

## ACTA SESIÓN N° 317

En la ciudad de Santiago, a lunes 27 de febrero de 2012, siendo las 15:00 horas en las oficinas del Consejo para la Transparencia, ubicadas en calle Morandé N°115 piso 7, se celebra la reunión ordinaria del Consejo Directivo del **Consejo para la Transparencia**, presidido por su Presidente, Alejandro Ferreiro Yazigi, y con la asistencia de los Consejeros Vivianne Blanlot Soza, José Luis Santa María Zañartu, y Jorge Jaraquemada Roblero. Actúa como secretario ad hoc, especialmente designada para estos efectos, la Sra. Priscila Márquez Tapia. Participa de la sesión el Sr. Raúl Ferrada Carrasco, en su calidad de Director General del Consejo y se integra la Srta. Andrea Ruiz, Directora Jurídica (S), el Sr. Javier Pérez, Director de Administración Finanzas y Personas, el Sr. Luis Acevedo, Director de Fiscalización (S), el Sr. Gastón Avendaño, Director de Operaciones y Sistemas (S), el Sr. Eolo Díaz Tendero, Director de Estudios del Consejo, la Sra. Mariana Merino, Jefa de la Unidad de Comunicaciones y el Sr. Carlos Astaburuaga, Jefe de la Unidad de Auditoría Interna del Consejo.

### 1. Cuenta Comité de Admisibilidad N°175

El Presidente del Consejo informa que en el Comité de Admisibilidad N° 175, celebrado el 15 de febrero de 2012, se realizó el examen de admisibilidad de 69 amparos y reclamos. De éstos, 15 se consideraron inadmisibles y 34 admisibles. Asimismo, informa que se presentaron 3 desistimientos; que se derivarán 6 amparos al Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos y que se pedirán 11 aclaraciones.

**ACUERDO:** El Consejo Directivo por la unanimidad de sus miembros acuerda: Aprobar el examen de admisibilidad N° 175, realizado el 15 de febrero de 2012 y continuar con el procedimiento regulado en los artículos 24 y siguientes de la Ley de Transparencia para los casos declarados admisibles, encomendando al Director General de este Consejo la notificación de las decisiones de inadmisibilidad.



## 2.- Informe Gestión Mensual del mes de enero de 2012.

El Director General, Raúl Ferrada, inicia la presentación dando cuenta de los procesos de negocio, señalando que en materia de *Enlaces*, se registran avances en la formalización de los enlaces con desempeño en los organismos de la administración central, ascendiendo al 95% de enlaces formalizados; también a nivel de municipios, con un 75% de este sector. Los demás sectores no presentan avances en sus niveles de formalización.

Indica, que en el ámbito de la capacitación, se realizaron ocho acciones de capacitación, en la cual participó un total de 311 personas. Asimismo, se encuentra en ejecución cuatro acciones de capacitación mediante modalidad e-learning a través de la plataforma Educa Transparencia, habiendo un total de 274 participantes con avance, de un total de 334 inscritos.

En relación a la Plataforma de Atención de Clientes, señala que no hubo variaciones en el nivel de ingresos de consultas, las cuales este mes fueron en total de 655 consultas, siendo contestadas 659. De este modo, a fin de mes, existía un total de 4 consultas en análisis. De las consultas recibidas, el 57% se realizaron por el canal web, el 35% por el canal telefónico y el 8% por la vía presencial. Respecto al perfil de consultantes, el 46% de las consultas fueron realizadas por los enlaces; y un 29% por reclamantes y el 25% por los ciudadanos. En relación a las materias consultadas, se mantiene con mayor frecuencia, la "resolución de casos", con un 45%, el "derecho de acceso", con un 14% y en tercer lugar, aparece la materia "extranet" con un 9%, desplazando las consultas de "capacitación" al cuarto lugar, con un 6% del total del mes. En materia de solicitudes de acceso efectuadas al Consejo, ingresaron 21 solicitudes y se contestaron 23, estando pendiente de contestar un total de 15 solicitudes. El tiempo máximo de tramitación de las solicitudes cerradas en el mes se mantuvo en 20 días hábiles.

En el área de Solución de Conflictos, anota, el ingreso de casos aumentó significativamente el primer mes del año, habiéndose recepcionado 186 casos, lo cual representa un 52% de incremento en relación al mes anterior. Por otro lado, el nivel de despacho disminuyó en un 38%, egresando 81 decisiones. Esto significó, un incrementó en el stock de casos del 36%, llegando a 397 casos. De estos el 85% de los casos se encuentra en un tramo inferior a los 100 días de tramitación y el 15% restante en el tramo superior, habiendo tres casos en el tramo que va de los 155 días a 180 días y un caso, supera los 180 días de tramitación (C922-11). Del total de decisiones egresadas del mes, el 59% de ellas corresponden a decisiones de fondo; 32% se declararon inadmisibles y el 9% corresponde a Desistimientos. De las decisiones de fondo, el



65% se acogió totalmente, un 23% parcialmente y sólo el 12% se rechazó. En tanto, en materia de inadmisibilidad, el 31% de los casos correspondía a extemporaneidad; seguida de la incompetencia objetiva, con un 27% de los casos, de la ausencia de infracción y la falta de subsanación con un 15% cada uno y en último lugar, por incompetencia subjetiva, con un 12% correspondiente a 3 decisiones. Este mes, se encuentran en redacción, 22 casos, de los cuales 11 tienen un tiempo de redacción inferior a los 15 días corridos. No obstante, las 11 restantes superan este plazo, estando cuatro de ellas en el tramo de 31 a 60 días corridos.

