumida por la Universidad de Valparaíso y cumple con lo dispuesto en ella.

El Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Educación, han llevado a cabo procedimientos internos, para coordinar los lineamientos con la agrupación de Universidades Estatales, en relación a estadísticas y financiamiento.

Departamento de Fiscalía interna de la Universidad de Valparaíso:

Su principal objeto y función es la asesoría jurídica integral de la Universidad en la toma de decisiones de las autoridades de la Universidad; la intervención en la redacción de contratos, convenios, decretos, resoluciones, entre otros; la supervisión de los sumarios administrativos; el control de los juicios en que intervenga esta Casa de Estudios; la actualización del catastro de bienes raíces de su propiedad, entre otras funciones.

Dicho Departamento lo compone el Fiscal General, un gabinete de siete abogados y sus respectivas secretarías.

b) Normativa Interna

Para lograr llevar a cabo, la normativa externa y sus indicaciones, la Universidad de Valparaíso, posee la necesidad de dictar reglamentos internos que regulen el procedimiento.

Para ello Rectoría mediante Fiscalía Interna expide los siguientes Decretos:

- Decreto Exento N° 08030, con fecha 16 de octubre del 2009.

Regula el pago de la bonificación por Retiro Voluntario, incluye artículo 1° y 4°

- Decreto Exento N° 09242, con fecha 10 de diciembre de 2009.

Regula procedimiento para contratar académicos que sean calificados como de Excelencia Académica.

Esta normativa interna es el respaldo, para efectuar las bonificaciones establecidas en el artículo 1° y 4°, además de las contrataciones establecidas en artículo 8° según corresponda al Funcionario Acogido a Retiro.

4.1.3. Aplicación de la Normativa, en el Área Financiera de la Universidad de Valparaíso.

Principalmente se detalla en este contexto, el financiamiento obtenido por parte de la Universidad de Valparaíso, además del aporte realizado por el Estado, para cubrir las bonificaciones generadas a los funcionarios acogidos a Retiro, según el artículo que corresponda.

a) Financiamiento de la ley 20.374, por parte de la Universidad de Valparaíso.

La Ley de Incentivo al Retiro, autoriza a las Universidades Estatales, para que durante la vigencia de la facultad que concede el artículo 1º, basado en la bonificación con cargo a fondos universitarios, puedan contratar uno o más empréstitos u otras obligaciones financieras, con el objeto exclusivo de financiar dicho beneficio, el cual no podrá exceder el plazo de 20 años, y será cargado al patrimonio de la universidad solicitante.

Esta opción, no es obligatoria, dependerá de cada universidad acceder al crédito, si es necesario.

La Universidad de Valparaíso, durante el periodo total vigente de la Ley, sólo debió acceder a un préstamo financiero bancario, pues los demás pagos los costó desde su propio presupuesto, sin la necesidad de requerir un empréstito nuevamente.

La selección de la entidad financiera con la cual se deberá contraer la obligación, se efectúa según normativa, mediante Licitación Pública, sin quedar sujeta al reglamento de la ley 19.886 (Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios)

Para cumplir con la normativa la Universidad de Valparaíso, mediante Decreto N° 0231 del día 13 de abril del año 2010, autoriza la contratación de un empréstito, hasta por la suma de \$ 1.500.000.000, para financiar la bonificación de Retiro Voluntario de los funcionarios de la Universidad de Valparaíso. Facultando al Rector a convocar una Licitación Privada o a proceder a contratar mediante Trato Directo, en el caso que la Licitación Pública sea declarada desierta, o se determine que las ofertas son inadmisibles.

La contratación del empréstito se realiza por Licitación Pública ID. N° 5212-5-LP10, siendo publicada mediante Decreto N° 75.

Con respecto al resultado, el informe de la comisión evaluadora, compuesta por el Protector, Director División de Administración y Abogado de Fiscalía General, con fecha 05 de abril de 2010, propone declarar inadmisibles la totalidad de las ofertas presentadas en la Licitación ID. N° 5212-5-LP10, por encontrarse todas ellas fuera de las bases administrativas de Licitación.

Por la inadmisibilidad de la Licitación Pública ID. N° 5212-5-LP10, mediante Decreto N° 0231, se autoriza la contratación de empréstitos para el financiamiento del beneficio establecido en la ley 20.374, mediante Trato Directo con la entidad bancaria correspondiente al Banco de Chile, por la suma de \$ 1.500.000.000. A continuación se detallan la estructura de pago adquirida:

- Fecha de Inicio: 20 de abril del año 2010.
- Fecha de Termino: 20 de abril del año 2020.
- N° de Cuotas: 20
- Modalidad de Pago: El pago se realizara dos veces por año, desde el 18 de octubre del año 2010 en adelante¹⁷.

¹⁷ Fuente: Departamento de Finanzas Universidad de Valparaíso.

Financiamiento Ley 20.374 (Art. 1º) por parte de la Universidad de Valparaíso.

<i>Gastos Universidad de Valparaíso</i>	<i>Periodo 2009-2011</i>
<i>Recursos U.V</i>	\$ 606.734.390
<i>Deuda Banco de Chile</i>	\$ 1.500.000.000
<i>Total</i>	\$ 2.106.734.390

El detalle financiero reflejado en el cuadro de datos, demuestra que la Universidad de Valparaíso, solo debió acceder a un empréstito, durante el periodo completo de la Ley 20.374, el que se realizó mediante Trato Directo, detallado anteriormente.

La totalidad de capital requerido para solventar las bonificaciones restantes, fue cubierto con recursos propios generados principalmente desde flujos de caja mensual del presupuesto Universitario.

b) Financiamiento de la Ley 20.374, por parte del Estado

La Universidad de Valparaíso, en su estado financiero, además muestra aportes estatales, traspasados a la institución para generar las bonificaciones correspondientes a funcionarios beneficiados por el artículo 4º. Transferidos a la Universidad mensualmente, por la Tesorería General de la República, asignados en el presupuesto universitario, en ítem Indemnización al Personal, cuenta 5101903.

A continuación se detallan por año, los Aportes Estatales recibidos por la Universidad de Valparaíso durante la vigencia de la Ley N° 20.374.

Financiamiento Ley 20.374 (Art. 4º) por parte del Estado.

<i>Año</i>	<i>Aporte Del Estado</i>
<i>2010</i>	<i>\$ 1.179.049.914</i>
<i>2011</i>	<i>\$ 723.258.131</i>
<i>Total</i>	<i>\$ 1.902.308.045</i>

4.2. Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, en Funcionarios de la Universidad de Valparaíso.

La Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, fue aplicada en la Universidad de Valparaíso, desde su publicación, logrando acoger a funcionarios desde el año 2009 en adelante, los que debían cumplir con ciertos requisitos exigidos por la normativa, mencionados a continuación:

- Poseer calidad funcionaria de planta o de contrata.
- Deben tener o cumplir 65 años, en el caso de los hombres, y en el caso de las mujeres desde que cumplan 60 y hasta los 65 años de edad.
Entre la fecha de publicación de la Ley 20.374 (07/09/2009) y el 31 de diciembre del año 2011, incluyendo ambas fechas
- Debe haber prestado servicios a la Universidad de Valparaíso por un periodo no inferior a cinco años continuos o discontinuos a la fecha de impetrar el beneficio.
- Debe hacer efectiva su renuncia voluntaria al cargo o al total de horas que sirve en la Universidad, dentro de los 180 días siguientes al cumplimiento de las edades exigidas.

Al cumplir los requisitos principales anteriormente mencionados, los funcionarios, podrán acogerse a Retiro Voluntario en la institución, pudiendo optar a dos beneficios económicos entregados por Ley, según la situación particular que cada funcionario posea.

4.2.1. Beneficios Otorgados por la Ley de Incentivo al Retiro N° 20.374, a Funcionarios de la Universidad de Valparaíso Acogidos a Retiro.

Para hacer más comprensible la explicación, se detallará a continuación los beneficios que otorga la normativa a los funcionarios de la Universidad de Valparaíso, explicando los más relevantes,

A) Beneficio según Artículo 1º

Corresponde al principal beneficio otorgado por la Ley de Incentivo al Retiro , el cual contempla un beneficio estimado para 4.532 funcionarios a nivel nacional, no se detalla un número por institución, pues esta cantidad de cupos, esta basada en el censo realizado el año 2007, el cual identifica la cantidad total de funcionarios con edades cumplidas para optar por el retiro, por tanto al aplicarse la Ley el año 2009, se prevé que la cifra sea mayor a la cantidad de funcionarios que cumplan los requisitos a esta fecha

El beneficio económico, será equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, servidos de manera continua o discontinua en la misma universidad, con un máximo de once meses, la remuneración que servirá como cálculo de la bonificación será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles, que le hayan correspondido al funcionario durante el año 2008, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya. Dichas remuneraciones mensuales no estarán sujetas a límite alguno.

En relación al tiempo de vigencia que posee este beneficio económico, comienza en el momento en que se publica la Ley de Incentivo al Retiro, el día 7 de septiembre del año 2009, hasta su fecha de término 31 de diciembre del año 2011, periodo en el cual las personas que cumplen los requisitos se pueden acoger sin ningún tipo de problema. Pero para los funcionarios que finalizada la fecha de vigencia de la Ley, posean la edad

requerida, la normativa mediante su artículo 9º, faculta a las universidades con un periodo adicional, detallado a continuación:

Establecer con cargo a los recursos propios de la Universidad, el mismo beneficio otorgado por el artículo 1º, con las mismas condiciones a excepción de las siguientes:

- A funcionarios que presenten su renuncia voluntaria como funcionarios de la Universidad de Valparaíso, a los 180 días siguientes al cumplimiento de los 65 años en el caso de los hombres, y en el caso de las mujeres a los 180 días siguientes al cumplir 60 años, o dentro de los 180 días siguientes al límite de la edad requerida.

Al no renunciar en el plazo requerido, se entenderá que renuncia irrevocablemente al beneficio.

- El beneficio será calculado en base al promedio de las doce últimas remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido durante los doce meses anteriores al cese de funciones
- Este beneficio será otorgado paralelamente sólo con el beneficio de Excelencia Académica si así corresponde. No existirá bonificación adicional del Estado.

B) Beneficio según Artículo 4º

Corresponderá a un beneficio adicional, al cual podrán optar los funcionarios que acogidos al artículo 1º de la normativa, cumplan el siguiente requisito:

- Se encuentre afiliado al sistema de pensiones establecido en el Decreto Ley 3500 de 1980, y cotice o hubiere cotizado, según corresponda en dicho sistema.

