

**APRUEBA NUEVO REGLAMENTO DE
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS A
HONORARIOS EN LA UNIVERSIDAD DE
CHILE.**

DECRETO UNIVERSITARIO N°0015095

SANTIAGO, 1 de junio de 2021.-

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el D.U. N°1939 de 2015; el D.U. N°0044208 de 2017; el D.U. N°2755, de 1985; el Certificado de Acuerdo N°1, del Consejo Universitario, de 14 de enero de 2021; el Certificado de Acuerdo N°30, del Consejo Universitario, de 31 de mayo de 2021; y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- 1º Que, conforme a su Estatuto Institucional, la Universidad de Chile es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, en virtud de la cual está facultada para organizar su funcionamiento y administración del modo que mejor convenga a sus intereses.
- 2º Que esta Casa de Estudios Superiores, en virtud de los principios y valores que guían el cumplimiento de su misión, y en su calidad de Institución de Educación Superior del Estado, busca resguardar los derechos de las personas que desempeñan funciones en la Institución. Lo anterior, se ha manifestado, entre otras medidas, en la aprobación de una Política Ejecutiva en Torno al Subcontrato en Áreas de Aseo y Vigilancia (Resolución Exenta N°01084, de 2016), que busca la internalización del personal subcontratado; la creación de una institucionalidad para la eliminación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria al interior de la comunidad universitaria, y en el constante y franco diálogo de las autoridades con todas aquellas organizaciones que coexisten en la Universidad de Chile.
- 3º Que el artículo 11 del D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone: *“Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”*.
- 4º Que, por su parte, el artículo 48 de la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, establece que: *“Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las*

cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”.

- 5° Que, en razón del artículo 54 de la Ley N°21.126, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público del año 2018, se ha permitido a las universidades del Estado la contratación sobre la base de honorarios, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el citado artículo 48 de la Ley N°21.094. Lo anterior, ha sido replicado por el artículo 55 de la Ley N°21.306, para el año 2021.
- 6° Que, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa sobre la materia, el personal que labora para la Administración del Estado, bajo la modalidad de convenio a honorarios, no son funcionarios(as) públicos(as) y la principal norma reguladora de sus relaciones con ella es el propio convenio, careciendo de los derechos que el ordenamiento jurídico contempla para los(as) empleados(as) públicos(as), de modo que solo poseen las prerrogativas estipuladas en dicho pacto, sin perjuicio que en los respectivos convenios puedan establecerse expresamente derechos similares a los que las leyes disponen para los(as) servidores(as) del Estado, no así superiores a ellos (p. ej., entre otros, Dictamen N°85.944, de 2013, de la Contraloría General de la República). Lo anterior, de acuerdo con los criterios expresados por la Contraloría General de la República: “(...) supone que dichos beneficios deben satisfacer las exigencias legales que sean procedentes, que estos se concilien con la naturaleza de los servicios prestados y la forma en que se ejecutan y que se enmarquen en una jornada de trabajo, aspectos que deberán tenerse en consideración al momento de escriturar las cláusulas del respectivo convenio”. (p. ej. Dictámenes N°s 13.403 de 1992, 32.423 de 2000, 50.951, de 2003, 8.212, de 2005 y 35.013 de 2017, todos de la Contraloría General de la República).
- 7° Que, sin perjuicio de lo señalado, el Dictamen N°14.498, de 2019, de la Contraloría General de la República, ha hecho extensibles los derechos referidos a la protección de la maternidad, actualmente contenidos en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo, a las servidoras que desarrollen funciones habituales en el marco de un contrato a honorarios celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, para la prestación de cometidos específicos, por lo que ha dispuesto que esos derechos se entenderán implícitamente incorporados a sus convenios.
- 8° Que, de igual modo, cabe recordar que la Ley N°20.255, que establece la reforma previsional, introdujo una serie de modificaciones al D.L. N°3.500, de 1980, entre las que se contempla la obligación de cotizar de los trabajadores independientes. Enseguida, la Ley N°21.133 estableció para los aludidos trabajadores un proceso de pago de cotizaciones para la seguridad social, sobre la base de una cotización anual que otorga un periodo de cobertura también anual aplicable para todos los regímenes de seguridad social, permitiendo a dichos trabajadores acceder a los beneficios de esa naturaleza, tales como el seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de acompañamiento de niños y niñas de la Ley N°21.063, salud y pensiones. En ese sentido, la jurisprudencia administrativa ha señalado que: “(...) los servidores a honorarios de la administración del Estado, que actualmente cotizan para fines de seguridad social y de salud, tienen la calidad de trabajadores independientes y en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse conforme a las reglas establecidas expresamente para esa clase de servidores. En atención a tal regulación, las respectivas entidades públicas contratantes no están legalmente habilitadas para intervenir en la tramitación y pago de dichas licencias médicas, y por tanto de los subsidios maternales –como sí acontece con sus trabajadores dependientes-, como tampoco intervienen ni declarando ni reteniendo las respectivas cotizaciones de seguridad social”. (Dictámenes N°s 2.746 de 2020 y 33.643 de 2019, ambos de la Contraloría General de la República).