En cuanto a los recursos, indica, que existen dos recursos de reposición, en tramitación al 31 de enero; se interpusieron diez reclamos de ilegalidad, se informaron un total de seis informes y se notificaron siete. Asimismo, se encuentran pendiente de informar seis reclamos, estando tres de ellos con el plazo vencido. En materia de sentencias, este mes hubo tres fallos, siendo dos rechazados (favorables al Consejo) y uno acogido. Actualmente, existen 66 reclamos en tramitación. Por otra parte, siguen vigentes dos recursos de inaplicabilidad ante el Tribunal Constitucional y un recurso de protección interpuesto por el Consejo de Defensa del Estado. Por último, da cuenta que no existen recursos de quejas en tramitación.

Respecto del seguimiento de las decisiones de fondo, señala que de 252 decisiones ingresadas al sistema de seguimiento de decisiones, en el período julio de 2011 a enero de 2012, en 170 decisiones (67%) el organismo ha informado cumplimiento dentro de plazo, un 11% de las decisiones se encuentran dentro de plazo de cumplimiento (27 decisiones) y el 22% de las decisiones se encuentran incumplidas, correspondientes a 55 decisiones. En este último caso, el 50% de las decisiones incumplidas se encuentran con plazos vencidos, respecto de los cuales no se han presentado denuncias de incumplimiento de parte del reclamante. Respecto de las decisiones incumplidas, el 30% de los casos se encuentra en gestión de parte de la Dirección de Fiscalización, con la finalidad de determinar su cumplimiento y en el 20% restante se ha remitido oficio de incumplimiento a la institución reclamada solicitando entrega de la información. En materia de sumarios, se solicitó a Contraloría el inicio de trece sumarios, tres sumarios se encuentran en instrucción y el Consejo Directivo finalizó la tramitación de un sumario, el cual implicó sancionar, con multa del 20%, a la Sra. Alcaldesa de Iquique.

En materia de Admisibilidad, la tramitación de casos en la primera gestión de admisibilidad disminuyó de nueve a ocho días hábiles, medidos respecto de 114 casos ingresados en los meses precedentes.



Expone que en relación a la Salida anticipada de Reclamos y Amparos (SARA), este mes se derivaron 29 casos, incrementándose el nivel de derivación de casos a esta tramitación en 12 casos más que el mes pasado. No obstante ello, agrega, los casos cerrados disminuyeron en 10, estando en tramitación 34 casos. El 60% de los casos cerrados fueron exitosos, correspondiendo el 50% a desistimientos y el otro 50% a conformidad objetiva. En tanto, en los casos fracasados, se debió en un 50% porque el organismo no acepta la mediación y en otro 50% porque el organismo no hizo entrega de la información en el plazo dispuesto para mediar. Respecto de los tiempos de tramitación promedio, hubo una disminución de 32 a 15 días hábiles, siendo el tiempo mínimo 8 días hábiles y máximos 23 días hábiles.

Señala, que en el ámbito de la Regulación el plan de normativa se encuentra en proceso de elaboración. Destacando dentro de las actividades relevantes del mes, el envío del Oficio N°166, de 18 enero de 2012, acerca de la información sobre aplicación del artículo 5° de la Ley N°20416, que fija normas especiales para empresas de menor tamaño y la realización de una reunión con el Jefe de Coherencia Regulatoria de MINECON; la revisión y preparación de Minutas sobre el Proyecto de Ley que modifica la Ley N°19.628 sobre protección de datos presentado el 11 de enero de 2012 al Congreso Nacional y la participación en la jornada de difusión de resultados del estudio de usuario simulado.

Luego, en lo que concierne a Fiscalización, en transparencia activa (TA), manifiesta que con fecha 11 de enero se dieron a conocer a la prensa los resultados de la Fiscalización en TA a los organismos de la administración central. Asimismo, en este mes se inició el proceso de fiscalización de las instituciones con cumplimiento inferior al 80% correspondiente a 19 organismos. En el ámbito municipal, se inició el proceso de fiscalización en TA de municipios. En materia de derecho de acceso, se revisaron y corrigieron los oficios de evaluación del plan piloto y se presentaron los resultados generales del plan piloto DAI en el marco del taller organizado para la difusión de resultados del estudio de usuario simulado.

