

Noticias

fenafuch

ENERO 2010 N° 01

Fenafuch 1997 - 2009: 12 años al servicio de los funcionarios de la universidad

“LO QUE PROPONDRÉ AL CONSEJO UNIVERSITARIO, ES EL 4,5% DE REAJUSTE PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD”

ESTA AFIRMACIÓN LA HIZO EL RECTOR ANTE LA DIRECTIVA DE FENAFUCH, QUIÉN SE ENTREVISTÓ CON ESTA AUTORIDAD EL MARTES 29 DE DICIEMBRE DE 2009. **NO OBSTANTE LO DICHO POR EL PROF. VÍCTOR PÉREZ, EL BALANCE DE LA RELACIÓN RECTOR ESTAMENTO DE COLABORACIÓN, DEJA A ESTA AUTORIDAD COMPLETAMENTE EN DEUDA Y CON UNA FRANCA DEMOSTRACIÓN DEL POCO INTERÉS POR LOS TEMAS DEL PERSONAL NO ACADÉMICO.**



El 4,5% de reajuste es un derecho de todo trabajador del Sector Público y mas allá de lo que se diga de los problemas financieros de la Universidad, este derecho no es transable, sin que medie una política que busque restaurar la inequidad que se ha instalado en las remuneraciones del personal Universitario.

Pensando en esta necesidad, la Federación presentó una propuesta al Rector, que a sugerencia del mismo, se conversó previamente con el Prorector y un acotado equipo de asesores. El resultado de esta propuesta, fue igual a cero, pero más que cero en términos económicos....el resultado fue cero interés por parte del Rector por abordar en forma seria nuestra propuesta.

PROPUESTA DE LA FEDERACIÓN

FUNCIONARIOS CON RENTA IMPONIBLE DE HASTA \$450.000, UN 6% DE REAJUSTE. DE \$651.000 Y HASTA \$800.000, 5% DE REAJUSTE Y DE \$801.000, UN 4,5% DE REAJUSTE.

LAS PREGUNTAS QUE EL RECTOR NO SUPO RESPONDER:

A CUÁNTOS FUNCIONARIOS FAVORECÍA LA PROPUESTA DE FENAFUCH? CUÁNTOS RECURSOS ADICIONALES INVOLUCRABA LA PROPUESTA? EN QUÉ FACULTADES ESTA PROPUESTA TENÍA MAYOR IMPACTO ECONÓMICO? CUÁL ES LA PROPUESTA ALTERNATIVA DE LA AUTORIDAD?

ESTO ES MUY SIMPLE RECTOR, **USTED NI SIQUIERA SE TOMÓ LA MOLESTIA DE ANALIZAR LA PROPUESTA QUE HACEN SUS TRABAJADORES A TRAVÉS DE FENAFUCH.**

FRENTE A ESTE HECHO, EL DIRECTORIO DE LA FEDERACIÓN ESTÁ EVALUANDO LA FORMA Y EL MOMENTO DE CÓMO COBRAR ESTA CUENTA AL RECTOR SOMOS PARTE DE ESTA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y EL RECTOR NOS DEBE RESPETO Y TAMBIÉN UN POCO MÁS DE ATENCIÓN.

COMISIONES DE RECURSOS HUMANOS

LO QUE A CONTINUACION EXPONEMOS, ES UN BREVE INTRUCTIVO CON RESPECTO A LAS COMISIONES LOCALES DE RECURSOS HUMANOS: COMO SE CONSTITUYEN, QUIENES PARTICIPAN DE ESTAS COMISIONES, LOS TEMAS QUE PUEDEN ABORDAR Y OTROS.

En Diciembre de 2004, a proposición de Fenafuch y por acuerdo del Consejo Universitario, se crearon en toda la Universidad. Después de cuatro años de discusión, en octubre de 2009, el Consejo

Universitario aprobó las modificaciones que Fenafuch propuso al reglamento de estas Comisiones, ya que en el último tiempo no estaban cumpliendo con los objetivos para los cuales fueron creadas.

CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES:

Estas Comisiones son instancias de diálogo y trabajo entre el gremio y las autoridades para tratar los temas del personal de colaboración. Están integradas por 3 representantes de la autoridad y 3 en representación de los funcionarios.