El beneficio económico que este artículo indica, estará condicionado según el grado profesional que posea el funcionario, siendo previamente reconocido por la Universidad de Valparaíso, siendo otorgado según la siguiente distribución:

- 395 Unidades de fomento para personal no académico, ni profesional.
- 935 Unidades de fomento para el personal profesional, directivo y académico

La bonificación será aplicada a un máximo de 3.300 funcionarios, cupos estimados del mismo modo que en el beneficio anterior, considerando la unidad de fomento vigente a la fecha de pago.

Condiciones para ambos beneficios:

- Los montos a que se refieren los beneficios anteriores serán para jornadas laborales de cuarenta y cuatro horas semanales como máximo, calculadas en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual este contratado cada trabajador si ésta última fuere inferior.
- Ambos beneficios se cancelarán en la misma oportunidad, por única vez.
- Los beneficios no serán imponible ni constituirán renta para ningún efecto legal, y en consecuencia no estarán afectas a descuento alguno.
- El personal que acceda a alguno de estos beneficios no podrá ser nombrado ni contratado, ya sea a contrata o sobre la base de honorario en ninguna universidad estatal, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelva la totalidad de beneficios percibidos (Expresado en UF, mas interés correspondiente)

Su periodo de vigencia estará basado en el plazo de vigencia de la Ley, sin tiempo adicional.

C) Beneficio según Artículo 8º

Corresponde a un beneficio otorgado por la normativa, distinto a los demás, principalmente por no ser un beneficio económico, sino más bien un beneficio de reconocimiento, dirigido solamente hacia los académicos de la universidad, los cuales una vez acogidos a retiro, según los artículos anteriores, pueden seguir activos laboralmente en la universidad, si la comisión evaluadora así lo indica, al realizar la calificación de excelencia académica que corresponda.

El beneficio otorgará al docente la calidad de Académico de Excelencia, siendo nuevamente contratado por la Universidad de Valparaíso.

La nueva contratación será realizada en base a lo siguiente:

- Contratación por un máximo de doce horas semanales, al desempeñarse únicamente como docente.

- Contratación por un máximo de veintidós horas semanales, si adicionalmente el docente realiza labores de investigación.

El contrato podrá ser renovado anualmente, según previa evaluación de desempeño, solo hasta que el académico cumpla 75 años de edad.

Su periodo de tiempo será igual al que posee el artículo 1º, con un periodo adicional, hasta junio del año 2012 como anteriormente se indica.

CAPÍTULO V

5. ANÁLISIS DE DATOS.

5.1. Análisis General de Funcionarios de la Universidad de Valparaíso, Acogidos a Retiro Voluntario Bajo la Ley N° 20.374.

Este ítem realizará un análisis de los efectos producidos tras la Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro, en funcionarios de la Universidad de Valparaíso.

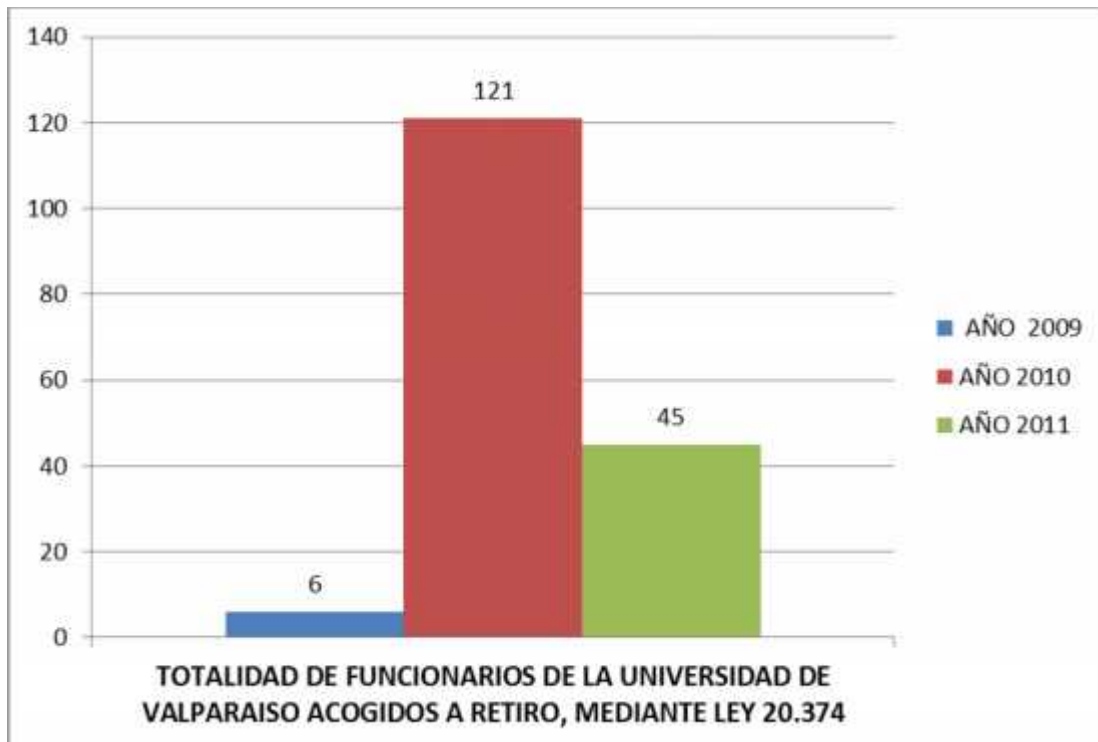
La información será detallada por periodo de tiempo anual, considerando la vigencia de la normativa, logrando revelar el personal acogido durante el año 2009, 2010 y 2011.

Además se incluirá un análisis en base a cada variable mencionada en la metodología del trabajo, lo que permitirá conocer en profundidad el detalle de los funcionarios Acogidos a Retiro de la Universidad.

5.1.1. Totalidad de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante la Vigencia de la Normativa

A contar del mes de octubre del año 2009, el personal de la Universidad de Valparaíso se comenzó a incorporar al Programa de Retiro Voluntario. El primer funcionario inscrito a esta iniciativa solicitó la renuncia voluntaria el día 26 de octubre del mismo año, poniendo fin a su labor en la institución el día 1 de noviembre del año 2009.

A continuación conoceremos mediante datos estadísticos, la desvinculación correspondiente a la totalidad de funcionarios, acogidos a la normativa de Retiro, durante su periodo de vigencia, logrando dimensionar en su totalidad, la situación de retiro en la Universidad de Valparaíso.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

Al analizar el gráfico, podemos saber la cantidad total de funcionarios desvinculados de la Universidad de Valparaíso, la cual corresponde a 172 beneficiados con esta Iniciativa Legal. En este gráfico se incluye la población total, de beneficiarios acogidos, durante el periodo de vigencia de la Ley de Incentivo al Retiro.

Podemos observar, que la mayor cantidad de personas Acogidas a Retiro, se generó durante el año 2010, y la menor durante el año 2009, finalizando la Ley el 31 de Diciembre del año 2011, con 45 funcionarios retirados de la Universidad. Posteriormente se realizará un análisis en detalle, de esta población total de funcionarios, en base a las variables metodológicas indicadas en capítulos anteriores.

Con respecto a las bonificaciones recibidas por los funcionarios acogidos a Retiro, debemos indicar que del total de 172 bonificaciones otorgadas, correspondientes al beneficio económico detallado en el artículo 1º de la Ley, 127 de ellas fueron otorgadas con el beneficio adicional detallado en el artículo 4º, lo que podemos concluir con este resultado, es que gran parte de las bonificaciones económicas otorgadas por esta iniciativa Legal, logró beneficiar a un número importante de funcionario pertenecientes al sistema previsional de AFP, lo que significa, que estos funcionarios se vieron

compensados con uno de los objetivos de la ley, el cual apunta a otorgar un beneficio adicional a las personas afiliadas a este sistema previsional.

Con respecto al beneficio adicional correspondiente al artículo 8º, que entrega un beneficio, basado en otorgar un grado de reconocimiento de Excelencia Académica a determinados funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso, además de otorgar la posibilidad de recontractación en la misma casa de estudio, los resultados obtenidos durante la vigencia de la Ley de Incentivo, corresponden a 6 Académicos, los cuales por decisión de la junta respectiva correspondiente han sido recontractados en las siguientes facultades:

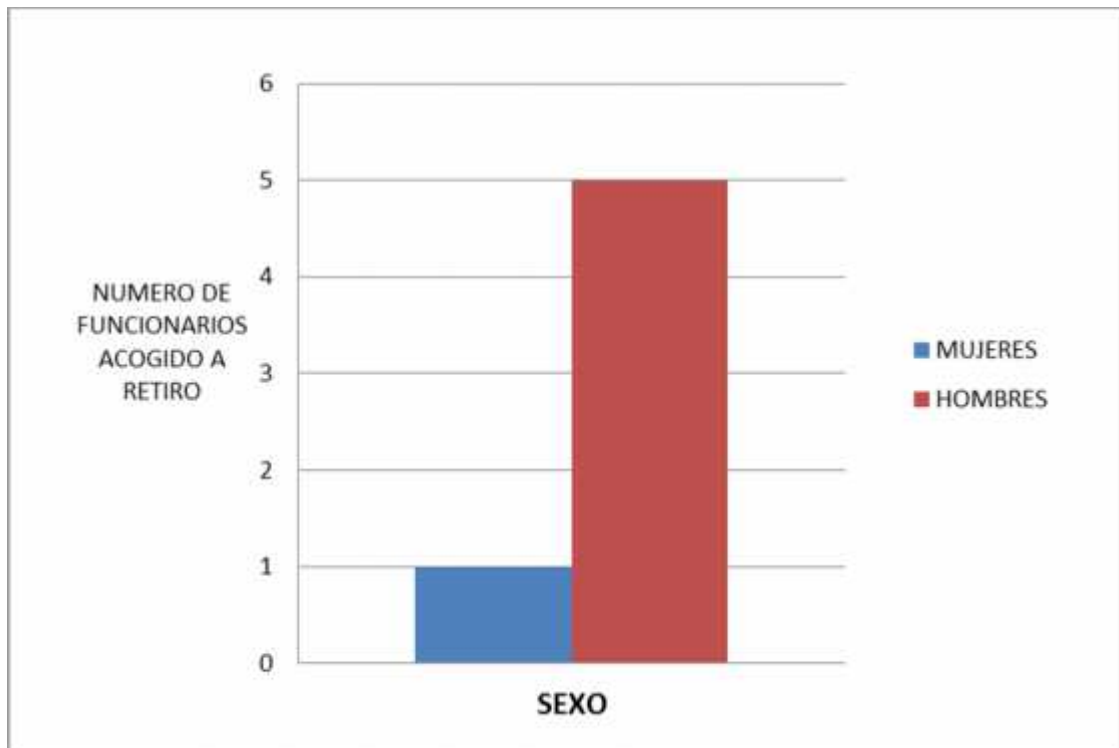
- Dos Académicos de Excelencia en la Facultad de Derecho.
- Dos Académicos de Excelencia en la Facultad de Medicina(Valparaíso y San Felipe).
- Un Académico de Excelencia en la Facultad de Odontología.
- Un Académico de Excelencia en la Facultad de Ciencias.