En cuanto al Seguimiento Legislativo, informa que en enero ingresaron tres nuevos proyectos de ley, siendo el más relevante el Proyecto que modifica Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada y protección de datos de carácter personal. Los otros dos proyectos ingresados al sistema de seguimiento son: el Proyecto que prohíbe la existencia de registros históricos de deudores y penaliza la difusión y uso de dicha información y el Proyecto que incorpora obligación de publicidad a proveedores de bienes y servicios. Por otro lado, da cuenta que con



fecha 31 de enero de 2012, se realizó la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.568, que regula la Inscripción Automática, modifica el Servicio Electoral y moderniza el Sistema de Votaciones. Respecto al proyecto que modifica la ley de transparencia este permanece en etapa de discusión con la participación del equipo del Consejo en la Comisión de Constitución de la Cámara de Diputados. En la actualidad, existen 61 proyectos que están siendo monitoreados en el sistema de seguimiento legislativo.

A continuación, el Director General presenta los resultados del mes en los procesos de soporte del Consejo, exponiendo que en materia de gestión financiera, siendo el presupuesto anual aprobado para el Consejo para la Transparencia M\$3.496.019.-, la ejecución presupuestaria del primer mes del año fue de M\$214.709.-, equivalente al 6,1% del presupuesto vigente.

En el área de gestión de personas, la dotación del Consejo se mantiene en 82 personas contratadas bajo modalidad indefinida. Añade que finalizó la tramitación de dos procesos de reclutamiento y selección, correspondiente al jefe de unidad de seguimiento y sumarios y dos vacantes para el cargo de abogado de Asesoría Jurídica. De este modo, no existen procesos de reclutamiento y selección en ejecución. Dentro de los hechos relevantes del mes destaca la realización del taller de entrenamiento a evaluadores (jefaturas) del Sistema de Gestión del Desempeño.

En relación a los procesos de gestión de compras, los montos transados en Mercado Público en el mes de enero ascendieron a M\$6.766- derivados de 20 procesos de compras o contrataciones. De los montos transados este mes, el 78% correspondió a "convenios marco", seguido del "trato directo" con un 18%; la "licitación pública" y "compras menores a 3 UTM", ambas con un 2% de los montos del mes. Finalmente, da cuenta que se evaluaron este mes un total de 69 proveedores, los cuales alcanzaron una nota promedio de 5,9.

En lo que se refiere a comunicaciones, señala que el mes de enero presentó un alto nivel de difusión, representando un incremento del 53% en relación al mes anterior. En total se difundieron 133 artículos, de los cuales la mayoría se realizó en prensa escrita, con un 64%, seguido de la web con un 20%, medios radiales con un 8%, televisión con un 7% y en último lugar, las revistas, con el 1% restantes de las notas del mes. El 91% de los artículos tuvo difusión en medios nacionales. Respecto a las materias difundidas, este mes las materias fueron variadas, ubicándose en primer lugar la "resolución de casos" con un 32%; en segundo lugar, los temas generales asociados a "derecho de acceso" con un 27% y en tercer lugar, la



categoría "fiscalización" con un 9%, gatillado por la difusión del proceso de fiscalización TA en organismos de la administración central. Por último, en relación a la visitas a nuestra web, este mes se registraron 21.125 visitas, lo cual significa un incremento del 42% en relación al mes pasado.

Finalmente en materia de Sistemas, indica que el Consejo se encuentra en proceso de formulación de planes operativos, por lo que se reportan proyectos con continuidad del año 2012, observándose avances en el proyecto SIGEDOC, en el cual se define la estrategia de desarrollo interno, con prioridad en procesos de soporte e implementación del repositorio institucional de documentos; el Componente 1 del Banco Mundial "Red de expertos", se encuentra organizando el tercer encuentro de esta Red; y el Componente 2 del Banco Mundial: "Modelo de Gestión Municipal", se seleccionan consultores para la implementación del modelo en municipios piloto.

**ACUERDO:** Los Consejeros comentan la presentación del Director General y acuerdan dar por rendida la cuenta de gestión mensual del mes de enero de 2012.

### **3.- Matriz de Remuneraciones.**

El Director de la Dirección Administración, Finanzas y Personas, Sr. Javier Pérez, presenta la Política de remuneraciones en que se ha trabajado desde el año pasado.

Señala que esta política contiene la descripción de cargos y perfiles por competencia bajo la lógica de 57 cargos. Agrega que los cargos se han dividido en tres grandes familias: Directivos, Profesionales y Técnicos Administrativos. A su vez, se ha hecho una distinción entre las jefaturas y profesionales relacionadas con el área donde cumplen sus funciones, las cuales son: Negocio, Staff y Soporte.

Luego, da cuenta que hay una propuesta de ajuste con dos grandes conceptos: llevar al mínimo de la banda salarial a aquellos funcionarios que luego de catalogar su cargo se encuentran con una remuneración bajo la banda, y ajustar los cargos y su correspondiente remuneración en función de área de negocio en que se encuentre en el Consejo.