De los tres representantes de los funcionarios, uno de ellos es nombrado por la Asociación más representativa. Los dos restantes son elegidos por los propios funcionarios en una elección universal.

En el caso de la Comisión Central, los procedimientos son los mismos. Tres representan a la autoridad de la Universidad, uno es nombrado por Fenafuch y los dos restantes son elegidos por los funcionarios a través de una elección universal. Se espera que este proceso ocurra en marzo de 2010.

Una vez que estas Comisiones estén constituidas, nos proponemos que a nivel de Universidad, funcionen en base a la siguiente modalidad de trabajo:

COMISIÓN CENTRAL: Debe orientar y fijar un cronograma de trabajo de las Comisiones Locales, estableciendo plazos y temas a tratar, dentro de los cuales proponemos los siguientes.

Estudio de la Planta por Facultad, para determinar que cargos se crearán a partir del retiro de estos funcionarios.

Ingreso de Personal. Un porcentaje de las vacantes que se produzcan por el retiro de estos funcionarios, serán llenados por personal nuevo. Las Comisiones

Personal a honorarios. Se debe realizar un estudio de este personal para regularizar la calidad jurídica de aquellos que realicen funciones permanentes.

OBJETIVOS DE ESTAS COMISIONES

Catastro de los funcionarios que en cada Facultad se acogerán a los Programas de Incentivos al Retiro (Bono Postlaboral e Incentivo para las Ues Estatales).

Escalafón de Mérito. Cada Facultad y/u Organismo debe tener su escalafón al día para dar curso a los ascensos y promociones que se producirán por el retiro de estos funcionarios.

deben velar para que se cumpla con un proceso transparente de ingreso de personal.

Personal en contrata. Se debe trabajar para que cada Facultad cumpla con el 20% de personal en contrata exigido por ley.

Remuneraciones. Producto de este movimiento de personal, se liberarán fondos, que de acuerdo a un estudio podrían ser destinadas a un mejoramiento de

rentas de los funcionarios que permanecerán en sus cargos.

Capacitación. Con el objeto de ir capacitando al personal para que este en condiciones de asumir

nuevas funciones y reemplazar a los funcionarios que se retiren de la Institución, las Comisiones deben proponer un programa de capacitación que cumpla con estos objetivos a nivel Facultad.

COMO PROCEDE EL ESCALAFÓN DE MÉRITO

Cada Facultad debe mantener vigente el Escalafón de Mérito, que tiene una duración de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y está directamente relacionado la Calificación funcionaria

El escalafón de mérito permite los **ascensos** de las plantas Administrativas y Auxiliar. Para las **promociones** de las plantas Profesional y Técnica se debe llamar a concurso.

El escalafón determina la ubicación de los funcionarios que están **en calidad de planta** por orden decreciente en cada grado de la respectiva planta, conforme a los resultados del proceso calificadorio de cada año.

En caso de producirse un empate, los funcionarios se ubicarán en el escalafón de acuerdo con su antigüedad: primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la

Administración del Estado y finalmente, en el caso de mantenerse la concordancia, decidirá el Jefe Superior de la institución.

El funcionario que ascienda pasará a ocupar, en el nuevo grado, el último lugar en el escalafón, hasta que una calificación en ese nuevo grado, por un desempeño no inferior a seis meses, determine una ubicación distinta.

El **escalafón es público** para los funcionarios de la respectiva Institución.

Los funcionarios tendrán derecho a reclamar de su ubicación en el escalafón.

El plazo para interponer este reclamo deberá contarse desde la fecha en que el escalafón esté a disposición de los funcionarios para ser consultado.

PERSONAL A CONTRATA

La normativa establece que las Instituciones Públicas deben cumplir con la exigencia de mantener un 20% de personal a contrata en relación a la planta. En el caso de la Universidad de Chile, la Contraloría le exige que cumpla esta norma como Institución y no por Facultades, es así que algunas Facultades y/o Servicios están excedidos en este porcentaje, aprovechando que otros Servicios si cumplen con esta exigencia.