5.2. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro, Correspondientes al Año 2009.

Durante este año, se observa la menor cantidad de Funcionarios Acogidos a Retiro, considerando solo seis funcionarios. Esta situación se debe principalmente al periodo limitado de tiempo, al considerar que el origen de la Ley, se generó en el mes de septiembre, logrando solo contemplar tres meses de este año. Además se debe tener presente, que durante esta época los funcionarios están analizando los beneficios que otorga la normativa y lo que genera al acogerse a ella.

Gráfico 1.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2009 Diferenciados por Sexo.



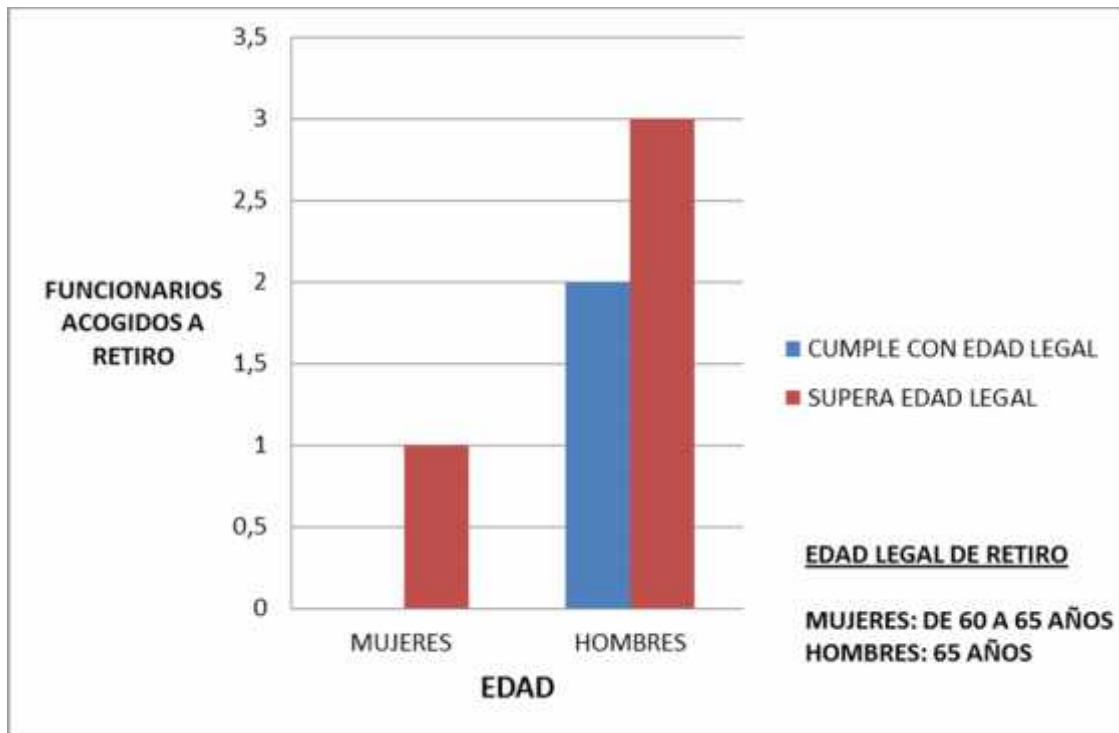
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

El gráfico anterior muestra una notoria diferencia en ambas barras. Demostrando la mayor iniciativa por parte de los varones, a acogerse a la opción de retiro voluntario durante el primer año de vigencia.

Esta situación es sostenible, al considerar, el amplio número de funcionarios varones existentes, en relación a la totalidad de funcionarios en condiciones de retiro en el interior de la Universidad.

Gráfico 2.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2009 Diferenciados por Edad.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

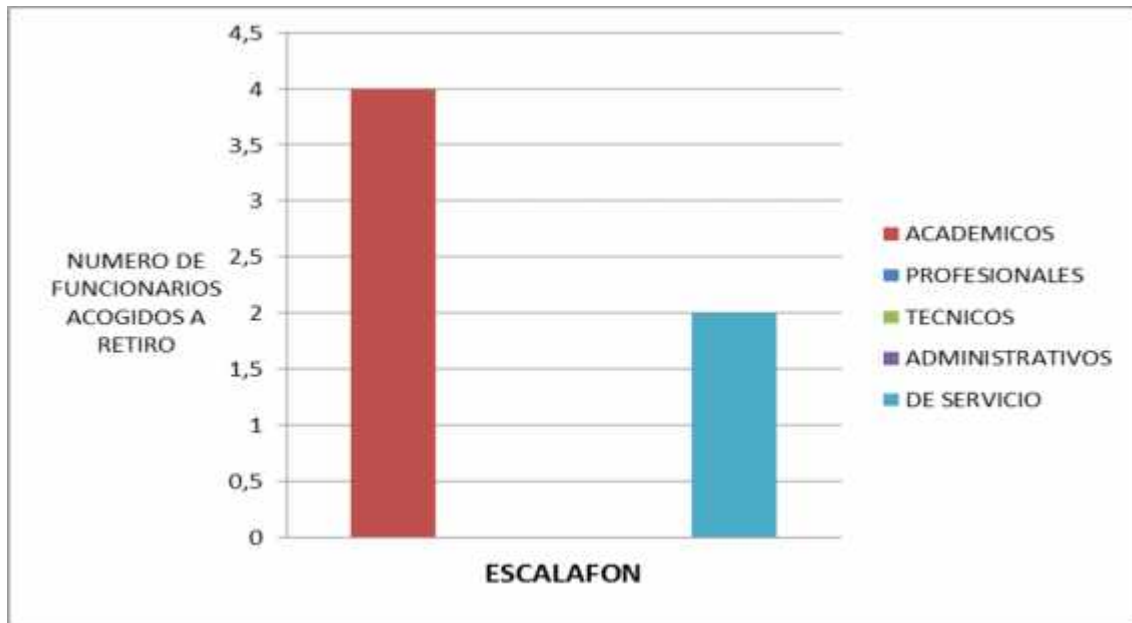
La edad es la principal variable requerida a nivel de todo este estudio, siendo la principal limitante para el otorgamiento del Beneficio de Incentivo al Retiro, generado por la Ley N° 20.374.

Al realizar este estudio la primera revelación que condujo a implantar esta medida, fue el alto número de funcionarios en edad de jubilar que aun seguían laboralmente activos, generando un porcentaje relevante de personal envejecido.

Al analizar la estadística, y considerando los datos previamente conocidos, podemos ver que en su mayoría las personas que sobrepasan la edad legal para jubilar son hombres, además de poder determinar que del total de seis personas retiradas este año, solo dos están dentro del periodo legal de retiro.

Gráfico 3.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2009, Diferenciados por Escalafón.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

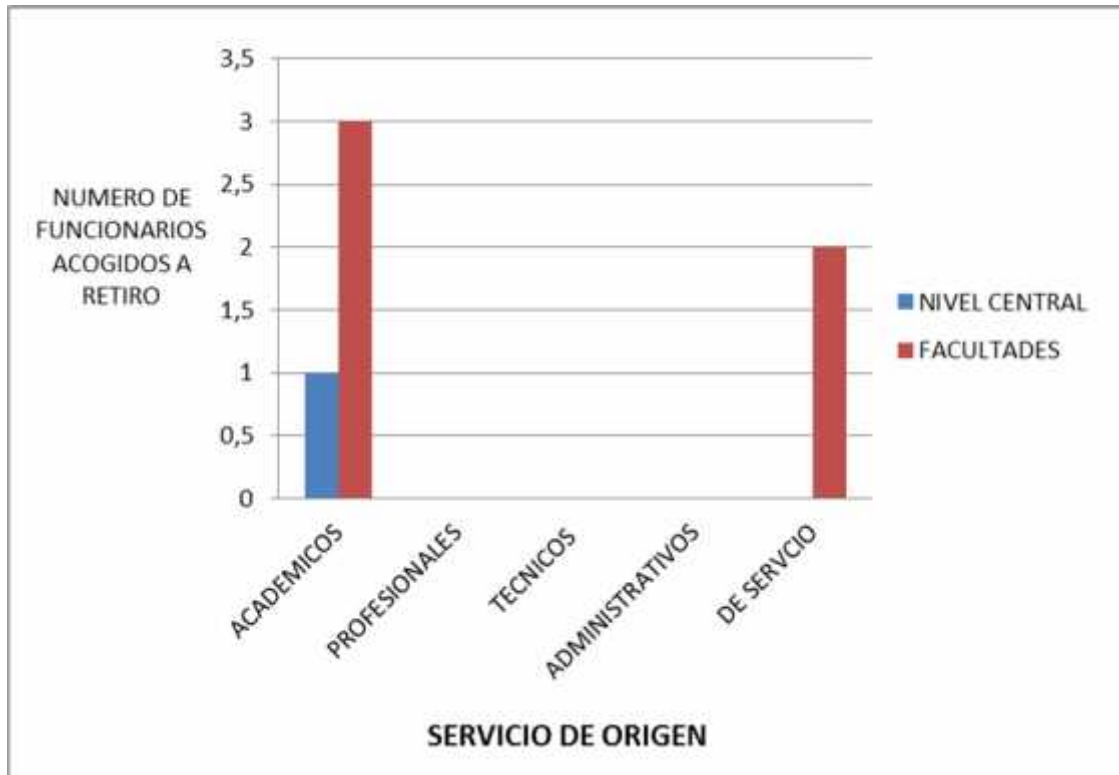
Los funcionarios acogidos a retiro, pertenecientes a la Universidad de Valparaíso, han sido determinados, mediante el escalafón detallado en el gráfico anterior, definido según metodología previamente elegida, diferenciados por su área de trabajo y conocimiento.

Al realizar el análisis de la muestra, podemos ver que la mayoría de funcionarios acogidos a retiro corresponde al escalafón académico, lo cual genera positivas expectativas en base a los objetivos planteados por la Ley, pues la principal iniciativa es generar renovación en funcionarios que generen el conocimiento, investigación y desarrollo al interior de la Universidad.

El segundo grupo acogido a retiro durante este año, corresponde a funcionarios de servicio, quienes al optar a menores sueldos en la institución, se ven beneficiados por esta alternativa económica, pues generalmente corresponde a funcionarios antiguos, por tanto, su alta permanencia en la institución, les permitiría optar al mayor número de remuneraciones por año, con un total de once sueldos, lo que contribuiría económicamente a su permanencia.

Gráfico 4.

Estadística de funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2009, Diferenciados por Servicio de Origen.