Finalmente, informa que además de traer a aprobación del Consejo este instructivo interno, se adjunta una propuesta concreta de mejoras consistentes en: i) Ajustar las remuneraciones de tres funcionarios que al día de hoy se encuentran bajo el nivel mínimo de la banda respecto del cargo que ocupan; ii) Ajustar las remuneraciones de los funcionarios de la Unidad de Promoción y Clientes, porque corresponde a una unidad de negocio y actualmente los sueldos son equivalentes a una unidad de soporte; iii) Ajustar por pares. Nivelar los sueldos de los funcionarios que se desempeñan en la Unidad de Reclamos realizando iguales labores.

Se procede a analizar la Política y la propuesta, seguidamente los Consejeros consultan sobre algunos puntos y discuten sobre la oportunidad de su dictación.

**ACUERDO:** Los Consejeros acuerdan, por la unanimidad de sus miembros, 1) Aprobar el siguiente Reglamento sobre Políticas y Normas para la Gestión de Personas del Consejo para la Transparencia:

## **Título I Disposiciones Generales**

**Artículo 1°. Objetivo.** Asegurar que la Compensación que reciban los trabajadores del Consejo para la Transparencia se encuentre acorde al cargo, desempeño y resultados de la organización, procurando tanto equidad interna como competitividad externa que permita atraer, mantener y retener a personas altamente calificadas.

**Artículo 2°. Definiciones.** Para efectos del presente reglamento se entiende por:

**Nivel de Cargo:** contribución que el cargo aporta a la organización, a mayor nivel de toma de decisiones, responsabilidad, complejidad e innovación, mayor será la valuación del cargo.

**Equidad Interna:** implica que a cargos que tienen igual nivel reciban una retribución dentro de un mismo rango salarial.

**Equidad Externa:** condición retributiva que, atendido el mercado homólogo, posibilita atraer y retener a las personas claves para el cumplimiento de los fines de la Institución.

**Mercado Homólogo:** corresponde a las Instituciones Públicas similares que el Consejo defina para comparar remuneraciones y ajustar su Escala Salarial.

**Escala de Cargos:** corresponde a la jerarquización de cargos por Nivel, que resulta luego de evaluar los cargos de la organización.

**Matriz de Cargos:** mapa de cargos que ubica cada puesto por nivel y por Dirección.

**Escala Salarial:** rangos de renta para cada nivel de cargos, mostrando renta mínima, media y máximo para cada uno.

## **Título II De las remuneraciones**

**Artículo 3°. Sistema Remuneracional.** Se establece como política general de remuneraciones del Consejo, un sistema mixto basado en una remuneración fija y un porcentaje variable.



**Artículo 4°. Remuneración fija.** La remuneración fija será establecida en base a descripción y perfiles de Cargos, a saber:

- a. Parámetros relacionados con la función y su complejidad, ámbito de responsabilidad, formación y experiencia.
- b. Nivel jerárquico y parámetros que digan relación con aspectos tales como: tipo de procesos; conocimiento técnico; manejo de presupuesto; liderazgo de equipo; gestión de proyectos y multifuncionalidad.

**Artículo 5°. Remuneración variable.** La parte variable de la remuneración se estructurará en función de un Sistema de Incentivos asociado al cumplimiento de metas colectivas e institucionales. Las metas serán establecidas a partir de la planificación estratégica y planes operativos anuales, propuestos por la Dirección General y aprobados por el Consejo Directivo.

**Artículo 6°. Revisión remuneraciones.** El Consejo estudiará cada tres años, las rentas de su mercado homogéneo con el objeto de revisar y rediseñar, si fuese necesario, sus Escalas Salariales.

### Título III De los Cargos en el Consejo

**Artículo 7°. Distribución de los cargos.** La estructura de dotación del Consejo, esto es la distribución de cargos por Nivel, estará sustentada en el presupuesto anual y la planificación estratégica.

**Artículo 8°. Matriz de Cargos.** El Consejo cuenta con una Matriz de Cargos que le permite administrar sus puestos, con el conocimiento de su peso relativo al interior de la organización.

La Matriz de Cargos proviene de la Evaluación de Cargos basada en: Factores y Subfactores, Puntuación, Modelo de Negocio y Cadena de Valor, que permite comparar el peso relativo de los cargos dentro de la Estructura Organizacional.