- 9º Que, asimismo, respecto de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulados por la Ley N°16.744, las prestaciones de atención médica y económicas corresponderán a la Mutualidad que hubiere elegido cada servidor(a) a honorarios al momento de pagar su cotización, o en su defecto al Instituto de Seguridad Laboral.
- 10º Que, por otro lado, la Corte Suprema, conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia, ha establecido que: *“(…) corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, el Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 11º de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”* (Excma. Corte Suprema, Sentencia Causa Rol N°23.647/2014).
- 11º Que, en virtud de la normativa legal aplicable, lo asentado por la jurisprudencia administrativa y judicial, y con el objeto de reconocer ciertos derechos a los(as) prestadores(as) de servicios que sirven en esta Institución de Educación Superior, en el marco de las disposiciones legales aplicables y la jurisprudencia judicial y administrativa anotada, se ha estimado necesario dictar un nuevo reglamento que regule la contratación sobre la base de honorarios en la Universidad de Chile, reemplazando al texto vigente desde el año 1985.
- 12º Que, de acuerdo con el artículo 23 literal h) del Estatuto Institucional, el Consejo Universitario, a través del Acuerdo N°1, adoptado en la Primera Sesión Ordinaria, de 12 de enero de 2021, aprobó la propuesta de normativa antes indicada.
- 13º Que, para una mejor comprensión del presente cuerpo normativo, facilitando su aplicación práctica, y velando por su apego al ordenamiento jurídico nacional, en específico a lo dispuesto en el N°11, del artículo 4º de la Ley N°20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, se incorporaron dos modificaciones a la propuesta de reglamento, las que fueron aprobadas por el Consejo Universitario, mediante el Acuerdo N°30, adoptado en la Séptima Sesión Ordinaria, de 11 de mayo de 2021.
- 14º Que, conforme a los artículos 17 y 19 letra b) de los Estatutos de la Universidad y el artículo 31 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1/19.653 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

DECRETO:

1. Apruébase el nuevo Reglamento de contratación de servicios a Honorarios en la Universidad de Chile, que se transcribe a continuación:

PÁRRAFO 1º. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Objeto del Reglamento. El presente reglamento establece las normas con arreglo a las cuales se determinarán las labores que podrán contratarse sobre la base de convenios a honorarios en la Universidad de Chile, y en especial, el contenido mínimo de los convenios de esa naturaleza que se suscriban, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en la materia.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas del presente reglamento se aplicarán a todas las unidades académicas de la Universidad de Chile y organismos del Nivel Central, así como respecto de las autoridades universitarias que cuenten con atribuciones propias o delegadas para suscribir convenios de prestación de servicios o convenios a honorarios.

Artículo 3°. Contratación sobre la base de honorarios. Las unidades académicas de la Universidad y organismos adscritos al Nivel Central podrán contratar sobre la base de honorarios, exclusivamente la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la Institución, en los términos dispuestos en el artículo 48 de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, mediante la dictación del acto administrativo correspondiente.