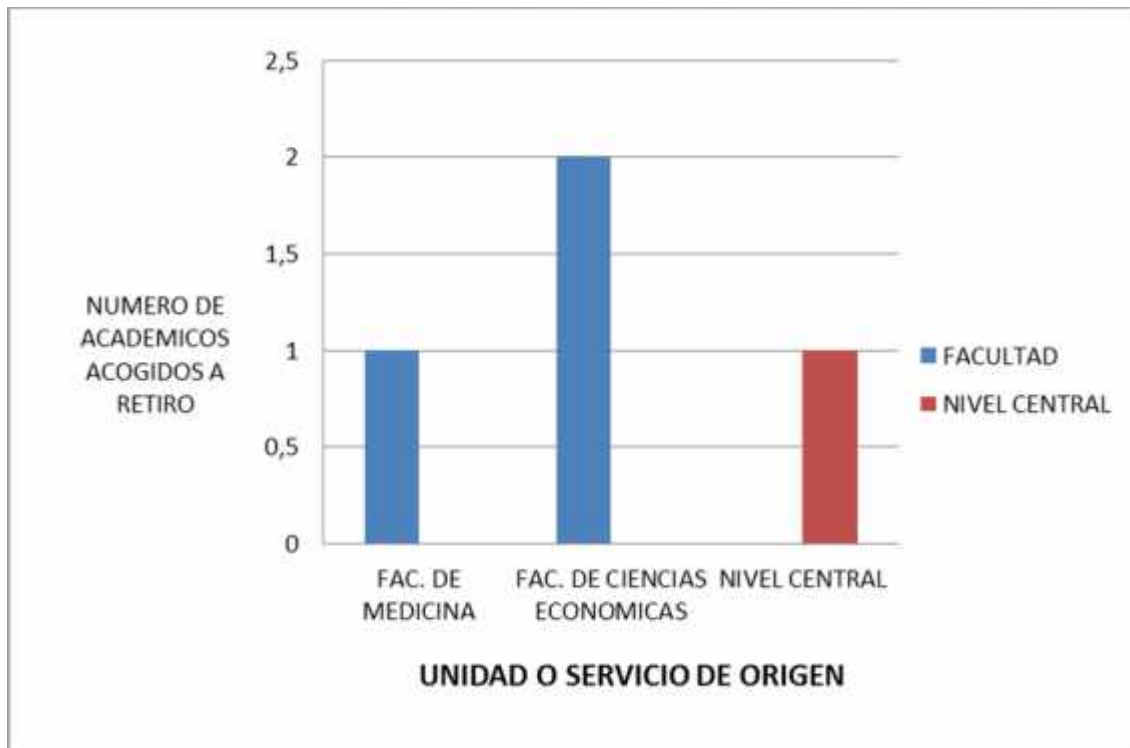
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

Es de gran importancia conocer el lugar de origen correspondiente a cada funcionario acogido a retiro, pues su salida, deja un cupo disponible, el que según objetivos establecidos por Ley, permitirían la renovación de aquellos, mediante contrataciones, que exijan un mayor nivel de conocimiento y perfeccionamiento en funcionarios incorporados.

Según estadísticas anteriores, el grado de académicos incorporados durante este año era mayor, este dato genera los resultados obtenidos en la estadística analizada, en donde el número de retiros es mayor en facultades, a diferencia del nivel central, donde existe mayor número de personal no académico.

Gráfico 5.

Estadística de Funcionarios Académicos Acogidos a Retiro, Durante el Año 2009, Diferenciados por Unidad o Servicio de Origen.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

Como es de vital importancia para la normativa la inversión en recurso humano de mayor excelencia, que permita propender a un mayor desarrollo institucional, detallamos la importancia de académicos, quienes dentro del escalafón predeterminado ocupan un lugar privilegiado al analizar los objetivos de la normativa. Pues su renovación, apunta directamente al desarrollo esperado, pues ellos son los principales participantes de proyectos e investigación, que promueven un mayor nivel alcanzado en las instituciones que obtienen buenos resultados al competir en esta área.

Las Universidades Estatales en general, ocupan un buen lugar en esta área, pero la principal problemática es que siempre las mismas casas de estudio son las encargadas de conseguir buenos resultados, dejando a las demás con bajos porcentajes de alcance, lo que no genera mayores beneficios económicos ni de reconocimiento. Al analizar los resultados obtenidos, podemos vislumbrar que dos facultades de gran relevancia para la

Universidad poseen la mayor cantidad de cupos en este periodo. Esto genera la posibilidad de incorporar profesionales de mayor

Prestigio a nivel de estas importantes áreas de salud y administración, en las cuales la universidad posee gran prestigio, en especial el área salud, vital para el crecimiento de la universidad.

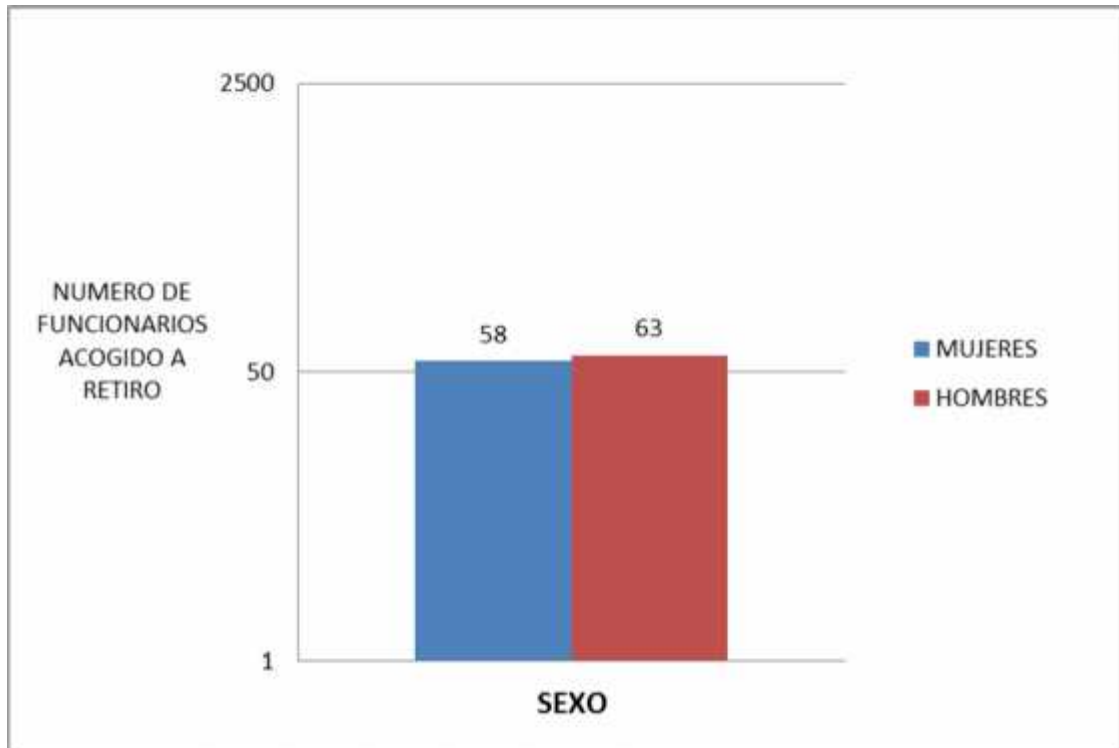
5.3. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro, Correspondientes al Año 2010.

Se pretende analizar la totalidad de funcionarios Acogidos a Retiro, durante el año 2010, donde al igual que en el año 2009, se realizarán gráficos de medición, según las variables establecidas.

Durante el año 2010, se realizó una desvinculación que incluyó 121 funcionarios Acogidos a Retiro mediante la Ley estudiada, siendo el año que posee el porcentaje mayor de desvinculaciones durante el periodo de vigencia de la Ley de Incentivo al Retiro, aplicada en nuestro trabajo.

Gráfico 1.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2010 Diferenciados por Sexo



Fuente : Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

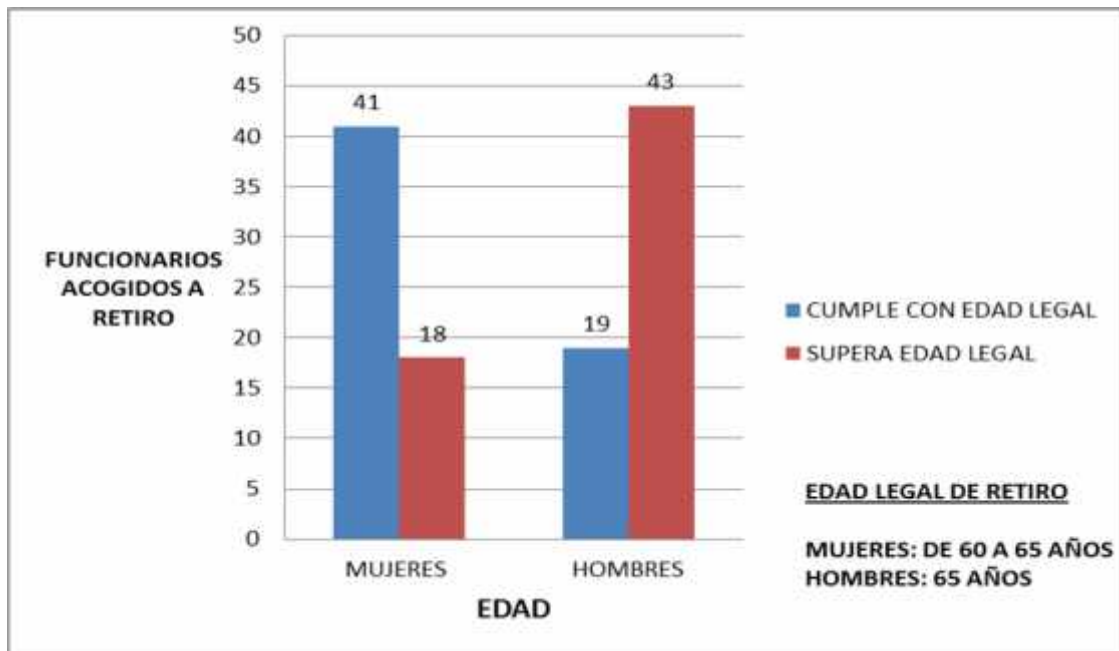
Al analizar el gráfico anterior, que detalla la totalidad de Funcionarios Acogidos a Retiro por Sexo, durante el año 2010, podemos corroborar que existe un gran porcentaje de aumento, en relación a los funcionarios acogidos a retiro durante el año 2009.

La razón principal de este fenómeno, se basa en que durante el año 2010, se considera un periodo de tiempo mayor, que el considerado en el año 2009, incluyendo la totalidad del año.

Al realizar un análisis de los datos obtenidos, podemos visualizar nuevamente que el sexo masculino, repunta en la totalidad de Funcionarios Acogidos a Retiro, al igual que en el periodo 2009.