En el Consejo existen 10 niveles de cargos, los cuales han sido clasificados en 4 Familias de Cargos; Directores, Jefes, Profesionales y Técnicos, que se detallan en la siguiente tabla:

| NIVEL | F           | TIPO CARGO                            | AMBITO DE ACCION  |
|-------|-------------|---------------------------------------|---|
| A     | DIRECTOR    | DIRECTOR GENERAL                      | Cabeza de la Organización   |
| B     |             | DIRECTOR                              | Responsable de una Direccion  |
| 1     | JEFE        | JEFATURA A                            | Responsable de una Unidad de NEGOCIO ( Fiscalización, Jurídica. Clientes)   |
| 2     |             | JEFATURA B                            | Responsable de una Unidad ESTRATEGICA O DE SOPORTE  |
| 3     |             | JEFATURA C/ PROFESIONAL SENIOR (CORE) | Responsable de una Unidad Staff o Proyecto o Profesional Senior   |
| 4     | PROFESIONAL | PROFESIONAL SENIOR                    | Reportándole a un Jefe de Unidad, corresponde a un cargo al que se le asignan tareas que demandan desarrollo complejo y un análisis mayor.  |
| 5     |             | PROFESIONAL                           | Reportándole a un Jefe de Unidad, corresponde a un cargo al que se le asignan tareas de ejecución generalmente ya definidas y que presentan una dificultad y análisis intermedio. |
| 6     |             | PROFESIONAL JUNIOR / TECNICO          | Reportándole a un Jefe de Unidad, corresponde a un cargo al que se le asignan tareas de ejecución ya definidas y que presentan una dificultad y análisis básico.                  |
| 7     | TECNICO     | ASISTENTE SENIOR                      | Cargo que desarrolla actividades dentro de una estructura clara y establecida. El trabajo no es continuamente controlado por el Supervisor. Puede reportar a un Encargado.        |
| 8     |             | ASISTENTE                             | Cargo que desarrolla actividades dentro de una estructura clara y establecida. El trabajo es continuamente controlado por el Supervisor. Puede reportar a un Encargado.           |



A partir de esta clasificación, se ordenan los cargos constituyendo la matriz de cargos del Consejo. (ver Anexo N°1).

**Artículo 9°. Factores para la Evaluación de los Cargos.** Los Factores considerados para la Evaluación de Cargos, son:

- a. **Alcance de la Decisiones:** Impacto que sus decisiones tienen en el logro de los resultados de la organización, ya sea respecto de un área, función, unidad de negocio o de la organización considerada en su totalidad.
- b. **Manejo de Recursos:** tipo de empleados que dependen de un cargo en particular sean estos jefes, profesionales, asistentes, como también, número total de empleados que dependen de éste.
- c. **Responsabilidad:** actividad(es) realizada(s) para lograr los objetivos del cargo. A su vez, éste está comprendido por tres dimensiones: Diversidad, Independencia y Comprensión del Negocio.
- d. **Interacción:** destrezas comunicacionales y habilidades interpersonales requeridas para relacionarse con otras personas, sean éstas o no miembros de la organización.
- e. **Capacidades:** preparación educacional y experiencia previa requerida para desempeñarse adecuadamente en el cargo y conocimientos específicos asociados al cargo.
- f. **Solución de Problemas:** nivel de complejidad y la diversidad de recursos cognitivos que el ocupante del cargo requiere para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas inherentes al mismo; el nivel de innovación en cuanto al mejoramiento y/o creación de métodos o técnicas para solucionar los problemas.
- g. **Condiciones del Entorno:** Variables ambientales externas a la organización propiamente tal y que pueden afectar el desempeño del ocupante de cargo.

**Artículo 10°. Sub Factores.** Los Sub Factores para la Evaluación de Cargos son:



| N° | FACTOR                    | SUBFACTORES  |
|----|---------------------------|--|
| 1  | ALCANCE DE LAS DECISIONES | Desde cargos que desarrolla actividades en donde el trabajo es continuo y cuidadosamente controlado por el Supervisor. Presenta un impacto menor, dentro de su Unidad, hasta Cabeza de la Organización.  |
| 2  | MANEJO DE RECURSOS        | <b>Número total de subordinados:</b> se refiere a la cantidad de empleados que dependen directa o indirectamente del cargo analizado.<br><b>Respecto del tipo de supervisión,</b> pudiendo ser supervisados de tipo asistentes, profesionales, jefaturas, directivos.  |
| 3  | RESPONSABILIDAD           | <b>Diversidad:</b> se refiere al tipo de actividad ejercida por el cargo.<br><b>Independencia:</b> se refiere al grado de libertad de acción que el cargo aplica para la consecución de los objetivos.<br><b>Comprensión del Negocio:</b> se refiere al grado de conocimiento interno y externo que la posición requiere para lograr los objetivos propuestos.   |
| 4  | INTERACCION               | <b>Habilidad de interacción:</b> se refiere a la naturaleza y nivel de complejidad de los contactos interpersonales que establece el ocupante del cargo.<br><b>Frecuencia del contacto:</b> se refiere a la cantidad de interacciones que el ocupante del cargo mantiene con otras personas, sean estos internos y/o externos a la organización.<br><b>Marco Organizativo:</b> se refiere al tipo de contexto y cliente -interno y/o externo a la organización- con el que el ocupante del cargo debe relacionarse mayormente. |
| 5  | CAPACIDADES               | <b>Experiencia:</b> se refiere al tipo de experiencia exigida y los años que esta contempla sean estos dentro de la función o de experiencia más amplia<br><b>Formación:</b> abarca desde la enseñanza media hasta la formación de post grado  |
| 6  | SOLUCION DE PROBLEMAS     | <b>Complejidad del Trabajo:</b> se refiere al nivel de definición, complejidad y análisis de los problemas y situaciones a los que el ocupante del cargo se ve enfrentado.<br><b>Innovación:</b> se refiere al nivel de innovación y creatividad aplicada a las técnicas, métodos y/o procedimientos que el ocupante del cargo debe utilizar para resolver los problemas que enfrenta, como también, al tipo de experiencia previa requerida para desempeñarse efectivamente.  |
| 7  | CONDICIONES DEL ENTORNO   | <b>Entorno:</b> se refiere a aquellas actividades que están expuestas a presiones ambientales de tipo físico, manual, mental y técnica.<br><b>Riesgo:</b> se refiere a todas aquellas actividades que conlleven un riesgo político y/o legal, y en general, aquellas que la misma organización defina como riesgosas dado el sector o rubro en el que ésta se inserta.   |