También se da el caso, que algunas Facultades aumentan ficticiamente el número de personal en planta, creando cargos NN, para cumplir con el porcentaje de personal en contrata.

LA DISPOSICION MOSTRADA POR EL DECANO RAUL MORALES

En Mayo de 2009, denunciemos la forma y el fondo de la decisión tomada por el decano de la Facultad de Ciencias, Prof. Raúl Morales, con respecto al traslado a la Facultad de Filosofía de los funcionarios, Pablo del Río y Manuel Riquelme, quienes además, son Dirigentes de la Asociación de Funcionarios del Campus Juan Gómez Millas.

Después de conversar con el Decano y exponer la situación de ambos funcionarios, finalmente esta autoridad resolvió reintegrar a estos compañeros a la Facultad de Ciencias, asumiendo ambas partes que

respecto a las estructuras de Campus, hay vacíos que deben ser corregidos.

AGRADECEMOS LA SOLIDARIDAD DE LOS ESTUDIANTES, QUIENES SIEMPRE SE MOSTRARON DISPUESTOS A RESPALDAR NUESTRAS ACCIONES Y RECONOCEMOS TAMBIÉN LA DECISIÓN FINAL DEL PROF. MORALES. LA CONSIDERAMOS COMO UNA SEÑAL DE RESPETO A LA ACTIVIDAD GREMIAL, LE HACE BIEN A LA UNIVERSIDAD Y AL DEBATE QUE ESTÁ POR VENIR.

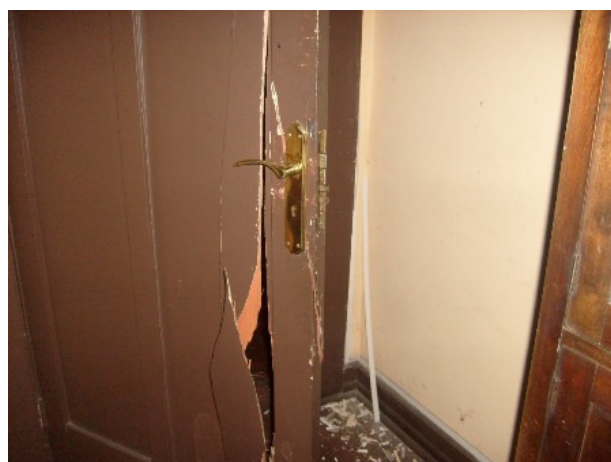
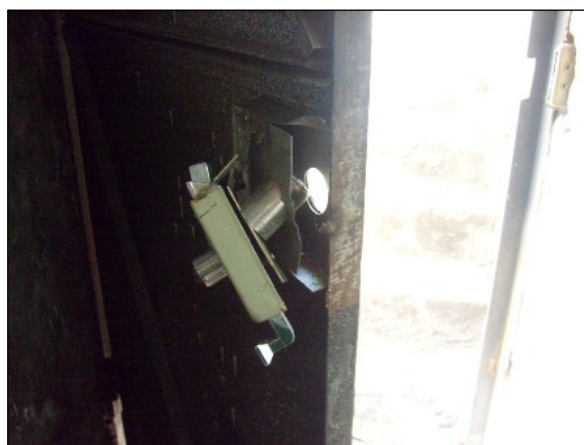
ROBO EN LA SEDE DE LA FEDERACIÓN

El lunes 21 de diciembre, al llegar a la sede de la Federación, la Secretaria de Fenafuch, se percató de que la chapa de la puerta había sido forzada. Al ingresar al inmueble, pudo constatar que habíamos sido objeto de un robo y apreciar el daño ocasionado en nuestra casa y los objetos que habían sido sustraídos.

PERDIDAS: Un Data Epson, un Notebook marca Compaq, una Cámara Digital Canon y una CPU.

Más que el robo, que igual representa una pérdida importante para nosotros, el mayor daño fue ocasionado en la Casa misma, en donde las puertas fueron destrozadas, al punto que no sólo habrá que cambiar las chapas, sino que deberemos invertir en el cambio de las puertas con sus respectivos marcos, ya que algunas quedaron inutilizables.

FOTOS DE LOS DAÑOS OCASIONADOS



FENAFUCH