Gráfico 2.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2010 Diferenciados por Edad.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

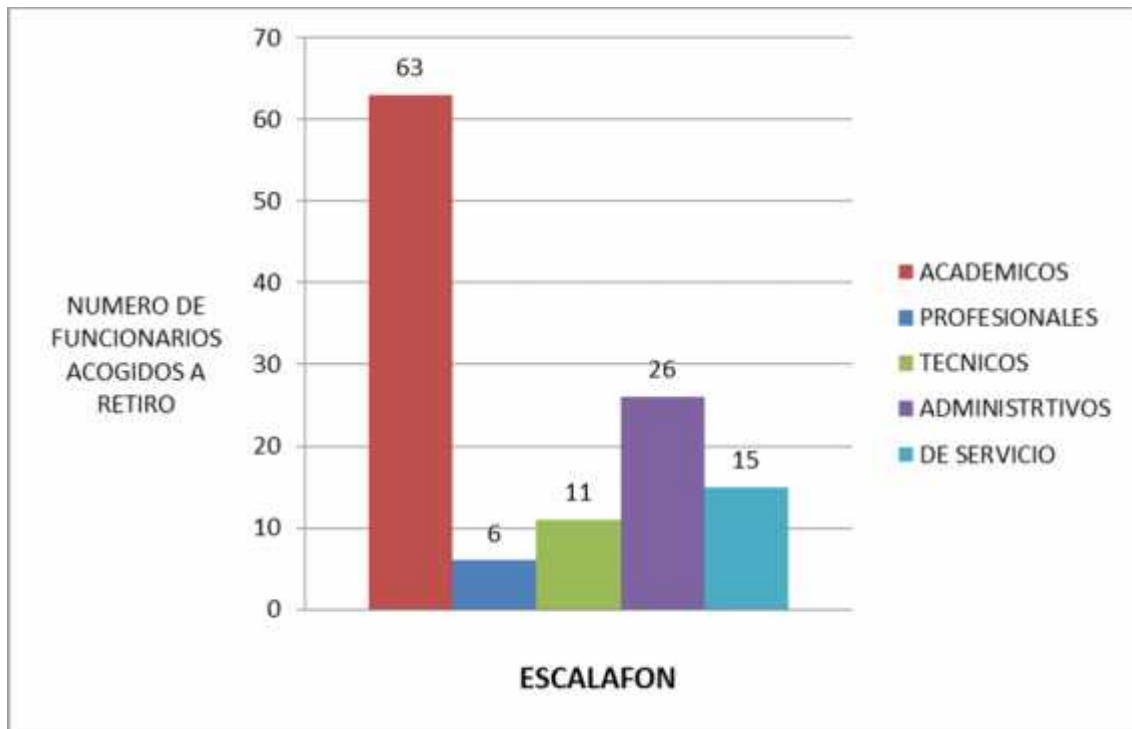
Al analizar el gráfico por edad correspondiente al año 2010, las estadísticas revelan una mayor cantidad de funcionarios Acogidos a Retiro de sexo masculino, que superan en gran porcentaje al sexo femenino, al poseer una edad superior a la requerida legalmente por la iniciativa legal investigada, lo cual reafirma la situación mencionada en el año 2009.

En la totalidad de funcionarios acogidos a retiro mediante la Ley citada, se aprecia un gran porcentaje de edades superiores a las legalmente establecidas en nuestro país para optar por retiro o jubilación, lo cual reafirma los antecedentes indicados para crear esta Iniciativa de Retiro, la cual principalmente apunta a la renovación de aquellos.

En el caso del sexo femenino se aprecia un porcentaje superior que cumple con la edad legal requerida, por tanto podemos concluir que un gran porcentaje de funcionarias mujeres, se encontraba en la edad legal requerida en el momento de Acogerse a Retiro, lo cual indica que la población envejecida de funcionarios en la Universidad de Valparaíso corresponde en su gran mayoría a funcionarios varones.

Gráfico 3.

Estadística de Funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2010, Diferenciados por Escalafón.



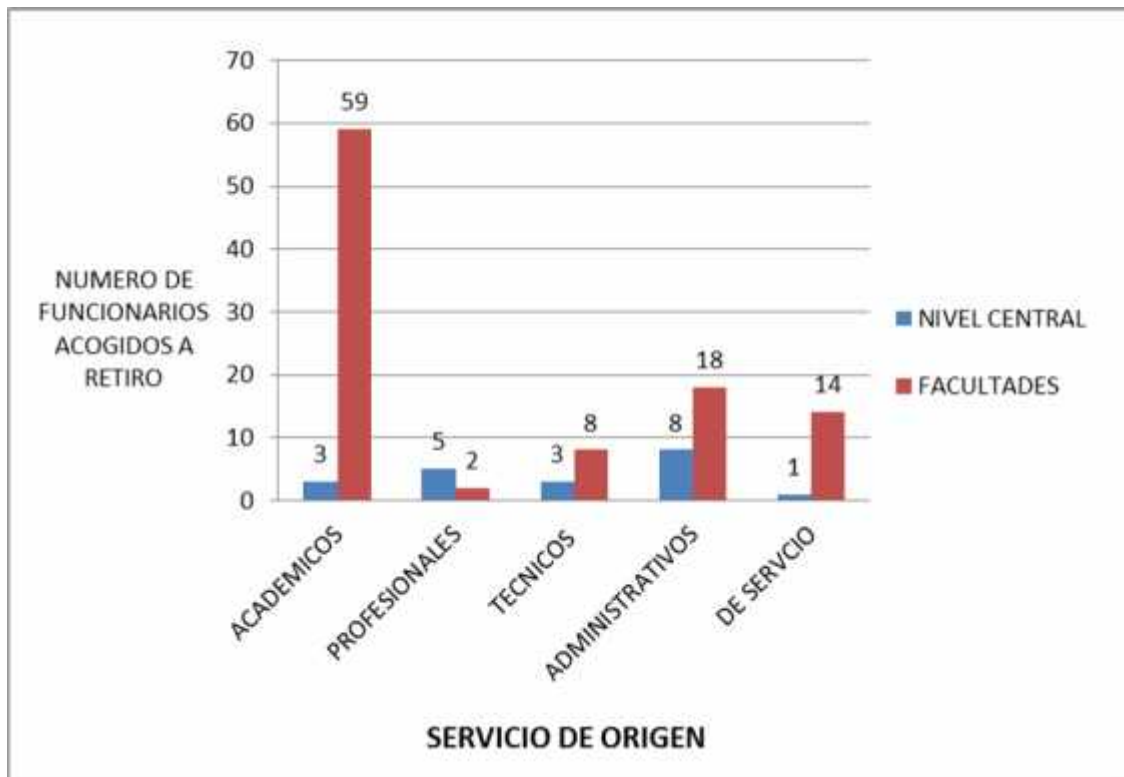
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

Al analizar los datos revelados por el gráfico número tres, referente a los funcionarios Acogidos a Retiro detallados por escalafón, podemos notar que en su mayoría corresponden a funcionarios académicos, tal como ocurrió en el año 2009, lo cual es un indicador relevante a la hora de pensar en los objetivos futuros de la Ley, principalmente enfocados a la inserción de capital humano avanzado.

Adicional a lo anterior, se logra visualizar en el gráfico analizado, un porcentaje de funcionarios administrativos que poseen un porcentaje de desvinculación, más alto que el resto de los escalafones, situación que beneficia la renovación administrativa interna, generando 26 desvinculaciones, lo que disminuye el personal envejecido.

Gráfico 4.

Estadística de funcionarios Acogidos a Retiro, Durante el Año 2010, Diferenciados por Servicio de Origen.



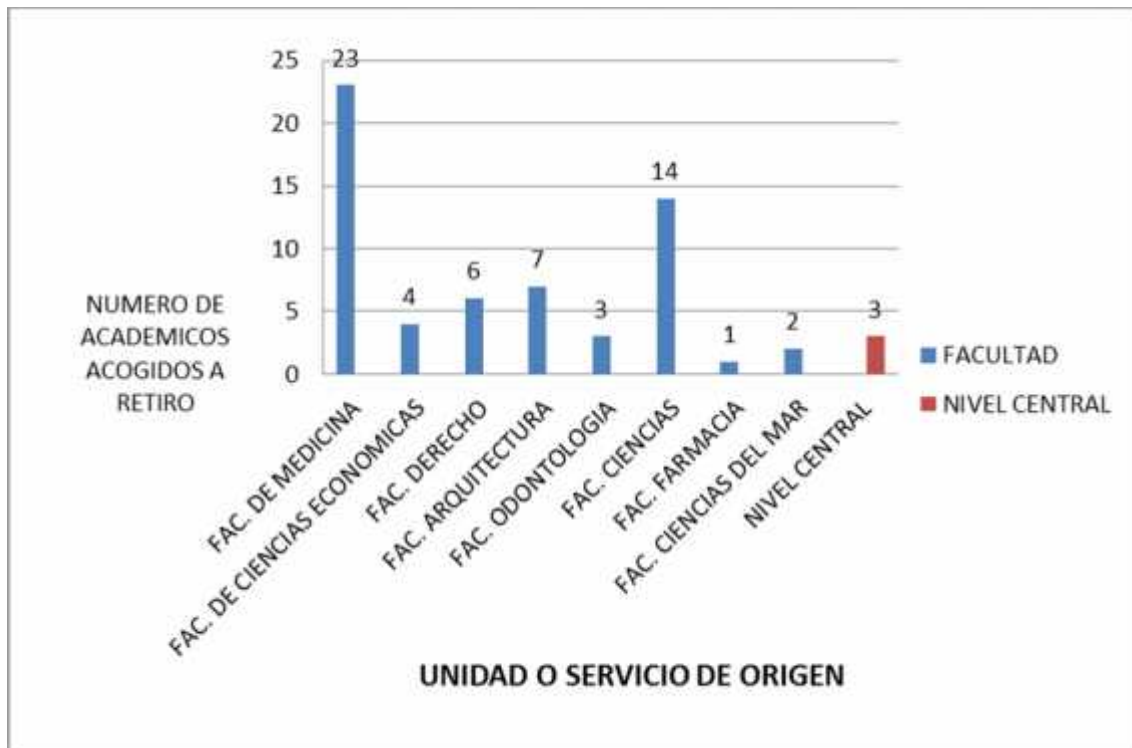
Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

Las desvinculaciones generadas en el año 2010, reflejan al analizar el gráfico número cuatro, un porcentaje mayor de desvinculaciones al interior de la facultades de la Universidad de Valparaíso, lo cual genera mayor renovación principalmente el los cuadros académicos incluidos en ellas.