**Artículo 11°. Revisión descripción de los cargos.** Con el objeto de favorecer una estructura organizacional dinámica, flexible y de utilidad para el logro de los objetivos organizacionales, la Unidad de Gestión de Personas, revisará anualmente las descripciones de cargos y sus pesos relativos, de manera de realizar los ajustes que correspondan, la cual será coordinada por la Dirección de Administración, Finanzas y Personas validada por el Director General.

**Artículo 12° Procedimiento para la revisión o creación de nuevos cargos.** La revisión o creación de nuevos cargos, tanto en su descripción de funciones, como en requisitos y peso relativo, deberá efectuarse conforme a los procedimientos establecidos, a saber:

- a. Solicitud de revisión o creación de un cargo por parte del Director
- b. Entrevista de Diseño del Cargo
- c. Revisión del Cargo
- d. Evaluación del Cargo.
- e. Aprobación Director General conforme al procedimiento previsto para Ajustes Individuales.

Si producto de la revisión del cargo se concluyese que el cargo ve afectados los factores que determinan su nivel, haciendo que éste cambie de categoría, se deberá ajustar el salario asociado, resguardando que el ajuste cumpla con los requisitos de esta Política.



## **Título IV**

### **De la Escala Salarial**

**Artículo 13°. Escala Salarial.** La Escala Salarial en el Consejo corresponde a una herramienta para la gestión de compensaciones que asegura la equidad y competitividad de las remuneraciones de los funcionarios contratados y de nuevas incorporaciones, en tanto otorga los rangos salariales para cada tipo de cargo definido.

La Escala Salarial está basada en las Escalas de Cargos del Consejo (ver Anexo N°2). Los rangos salariales de cada nivel, se obtendrán del diseño de la Escala Salarial basada en los datos emanados del mercado homólogo. Se utiliza como punto de inicio el promedio del grado 20 de la escala de Mercado Homólogo.

La Escala Salarial consta de 10 rangos salariales: A y B para Niveles Directivos y del 1 al 8 para Niveles no Directivos, siendo el Nivel 1 el más alto. Cada rango contiene un piso mínimo, medio y máximo. En los niveles no Directivos existe un primer tramo hasta el piso medio, y un segundo tramo hasta el piso máximo.

Entre cada nivel existe una progresión entre puntos medios, que va desde un 20% a un 35%, dependiendo de cada nivel.

La renta de cada nivel se obtiene de la construcción de la Escala que considera dispersiones de :

- a. (+ -) 25% (del punto medio al valor superior del rango) para todos los niveles.
- b. (+ -) 7% (de punto medio a piso mínimo) para niveles Ejecutivos.
- c. (+ -) 17% (de punto medio a piso mínimo) para Nivel 1 y Nivel 2.
- d. (+ -) 20% (de punto medio a piso mínimo) para Nivel 3.
- e. (+ -) 26% (de punto medio a piso mínimo) para Niveles 4 al 8.

**Artículo 14°. Actualización de la Escala Salarial.** La actualización de la Escala se realizará una vez al año durante el mes de Diciembre, conforme al reajuste del sector público que afectan a las remuneraciones.

**Artículo 15°. Cargo y remuneración.** Todos los trabajadores deberán estar asociados a un cargo vigente en la Matriz de Cargos, y tener una renta bruta equivalente al menos al piso mínimo del Nivel donde esté ubicado su cargo.

**Artículo 16°. Ingreso al cargo y remuneración.** Los trabajadores que ingresen al CONSEJO deberán recibir una compensación igual o superior al piso mínimo del Nivel donde esté ubicado el cargo a ocupar, pero nunca superior al punto medio de dicho nivel. Los reemplazos con aumento de renta serán previamente informados al Comité de Directores.

La renta de los trabajadores que ingresan será indicada por la Dirección de Administración, Finanzas y Personas, la cual está determinada a partir de la Escala Salarial.