Según las características del servicio o labor que se requiera contratar, y a las necesidades de cada unidad u organismo, se procurará la suscripción de convenios anuales, los que no podrán exceder al 31 de diciembre de cada año, de manera de propender a evitar sucesivas contrataciones para la prestación de un mismo servicio o labor. Esto sin perjuicio de que puedan existir contratos de menor duración por las características del servicio o labor contratada.

Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil, el que se redactará según el contenido mínimo que se fijará en el presente reglamento y a dichas personas no les serán aplicables las normas de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, sin perjuicio de las prestaciones y beneficios que se establezcan expresamente en cada instrumento contractual.

Artículo 4°. Obligación de tramitación oportuna. Las autoridades universitarias con atribuciones para contratar la prestación de servicios mediante convenios a honorarios tendrán la obligación de dar cumplimiento al procedimiento que se establece en el presente reglamento, con el objeto de asegurar la oportuna tramitación de los contratos y sus respectivos actos administrativos aprobatorios, de manera de efectuar los pagos en las fechas acordadas con el(la) prestador(a) del servicio.

De igual forma, las unidades y organismos procurarán iniciar la tramitación de un nuevo convenio, con la debida antelación al término del contrato que se requiera renovar, a fin de asegurar la regularidad de los pagos, cuando corresponda.

Artículo 5°. Forma de pago. Por regla general, las unidades y organismos deberán realizar un pago mensual por las labores prestadas, cuando estas se ejecuten en parcialidades, pudiendo establecer una forma de pago distinta en aquellos casos en que la labor así lo amerite. Lo anterior, deberá fundamentarse en los considerandos del acto administrativo aprobatorio del respectivo convenio.

Aquellos(as) servidores(as) que hayan cumplido labores en un organismo de la Universidad por un lapso no inferior a dos años continuos, en razón de dos o más convenios sucesivos y con una carga horaria de veintidós horas semanales o más, tendrán derecho a descanso durante el mes de febrero en similares condiciones que el personal de planta y a contrata, siempre que se dé cumplimiento a los referidos supuestos.

PÁRRAFO 2°. PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN A HONORARIOS

Artículo 6°. Inicio del procedimiento. El procedimiento de contratación a honorarios se encontrará supeditado a que la unidad u organismo interesado cuente con fondos presupuestarios disponibles para el pago del respectivo servicio sobre la base de honorarios, lo que se verificará con el certificado que al efecto extenderá la Dirección Económica y Administrativa correspondiente.

La solicitud de contratación a honorarios deberá ser remitida por la unidad u organismo requirente, a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda, con la debida

antelación al inicio de los servicios. De tal modo, la suscripción del convenio deberá verificarse en una fecha anterior a la del inicio efectivo de los servicios contratados.

La unidad u organismo que firma el convenio deberá propiciar todas las condiciones necesarias para la tramitación oportuna de los convenios a honorarios.

Artículo 7°. Documentación e información requerida para la tramitación. La unidad u organismo solicitante deberá elaborar el convenio de honorarios en conformidad a las disposiciones del presente reglamento, mediante la plataforma electrónica que se establezca para estos efectos, el cual contendrá como estipulaciones mínimas las que definan los siguientes aspectos:

- a) Indicación de la unidad u organismo para el cual prestará servicios.
- b) Señalamiento de las circunstancias, hechos o consideraciones que fundamentan y justifican la decisión de contratar al (a la) respectivo(a) servidor(a), lo que deberá consignarse en la parte considerativa del correspondiente acto administrativo aprobatorio.
- c) Descripción de las labores que realizará.
- d) Indicación del (de la) funcionario(a) a cargo de supervisar las labores que se contratan, esto es, verificar la prestación efectiva de los servicios encomendados, lo que en ningún caso corresponderá a un vínculo de subordinación y dependencia.
- e) Plazos o etapas para el cumplimiento del servicio.
- f) Carga horaria asociada a la prestación del servicio, cuando corresponda. Se entenderá que la labor requiere la fijación de una carga horaria cuando el servicio o labor deba prestarse, por regla general, de forma presencial o remota durante una determinada cantidad de horas semanales, asociada a la obligación de entregar informes parciales u otros medios idóneos que den cuenta del cumplimiento periódico de la tarea para la cual fue contratado(a). A su vez, el cumplimiento de la referida carga horaria deberá verificarse a través de un sistema de control horario.