Esta situación nuevamente favorece a la desvinculación realizada en el área de conocimiento e investigación de la Universidad, pues los académicos son los principales ejecutores de estas iniciativas.

Gráfico 5.

Estadística de Funcionarios Académicos Acogidos a Retiro, Durante el Año 2010, Diferenciados por Unidad o Servicio de Origen.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Universidad de Valparaíso.

En el gráfico número 5, se detalla el número de académicos desvinculados el año 2010, con un total de 63 funcionarios de esta índole, principalmente correspondiente a facultades.

En las facultades analizadas, están insertas las más relevantes para la Universidad, como lo es la Facultad de Medicina, la cual posee el mayor número de desvinculaciones este año, seguida por la facultad de Ciencias, la cual posee un grado considerable en las tareas de investigación y estudio.

5.4. Análisis Sobre Funcionarios Acogidos a Retiro, Correspondientes al Año 2011.

Durante el año 2011, se realizaron 45 desvinculaciones de funcionarios que optaron por considerar el beneficio otorgado por La Ley de Incentivo al Retiro, lo cual generó un número final de 172 desvinculaciones durante este periodo compuesto por los tres años mencionados.

En relación al análisis metodológico realizado a los datos desde el año 2009 hasta el año 2010, estos no serán posibles de informar en el año 2011, principalmente por encontrarnos en un periodo cercano a la finalización de esta normativa, lo cual no ha permitido aun a la Universidad de Valparaíso, poseer el detalle facilitado en los años anteriores, por tanto se entrega solamente la información total, considerando de todas maneras que la información anterior, ha generado un buen antecedente sobre este procedimiento al interior de la Universidad.

Estos antecedentes serán actualizados en la Universidad de Valparaíso, dentro de lo posible, mediante la información institucional requerida, en este proceso incorporarán a los funcionarios que se acogerán a la ley de Incentivo al Retiro, en el plazo adicional establecido por la normativa estudiada, el cual se menciona y detallo en capítulos anteriores. Al cumplir con las exigencias que requiere este periodo adicional el funcionario podrá optar a los beneficios que otorga la Ley de Incentivo, dentro de los 180 días contados desde que cumplan la edad requerida por la normativa.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIÓN

Las variadas desigualdades vividas por las Universidades Estatales, provocan un gran desequilibrio en su funcionamiento, lo que perjudica principalmente a las nuevas generaciones, esta realidad no deja de llamar la atención, por ser un problema cotidiano y sin solución definitiva, estos motivos me llevaron a interesarme en esta Iniciativa Legal, creada para fortalecer las debilidades de las Universidades Estatales en nuestro país, apuntando hacia su capital humano, principal herramienta para el desarrollo e innovación.

Es así como en la investigación se plantearon variados objetivos, los cuales están orientados hacia el conocimiento de la Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro, en el interior de la Universidad de Valparaíso. La investigación, se genera mediante la realidad vivida en la casa de estudio, y finaliza con el término de la Vigencia de la Ley, el día 31 de diciembre del año 2011, dejando un plazo adicional regido por la normativa que contempla ciento ochenta días adicionales, desde el término de la misma. Además de reglamentar en uno de sus artículos, un beneficio compensatorio que pretende mantener los beneficios otorgados a los funcionarios de las Universidades Estatales, con cargo a su patrimonio. Esta situación no ha sido considerada en este estudio, pues su implementación no se ha realizado por parte de ninguna Universidad de Estado, por estar sujeta a modificaciones legales, antes de su funcionamiento, esta situación deja en evidencia el corto periodo de tiempo que poseen estas iniciativas, sin ser permanentes, solo considerando al personal que logro reunir las condiciones necesarias en el momento justo, generando una desigualdad de beneficios para la totalidad de funcionarios correspondientes a las Universidades del Estado.

Es importante indicar que los beneficios generados por la normativa fueron otorgados a más de un cincuenta por ciento de funcionarios que se encontraban en edad legal de jubilar o de retiro, activos laboralmente en la Universidad de Valparaíso, al momento de generarse la Ley, situación que trajo consigo un beneficio destinado a funcionarios en edad de retiro además de los que habían sido perjudicados con el daño previsional existente.

Se debe considerar que la realidad existente hoy en la Universidad de Valparaíso podría modificarse en un periodo de tiempo, ya que los objetivos perseguidos por esta Ley son a largo plazo, esta es la razón que condujo a la investigación, solo hacia la muestra de la realidad existente en la Universidad tras el paso de esta Ley, y no midió sus resultados, pues para ello se sugiere una investigación a futuro, que logre corroborar los reales efectos causados con su aplicación.

CAPÍTULO VII

7. BIBLIOGRAFIA.

http://www.consejoderectores.cl/site/consejo_rectores.php revisión 12-2-2012 13:35 pm.

http://www.divesup.cl/index2.php?id_portal=38&id_seccion=3063&id_contenido=12222
revisión 1-3-2012 2:45 pm

https://docs.google.com/a/uv.cl/viewer?a=v&q=cache:5NBtW05TB0QJ:2183.net46.net/docs/leyes/nuevos_estatutos.doc+&hl=es&gl=cl&pid=bl&srcid=ADGEEShxu9cSenAohnyKRjMRhhrypXJ1NszlkREpolq2et5x26X_CiIV16GZ_IX5StfAzl4T8FXVpdeKv8gcGFNtNpkrW1kWiWdujiodjDYLZTInsHqcxsDFL2GO1jKgiMjH3SJRz&sig=AHIEtbSWUUuAwFjRxzYyRDxjv0OWXB88tw&pli=1 Revisión 1-2-2012- 22:45 pm

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7149&buscar=DL+3.500+DE+1980> revisión 1-3-2012 - 22:15 pm

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4807&idParte=&idVersion=1994-04-24> Revisión 7-3-2012 - 5:34 pm

<http://transparencia.uv.cl/index.php/component/content/article/94-mision-vision> Revisión 14-12-2011 - 7:21pm

<http://www.uchile.cl/portal/presentacion/normativa-y-reglamentos/8386/ley-organica-constitucional-de-ensenanza> revisión 12-12-2011- 10:54am

<http://www.universidadesestatales.cl/cue/?q=node/24> revisión 3-1-2012 -16:35 pm

CAPÍTULO VIII

8. ANEXO



PRE/GLM/PMM.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Valparaíso, ha expedido el siguiente Decreto Exento

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
CONTRALORIA INTERNA
TOMA DE RAZON

DECRETO EXENTO N° 09242

VALPARAISO, 10 de diciembre de 2009.

31 DIC 2009

REGISTRO

155753

CONTRALORIA INTERNA

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1.- El artículo 1° de la Ley N° 20.374, publicada en el Diario Oficial el 07 de Septiembre de 2009, que faculta las universidades estatales para conceder una bonificación por retiro voluntario a los funcionarios que, desempeñándose en planta o a contrata, hayan prestado servicio en dichos planteles por un periodo no inferior a cinco años continuos o discontinuos y que entre el 07 de Septiembre de 2009 y el 31 de diciembre del año 2011, tengan o cumplan 65 años de edad, si son hombres, y en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 y hasta los 65 años de edad y concurren, previo cumplimiento asimismo de los demás requisitos establecidos por la mencionada Ley.

2. El artículo 8 de la Ley N° 20.374, que faculta al Rector para que excepcionalmente y previa aprobación del órgano colegiado superior existente en cada plantel pueda contratar, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios a quienes habiendo percibido las bonificaciones a que se refieren los artículos precedentes sean calificados como Académicos de Excelencia.

3. La necesidad de establecer un reglamento, que regule el procedimiento para contratar académicos que sean calificados como de excelencia académica.

Y vistos, además, lo dispuesto en Decretos con Fuerza de Ley N° 1 y 6, ambos de 1981; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 147 de 1981; en el D.F.L. N 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; en la Ley N° 18.962; en el Decreto Supremo N° 359 de 2008 del Ministerio de Educación y en el D.U. N° 480, de 1983.

DECRETO:

APRUEBASE, el siguiente Reglamento para que regule el procedimiento de la contratación de académicos que se acojan a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 20.374.

Artículo 1°: Excepcionalmente, la Universidad podrá contratar hasta 12 horas semanales para cumplir funciones de docencia a nivel de pregrado o postgrado, a aquellos académicos que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener a la fecha de postulación, menos de 75 años. En todo caso, el referido personal podrá permanecer en sus labores hasta el cumplimiento de los 75 años, mientras su salud sea compatible con la actividad docente.
- Jerarquía académica de profesor titular, vigente al momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.374
- Acreditar antecedentes que avalen una trayectoria destacada, ya sea en actividades de docencia o investigación, ó creación artística y/o extensión cultural reconocida en la Universidad o por el medio externo.
- Haber realizado actividades de docencia de pre o postgrado ó de creación artística ó de extensión cultural reconocidas, durante su permanencia como profesor titular, incluyendo los cinco últimos años antes de acogerse a la ley N° 20.374.





- e) Realizar una o más asignaturas ó actividades relevantes de creación artística ó extensión cultural relevante, que por la naturaleza del cometido o por la calidad del académico, sea de difícil reemplazo en los próximos años.
- f) Ser postulados por la Unidad Académica y apoyados mediante acuerdo del Consejo de Facultad para su contratación, bajo la modalidad de honorarios ó a contrata.
- g) No haber sido sancionado por medida disciplinaria ejecutoriada en los últimos diez años.

Artículo 2°: Se podrán ampliar las horas señaladas en el artículo anterior hasta completar un máximo de 22 horas semanales, cuando los académicos desarrollen funciones de investigación reconocidas a nivel nacional o internacional, sin que dejen de cumplir las funciones de docencia. Las funciones de investigación deberán acreditarse en conformidad a alguno de los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse ejecutando proyectos Fondef, Fondecyt, Anillos, Corfo u otros de reconocimiento nacional o internacional, en calidad de investigador o co-investigador.
- b) Poseer publicaciones en calidad de autor o co-autor en revistas, libros u otros, que cuenten con reconocimiento nacional o internacional en sus respectivas disciplinas, en los últimos 5 años.

Artículo 3°: Aquellos académicos que cumplan los requisitos para ser contratados por la institución, no podrán desempeñar cargos o funciones administrativas, ni de representación, ya sea por la vía de designación o elección.

Artículo 4°: Para la evaluación de lo señalado en los artículos 1° y 2°, se creará una Comisión de Evaluación del Desempeño, integrada por académicos de la más alta jerarquía y que tengan el más alto nivel de desempeño académico en la Universidad, en conformidad al sistema de evaluación vigente en la institución al momento de conformarse dicha Comisión. Los miembros de esta Comisión serán designados por el Rector, y su función será la de evaluar los antecedentes del personal académico que solicita ser contratado, así como de emitir el informe respectivo a la Junta Directiva.