**Artículo 17°. Bandas Salariales.** La ubicación de la remuneración de cada trabajador dentro de la banda salarial o zona salarial, otorgará antecedentes que permitirán gestionar sus compensaciones, bajo criterios de Desarrollo Salarial, asociados a Desarrollo de Carrera basados en Experiencia, Desempeño, Antigüedad y ubicación del cargo en el mercado (homólogo y general externo), conforme al siguiente modelo de gestión de compensaciones:



|                           |  |  |
|---------------------------|--|--|
| Primer Tramo <sup>1</sup> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bajo el punto medio</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevo en el cargo</li> <li>Está desarrollando habilidades</li> </ul>  |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>En el punto medio</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Con experiencia</li> <li>Desempeño esperado</li> </ul>  |
| Segundo Tramo             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sobre el punto medio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia en el cargo, puede ser promovido</li> <li>Tiempo en el cargo con desempeño sobresaliente</li> <li>No se puede cambiar a un nuevo nivel</li> </ul> |

<sup>1</sup> Tratándose de niveles no Directivos la ubicación de la remuneración del trabajador, en razón del mercado homólogo, se ubicará en el primer o segundo tramo del nivel que corresponda.

## Título V De los Ajustes Salariales

**Artículo 18°. Ajuste General:** Los sueldos de todos los funcionarios del Consejo serán incrementados conforme al reajuste del Sector Público, una vez al año, durante el mes de Diciembre.

**Artículo 19°. Ajuste Individual.** Anualmente, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias, el Consejo podrá ajustar las rentas, sin cambio de cargo y nivel de responsabilidad, conforme al siguiente procedimiento:

- a) El Dirección de Administración, Finanzas y Personas (DAFP) comunicará a las Direcciones en el mes de Abril de cada año, las disponibilidades presupuestarias.
- b) Cada Director presentará sus necesidades de ajustes fundadas y priorizadas en función de:
  - i. Resultados Colectivos e Individuales.
  - ii. Antigüedad en el Cargo.
  - iii. Aporte de Valor.
  - iv. Otros.
- c) El Director de Administración, Finanzas y Personas consolidará los ajustes solicitados, y en reunión de Directores presentará la propuesta, asegurando que se cumplan los principios de la presente Política.
- d) La Dirección General resolverá fundadamente los resultados del proceso.
- e) En todo caso, estos ajustes no podrán exceder el valor superior del nivel al que pertenecen los cargos. Los aumentos a causa de este ítem no podrán exceder de un 15% anual por trabajador.

**Artículo 20°. Ajuste por Nivelación.** Corresponde al aumento de renta a objeto de llevar el cargo al valor de piso mínimo de su Nivel en la Escala Salarial. Lo anterior, procederá, por ejemplo, cuando se modifique la Escala Salarial o cuando un cargo cambie de nivel.

**Artículo 21° Ajuste por Promoción.** Corresponde a aumento de renta, como consecuencia de cambio de cargo y nivel de responsabilidad.



Las promociones deben tener como base los resultados de la Desempeño, procurando elementos objetivos de premiación.

El trabajador seleccionado por concurso interno o excepcionalmente por designación directa, autorizada por el Director General, para una promoción debe cumplir con el perfil, habilidades y competencias requeridos para el cargo que está asumiendo.

En casos de designación directa, la promoción no podrá implicar un movimiento ascendente de más de dos niveles.

Los incrementos salariales en ningún caso podrán superar un máximo de 25% anual calculado sobre el sueldo bruto.

## **Título VI**

### **Del Pago de Remuneraciones en Consejo**

**Artículo 22°. Pago.** El pago de sueldos se realizará a más tardar el día 21 de cada mes o el día hábil anterior a ese día.

**Artículo 23° Rectificaciones.** De existir algún error en el pago de remuneraciones la Unidad de Gestión de Personas, deberá hacer la rectificación y entregar al trabajador la nueva liquidación para recibir su conformidad.

**ANEXO N° 1: MATRIZ DE CARGOS 2012 – 2014.** Adjunta cuadro

**ANEXO N° 2: ESCALA SALARIAL 2012.** Adjunta cuadro

y II) Solicitar al Director General del Consejo, que difunda entre el personal el presente Reglamento.

#### **4.- Solicitud de ampliación del plazo para formular descargos y observaciones realizado por el Ministro Secretario General de la Presidencia en causa rol C1101-11.**

La Directora Jurídica (S), Srta. Andrea Ruiz, informa que mediante Ordinario N°272, de 23 de febrero de 2012, el Ministro Secretario General de la Presidencia, Sr. Cristián Larroulet Vignau, ha solicitado la prórroga, en diez días hábiles o por el término que se estime conveniente, del plazo para evacuar sus descargos en calidad de tercero afectado en el amparo rol C1101-11, presentado por el Sr. Juan José Soto en contra de la Subsecretaría General de la Presidencia.

**ACUERDO:** Los Consejeros toman conocimiento de lo expuesto y considerando que aún está pendiente el plazo para realizar los descargos, acuerdan acceder a la solicitud y otorgar una prórroga del plazo para evacuar el traslado conferido hasta el 12 de marzo de 2012.