Para el mejor cumplimiento de su misión, la Comisión deberá solicitar informes complementarios a los distintos Organismos Técnicos del Nivel Central (antecedentes académicos y presupuestarios del caso), así como a las Unidades que solicitan la contratación.

Artículo 5°: La Comisión de Evaluación del Desempeño, estará presidida por el Director de la División Académica e integrada por cuatro académicos en calidad de titulares, y dos en calidad de suplentes; los que serán designados por el Rector de una nómina conformada por un representante elegido por cada uno de los Consejos de Facultad. Los integrantes de la Comisión deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de la Jerarquía académica de profesor titular.
- b) Contar con una trayectoria académica ampliamente reconocida, en ámbitos de docencia, investigación y/o gestión universitaria.
- c) Permanencia mínima en la universidad de 5 años, continuos o discontinuos.

En el caso de que la Comisión deba pronunciarse sobre la situación de un académico, respecto del cual no se encuentre en calidad de integrante ningún representante de su Facultad; ésta deberá proceder a invitar al Decano de la Facultad respectiva; quién pasará a integrar dicha Comisión en calidad de invitado, sin derecho a voto.

Artículo 6°: No podrán ser integrantes de la Comisión de Evaluación del Desempeño, aquellos académicos que cumplan los requisitos contemplados en La Ley N° 20.374 para solicitar los beneficios asociados al incentivo al retiro o se encuentren desempeñando cargos directivos en la Universidad.



Artículo 7°: Será tarea de la Unidad Académica patrocinante presentar solicitud con antecedentes del académico a contratar ante el Consejo de Facultad. Si existe acuerdo favorable en el Consejo de facultad, se remitirán los antecedentes y el acta respectiva a la Comisión de Evaluación del Desempeño, la que tendrá un plazo máximo de diez días para emitir un informe sobre el cumplimiento de los requisitos del académico que postula a la recontractación.

Artículo 8°: El informe de la Comisión de Evaluación será remitido al Secretario General de la Universidad quien, en su calidad de secretario de la Junta Directiva, lo someterá a la consideración de esta última, para aprobar, rechazar o solicitar antecedentes complementarios respecto de la recontractación de los candidatos. Este informe tendrá un carácter público y deberá adjuntarse íntegramente al acta de la sesión de la Junta.

Los académicos cuyas postulaciones sean aceptadas serán calificados de excelencia, según lo establecido en la Ley N° 20.374.

Artículo 9°: En el caso de aquellos académicos cuya postulación sea rechazada por la Junta Directiva, la Unidad Académica patrocinante podrá solicitar por una única vez, y dentro del plazo de siete días a partir de la publicación del acuerdo de la sesión, una solicitud de reconsideración, la que deberá incluir nuevos antecedentes a ser ponderados por la Junta Directiva.


Artículo 10°: La Universidad deberá informar una vez al año, al Ministerio de Educación, los profesores que reciban la calificación de académicos de excelencia, informando además, el tipo de contrato y el número de horas.

**TOMESE RAZON POR LA CONTRALORIA INTERNA.
REGISTRESE Y COMUNIQUESE.**


ALDO VALLE ACEVEDO
RECTOR

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.

Copia Fiel del original.


OSVALDO CORRALES JORQUERA
SECRETARIO GENERAL
Ministro de Fe de la Universidad



DISTRIBUCIÓN :

RECTORÍA – SECRETARÍA GENERAL – CONTRALORÍA INTERNA – FISCALÍA GENERAL – DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS – OFICINA DE PARTES- DECANOS DE FACULTADES- DIRECTOR DE DIVISION ACADEMICA- DIRECCION DE PERSONAL.

AVA/IBM

FOLIO N°: _____/

**SOLICITUD DE INCORPORACIÓN AL PROGRAMA DE INCENTIVO AL RETIRO
VOLUNTARIO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE
VALPARAISO**

LEY N° 20.374 DE 2009

VALPARAISO,

Señor Rector:

Nombre y Apellidos : _____

R.U.T : _____

Cargo que Desempeña : _____

Jerarquía Académica : _____

Facultad o Nivel Central: _____

Escuela o Instituto : _____

Sistema actual de Previsión: _____

Fecha de Nacimiento : _____

Antigüedad en la Universidad: _____

Indicar tiempo impositivos anteriores a la Universidad: _____

Fecha de Retiro Voluntario: (día, mes y año) _____

Solicita voluntariamente acogerse al Programa de Bonificación por Retiro Voluntario Implementado para el personal de la Universidad de Valparaíso, de acuerdo a la Ley N° 20.374 de 2009 y Decreto Exento N° 08030 de 16 de octubre de 2009.

FIRMA DEL FUNCIONARIO

PRB/PMM/GEM

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
CONTRALORIA INTERNA
 TOMA DE RASGON
 31 DIC 2009

REGISTRO 18319

.....
 CON ESTE FECHA LA RECTORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO, HA EXPEDIDO EL SIGUIENTE DECRETO:

CONTRALOR INTERNO



DECRETO EXENTO N° 08030

VALPARAISO, 16 de Octubre de 2009.

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1.- El artículo 1° de la Ley N° 20.374, publicada en el Diario Oficial el 07 de Septiembre de 2009, que faculta a las universidades estatales para conceder una bonificación por retiro voluntario, a los funcionarios que, desempeñándose en planta o a contrata, hayan prestado servicio en dichos planteles por un período no inferior a cinco años continuos o discontinuos a la fecha de impetrar el beneficio, y que entre la fecha de publicación de la ley y el 31 de diciembre del año 2011, tengan o cumplan 65 años de edad, si son hombres, y en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 y hasta los 65 años de edad, que hagan efectiva su renuncia voluntaria, y concurren en ellos los demás requisitos establecidos por la mencionada Ley.

2.- La necesidad de dictar un acto administrativo para el pago de la bonificación por retiro voluntario contemplada en la ley 20.374.

Y vistos, además, lo dispuesto en Decretos con Fuerza de Ley N° 1 y 6, ambos de 1981; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 147 de 1981; en el D.F.L. N 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; en la Ley N° 18.962; en el Decreto Supremo N° 359 de 2008 del Ministerio de Educación y en el D.U. N° 480, de 1983.

DECRETO:

2009
 VALPARAISO
 RECTORIA
 SECRETARIA GENERAL

Artículo 1°: Páguese a los funcionarios académicos y no académicos desempeñándose a las disposiciones establecidas en la ley 20.374, el monto equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, servidos de manera continua o discontinua en la universidad, ya sea de planta o contrata, con un máximo de once meses. Se consideran como tiempos servidos en la Universidad de Valparaíso, los desempeñados en la Universidad de Chile Sede Valparaíso.

Para acogerse a la ley 20.374, el funcionario deberá de completar en forma voluntaria formulario de solicitud dirigida al Rector, adjuntando la renuncia voluntaria en original al total de los cargos desempeñados en la Universidad, documentos que deben ser entregados en la Oficina de Personal de cada Facultad, y que posteriormente serán remitidos a la Dirección de Recursos Humanos para su tramitación, para el personal que cumple funciones en el Nivel Central, la solicitud debe ser retirada y entregada en esta Dirección.

El Rector dictará el acto administrativo que otorga el beneficio específico a cada beneficiario.

Artículo 2°: La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será la que resulte del promedio de las remuneraciones imponibles, que le hayan correspondido al funcionario durante el año 2008, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos determinar las sumas a pagar a cada interesado, debidamente actualizadas a la fecha de pago efectivo, sin límite alguno.

DISTRIBUCION:

Secretaría General (1)- Oficina de Partes(1).

Tipo Norma :Ley 20374
Fecha Publicación :07-09-2009
Fecha Promulgación :31-08-2009
Organismo :MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Título :FACULTA A LAS UNIVERSIDADES ESTATALES A ESTABLECER UN MECANISMO DE INCENTIVO AL RETIRO PARA SUS FUNCIONARIOS Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA
Tipo Versión : Única De: 07-09-2009
Inicio Vigencia : 07-09-2009
Id Norma :1005923
URL :http://www.leychile.cl/N?i=1005923&f=2009-09-07&p=

LEY NÚM. 20.374

FACULTA A LAS UNIVERSIDADES ESTATALES A ESTABLECER UN MECANISMO DE INCENTIVO AL RETIRO PARA SUS FUNCIONARIOS Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Facúltase a las universidades estatales para conceder una bonificación por retiro voluntario a los funcionarios que, desempeñándose en

planta o a contrata, hayan prestado servicios en dichos planteles por un período no inferior a cinco años continuos o discontinuos a la fecha de impetrar el beneficio y que entre la fecha de publicación de esta ley y el 31 de diciembre de 2011, ambas fechas inclusive, tengan o cumplan 65 años de edad, si son hombres, y en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 y hasta los 65 años de edad; y que hagan efectiva su renuncia voluntaria, en los plazos a que se refiere el artículo 6° de la

presente ley, como funcionarios de la universidad, respecto del total de horas que sirvan en virtud de sus nombramientos o contratos. Con todo, las edades referidas deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2011.

La bonificación a que se refiere el inciso anterior sólo podrá ser concedida hasta un máximo de 4.532 cupos.

Las edades exigidas para impetrar la bonificación por retiro a que se refiere el inciso primero podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del decreto ley N° 3.500, de 1980, por iguales causales, procedimientos y tiempos computables.

Los funcionarios que se acojan a lo previsto en el inciso anterior deberán acompañar un certificado otorgado por el Instituto de Previsión Social o la Administradora de Fondos de Pensiones, según corresponda, que acredite la situación señalada en el artículo 68 bis del decreto ley N° 3.500, de 1980. El certificado deberá indicar que el funcionario cumple con los requisitos necesarios para obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, en cualquier régimen previsional, por la realización de labores calificadas como pesadas y respecto de las cuales se haya efectuado la cotización del artículo 17 bis del decreto ley N°

3.500, de 1980, o certificado de cobro anticipado del bono de reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema conforme al inciso tercero del artículo 12 transitorio de este decreto ley, según corresponda.

Asimismo, podrán acceder a la bonificación por retiro a que se refiere este artículo los funcionarios de las citadas universidades que obtengan o hayan obtenido, entre la fecha de entrada en vigencia de la presente ley y el 31 de

diciembre del 2011, ambas fechas inclusive, la pensión de invalidez que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980, o que hayan cesado o cesen en sus funciones por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo siempre que, en dicho período, hayan cumplido o cumplan las edades exigidas

por el inciso primero de este artículo para impetrar el beneficio.

Artículo 2°.- La bonificación a que se refiere el artículo anterior será

equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, servidos de manera continua o discontinua en la misma universidad, ya sea en planta o contrata, con un máximo de once meses.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será

la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles, que le hayan correspondido al funcionario durante el año 2008, actualizadas según la variación

del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya. Dichas remuneraciones mensuales imponibles no estarán sujetas a límite alguno.

La bonificación a que se refiere el artículo 1° se pagará por la universidad empleadora de una sola vez, al mes siguiente de totalmente tramitado el acto administrativo que la concede.

Artículo 3°.- Autorízase a las universidades estatales para que,

durante la vigencia de la facultad a que se refiere el artículo 1°, puedan contratar uno o más empréstitos u otras obligaciones financieras, con el objeto exclusivo de financiar dicho beneficio.

El servicio de la deuda derivada de los empréstitos u obligaciones financieras que se autorizan contraer por este artículo, deberá hacerse con cargo al patrimonio de la universidad respectiva, y no podrá exceder del plazo de 20 años.

Esta autorización no comprometerá en forma directa o indirecta el crédito o la responsabilidad financiera del Fisco.

La selección de las entidades financieras con las cuales se contraten los empréstitos u otras obligaciones a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante licitación pública, sin que ésta quede sujeta a las normas de la ley N°19.886 y su reglamento.

Artículo 4°.- El personal de las universidades estatales que acogiéndose a la bonificación a que se refiere el artículo 1° de esta ley, se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, y cotice o hubiere cotizado, según corresponda, en dicho sistema, tendrá derecho a percibir, por una sola vez, una bonificación adicional, la que se concederá hasta un máximo de 3.300 cupos.

Dicha bonificación será equivalente a la suma de 395 unidades de fomento para el personal no académico, ni profesional y de 935 unidades de fomento para el personal profesional, directivo y académico. Para estos efectos se tomará la unidad de fomento vigente a la fecha del pago del beneficio.

Los montos a que se refiere el inciso anterior son para jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales, calculándose en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada trabajador si esta última fuere inferior.

Con todo, el máximo de horas semanales para calcular el valor de la bonificación adicional será de cuarenta y cuatro, y el personal que esté contratado por una jornada mayor o desempeñe funciones en más de una universidad estatal con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, sólo tendrá derecho a

una bonificación adicional correspondiente a las referidas cuarenta y cuatro horas semanales.

La bonificación a que se refiere este artículo será de cargo fiscal y se pagará de una sola vez, en la misma oportunidad que la que se conceda en virtud del artículo 1° de la presente ley.

Artículo 5°.- Los Rectores sólo podrán acceder a los beneficios a que se refieren los artículos precedentes una vez que haya cesado el período por el cual fueron elegidos, previo cumplimiento de los requisitos que en cada caso se establecen.

Artículo 6°.- Tanto la bonificación a que se refiere el artículo 1°, como la bonificación adicional contemplada en el artículo 4°, se concederán sólo en

la medida que el personal que cumpla los requisitos para acceder a ellas haga efectiva su renuncia voluntaria al cargo o al total de horas que sirve dentro de los

180 días siguientes al cumplimiento de las edades a que se refiere

el inciso primero del artículo 1°. Respecto de quienes a la fecha de publicación de esta ley tengan

65 o más años de edad, el plazo de 180 días se computará desde la referida publicación.

Si el trabajador no cesa en su cargo dentro de los plazos señalados precedentemente, se entenderá que renuncia irrevocablemente a dichos beneficios.

Artículo 7°.- Tanto la bonificación a que se refiere el artículo 1° como la adicional contemplada en el artículo 4° no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, y en consecuencia, no estarán afectas a descuento alguno.

Las referidas bonificaciones serán incompatibles con toda indemnización que por concepto de término de la relación laboral o cese de funciones pudiere corresponder al funcionario, con la sola excepción del beneficio a que se refiere la ley N° 20.305 y del desahucio a que se refiere el artículo 13 transitorio del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, respecto a quienes resulte actualmente aplicable.

Artículo 8°.- El personal que acceda a los beneficios señalados precedentemente no podrá ser nombrado ni contratado, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna universidad estatal durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelva la totalidad de los beneficios percibidos, expresados en unidades de fomento más el interés corriente para operaciones reajustables, vigente a la fecha del reingreso.

Sin perjuicio de lo anterior, facúltase al Rector para que excepcionalmente y previa aprobación del órgano colegiado superior existente en cada plantel pueda contratar, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios a quienes habiendo percibido las bonificaciones a que se refieren los artículos precedentes sean calificados como Académicos de Excelencia.

Para efectos de efectuar la calificación a que se refiere el inciso anterior, cada universidad estatal deberá dictar un Reglamento que regule el procedimiento respectivo. Con todo, dicha calificación deberá sujetarse a los siguientes criterios:

a) Sólo podrá acceder a ella el personal académico de la más alta jerarquía.

b) Deberá ser efectuada por una Comisión de Evaluación del Desempeño o de Jerarquización Académica, integrada por académicos de la más alta jerarquía académica y que tengan el más alto nivel de desempeño en la respectiva institución de educación superior, quienes serán designados por el Rector respectivo.

c) Deberá informarse anualmente, durante el período de vigencia del beneficio a que se refiere el artículo 1°, al Ministerio de Educación los académicos que reciban esta calificación.

Quienes sean contratados en virtud de la facultad a que se refiere el inciso segundo sólo podrán serlo por un máximo de 12 horas semanales en el evento que se dediquen exclusivamente al desempeño de labores docentes, o hasta un máximo de 22 horas semanales, si adicionalmente dichos académicos desarrollan labores de

investigación. Estos contratos podrán ser renovados, previa evaluación anual de desempeño. Con todo, dichas contrataciones sólo podrán efectuarse hasta que el referido personal cumpla 75 años de edad.

Artículo 9°.- Facúltase a las universidades estatales para que, a contar del

1 de enero de 2012, puedan establecer, con cargo a sus recursos propios, un beneficio compensatorio equivalente a un mes de remuneraciones imponibles por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un máximo de once meses, respecto del personal no académico, profesional, directivo y académico, sea que sirvan sus cargos en calidad de planta o a contrata, siempre que presente su renuncia voluntaria como funcionarios de la universidad, respecto del total de horas que sirvan en virtud de sus nombramientos o contratos dentro de los 180 días siguientes al cumplimiento de los 65 años de edad. Con todo, tratándose de las mujeres, ellas podrán impetrar el beneficio desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 180 días siguientes al límite de edad precitado

Si el trabajador no cesa en su cargo dentro del plazo señalado precedentemente, se entenderá que renuncia irrevocablemente a la compensación a que se refiere el inciso anterior.

La remuneración que servirá de base para el cálculo del beneficio compensatorio será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles, que le hayan correspondido al funcionario durante los doce meses anteriores al cese de funciones, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya. Dichas remuneraciones mensuales imponibles no estarán sujetas a límite alguno.

El beneficio compensatorio a que se refiere este artículo se pagará por la universidad empleadora de una sola vez, al mes siguiente de totalmente tramitado el acto administrativo que la concede.

A quienes accedan al beneficio compensatorio a que se refiere este artículo les serán aplicables las normas establecidas en el artículo 8° de la presente ley.

Artículo 10.- Autorízase, a contar de los doce meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, a las universidades estatales a constituir un fondo destinado a incrementar el beneficio compensatorio a que se refiere el artículo anterior. Contra dicho fondo sólo se podrán girar recursos destinados a contribuir a incrementar el beneficio compensatorio a que se refiere el artículo anterior y se financiará con los siguientes aportes:

a) Un aporte del 0,8% de la remuneración mensual imponible de cada funcionario, que será de cargo de la universidad estatal respectiva.

b) Un aporte del 0,65% de la remuneración mensual imponible de cada funcionario, que será de cargo del propio funcionario.

La administración del fondo estará a cargo de una o más personas jurídicas de derecho privado que tendrán por objeto la administración del fondo, la inversión de sus recursos y los giros que se dispongan de conformidad a este artículo.

El servicio de administración del fondo será adjudicado mediante licitación pública, la que no estará sujeta a las disposiciones de la ley N°19.886 y su reglamento. La licitación y adjudicación del fondo se regirá por las normas de la presente ley y por las respectivas bases de licitación.

El monto del incremento a que se refiere este artículo será equivalente a los aportes hechos para cada funcionario y por su respectivo plantel universitario más los intereses y reajustes proporcionales logrados por la administración del fondo.

A través de un reglamento interno dictado por cada universidad se regularán

los aspectos relativos al funcionamiento del fondo, al procedimiento y modalidad de otorgamiento de este beneficio y, en general, toda otra norma necesaria para la correcta aplicación de este artículo.

Artículo 11.- Serán aplicables al beneficio compensatorio a que se refiere el artículo 9° y el incremento consignado en el artículo anterior las normas del artículo 7° de esta ley.

Artículo 12.- En uso de las facultades que les confiere el decreto con fuerza de ley N° 3, de 1980, del Ministerio de Educación, las universidades estatales de Arturo Prat, Antofagasta, Tarapacá y Magallanes otorgarán, a contar del 1 de enero de 2009, una bonificación especial no imponible, a los funcionarios académicos, no académicos, profesionales y directivos, que se desempeñen en dichos planteles en calidad de planta o a contrata, siempre que laboren en la I, XV, II o XII Regiones y mientras se desempeñen en ellas.

El Fisco contribuirá al financiamiento de tal bonificación incluyendo en la Ley de Presupuestos de cada año, los siguientes montos de recursos a transferir a dichas universidades, calculados sobre la base de los antecedentes del año 2008: miles de \$

Universidad	Año 2009	Año 2010
-------------	----------	----------

Arturo Prat	363.160	437.680
De Antofagasta	362.064	436.260
De Magallanes	391.227	445.176
De Tarapacá	363.160	437.680

A contar del año 2011 los montos fijados para el 2010 se reajustarán cada año en el mismo porcentaje en que se hayan reajustado las remuneraciones del sector público en el año inmediatamente anterior.

La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que

vencerán el día

1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales a los meses completos efectivamente trabajados en el trimestre respectivo y serán pagados a los beneficiarios que se desempeñen en jornadas de 44 horas semanales, calculándose los mismos en forma proporcional a su jornada de trabajo si esta fuere menor.

Para determinar los impuestos a que se encuentre afecta la bonificación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales.

La bonificación correspondiente a los trimestres completos transcurridos a la fecha de publicación de la presente ley se pagará de manera retroactiva, junto con las remuneraciones correspondientes al mes siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Excepcionalmente, el plazo establecido en el artículo primero transitorio de la ley N° 20.305 para impetrar el beneficio contemplado en dicha norma, se computará para el personal que tenga derecho a acceder a las bonificaciones a que se refieren los artículos 1° y 4° de la presente ley desde la entrada en vigencia de esta última.

Artículo segundo.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de los artículos 4° y 12 de la presente ley durante su primer año de vigencia se financiará con cargo a la Partida Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del año respectivo. Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de agosto de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Mónica Jiménez de la Jara, Ministra de Educación.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Cristián Martínez Ahumada, Subsecretario de Educación.