## **5.- Rectificación de la decisión Rol C570-11, C571-11, y C572-11, presentado por don Alvaro Pérez Castro en contra de la Superintendencia de Valores y Seguros.**

La Directora Jurídica (S), recuerda que en sesión ordinaria N° 275 del Consejo Directivo, celebrada el 19 de agosto de 2011, se resolvió la decisión amparo roles C570-11, C571-11 y C572-11, habiéndose cometido un error de hecho al haberse resuelto acoger parcialmente el amparo, cuando del tenor de las consideraciones que anteceden a lo resolutivo de la decisión queda de manifiesto que la voluntad de este Consejo fue rechazar íntegramente el amparo. En efecto, señala, los razonamientos de la decisión discurren sobre el carácter reservado que a juicio de esta Corporación posee la información solicitada. Así también lo evidencia claramente el considerando N° 29 del acuerdo, que alude al voto concurrente del consejero Juan Pablo Olmedo Bustos, disponiendo en forma expresa que *"no obstante lo cual concurren a la decisión de rechazar el presente amparo"* y el voto concurrente mismo, que establece que *"concorre a la decisión de rechazar el amparo"*.

Atendido lo expuesto, y a la luz del artículo 62 de la Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, indica que corresponde a este Consejo rectificar dicha declaración, señalando en su lugar que se rechazan los amparos roles C570-11, C571-11 y C572-11.

**ACUERDO:** Los Consejeros analizan la materia y acuerdan por la unanimidad de sus miembros rectificar la decisión adoptada el 19 de agosto de 2011 en los amparos Roles C570-11, C571-11 y C572-11, deducidos por don Álvaro Pérez Castro en contra de la Superintendencia de Valores y Seguros, en el sentido de suprimir la declaración relativa a *"Acoger parcialmente el amparo interpuesto por don Álvaro Pérez Castro en contra de la Superintendencia de Valores y Seguros, por las consideraciones expuestas precedentemente"* contenida en el punto resolutivo I., reemplazándola por la declaración de: *"Rechazar en todas sus partes los amparos roles C570-11, C571-11 y C572-11, interpuestos por don Álvaro Pérez Castro en contra de la Superintendencia de Valores y Seguros, por las consideraciones expuestas precedentemente"*.

## **6.- Seguimiento Legislativo del Proyecto de Ley que modifica la Ley de Transparencia (Boletín N° 7686-07).**

La Directora Jurídica (S) y Jefa de la Unidad de Normativa, Srta. Andrea Ruiz, informa que el equipo jurídico del Consejo trabajó conjuntamente con el equipo jurídico del Ministerio



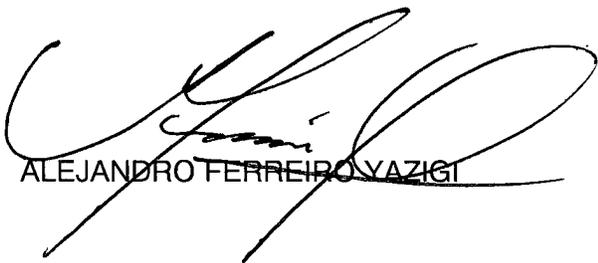
Secretaría General de la Presidencia, MINSEGPRES, para llegar a acuerdos sobre algunos puntos del Proyecto de Ley que modifica la Ley de Transparencia en los que nos hallábamos distanciados.

Expone cada uno de los hitos en donde ya existe un consenso y luego presenta detalladamente los temas que se encuentran pendientes, respecto de los cuales de existir acuerdo se podría efectuar indicaciones por parte del Ejecutivo.

Asimismo, en el tema de reporte y seguimiento legislativo, se hace entrega a los Consejeros de una Minuta y presentación del Proyecto de Ley que modifica la Ley de protección de datos que fue ingresado por el Gobierno en enero de 2012.

**ACUERDO:** Los Consejeros manifiestan su conformidad con los avances en las indicaciones al proyecto de ley, instruyen nuevas directrices para llegar a un acuerdo en los temas que aún se encuentran pendientes, con la finalidad de continuar el trabajo conjunto, y solicitan que el asunto sea nuevamente presentado en una próxima sesión para ir monitoreando los avances.

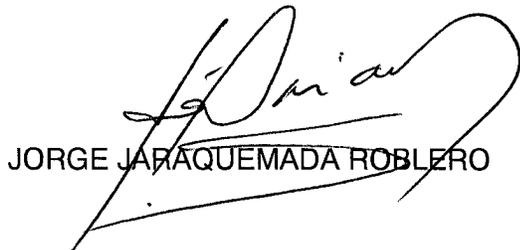
Siendo las 17:30 horas se pone término a la presente sesión, firmando los Consejeros asistentes.



ALEJANDRO FERREIRO YAZIGI



VIVIANNE BLANLOT SOZA



JORGE JARAQUEMADA ROBLERO



JOSÉ LUIS SANTA MARÍA ZAÑARTU