En contrapartida, se entenderá que es optativa la fijación de una carga horaria, en los casos en que, por la naturaleza y características del servicio o labor, no se requiere la ejecución o cumplimiento del mismo de manera presencial o remota, asociado a la idea de contratación "por producto".

En caso de establecerse una carga horaria equivalente a una jornada completa, se señalará si procederá el pago de un honorario adicional por trabajos a realizarse más allá de dicha jornada, los que deberán precaverse y programarse por la autoridad respectiva, con al menos, un mes de anticipación, y se pagarán mediante un honorario adicional.

Tratándose de la contratación de labores de docencia, la determinación de la carga horaria deberá necesariamente incluir las horas no lectivas que se requieren para el desempeño del servicio. El cálculo de las horas no lectivas no podrá ser inferior al 50% de las horas lectivas.

- g) Vigencia de la contratación, la que no podrá exceder el año calendario.
- h) Mecanismo de acreditación en el cumplimiento de la labor (informes parciales o final u otro medio de comprobación) y oportunidad en que debe ser entregado por el(la) prestador(a).

- i) Monto total del honorario a pagar y monto de la cuota mensual en los casos que así deba pactarse. Para la determinación de fijar un pago mensual o no, deberá estarse a la naturaleza y características de la labor, en concordancia con los criterios para establecer o no una carga horaria. De este modo, deberá pactarse el pago de un monto mensual, tratándose de servicios o labores que deban prestarse, por regla general, de forma presencial o remota durante una determinada cantidad de horas semanales, asociado a la obligación de entregar informes parciales u otros medios idóneos que den cuenta del cumplimiento periódico de la tarea para la cual fue contratado(a) y al establecimiento de un sistema de control horario para la verificación del cumplimiento de la carga horaria.
- j) Beneficios concedidos al (a la) servidor(a), dentro de los cuales se contemplarán aquellos de carácter obligatorio señalados en el presente reglamento.

Para dar curso a la tramitación del respectivo convenio a honorarios, la unidad u organismo solicitante remitirá, además, la siguiente documentación e información, a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda, en los casos que dicho organismo no cuente previamente con ella:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad o pasaporte vigente del (de la) prestador(a) del servicio.
- b) Convenio o formulario firmado por la autoridad universitaria correspondiente.
- c) Declaración jurada de inhabilidades del (de la) prestador(a) del servicio, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 54 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1/19.653 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575).
- d) Certificado de título en caso de ser contratado(a) como profesional o técnico(a).
- e) Certificado de idoneidad en caso de ser contratado(a) como experto(a), suscrito por la autoridad universitaria correspondiente.
- f) Certificado de disponibilidad presupuestaria, en el que deberá expresarse la fuente de financiamiento.
- g) El o los ejemplares originales del convenio firmado por el(la) prestador(a) del servicio que se requieran.
- h) Dos declaraciones juradas simples suscritas por el(la) prestador(a) del servicio, cuando sea funcionario(a) de una institución pública o del Estado, de no encontrarse afecto a las incompatibilidades establecidas en el artículo 56 de la Ley N°18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, en especial, que los servicios a honorarios los prestará fuera de su jornada de trabajo, y que estos no se refieren a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por el(la) prestador(a), o por el organismo o servicio público al que pertenece.
- i) Currículum Vitae actualizado.

Artículo 8°. Remisión de la solicitud. El convenio de honorarios y su respectiva documentación deberán enviarse a la Dirección Económica y Administrativa correspondiente, previo al inicio de las actividades contratadas.

Artículo 9°. Confección del convenio. El procedimiento continuará con la confección del acto administrativo aprobatorio del convenio que hará la Dirección Económica y Administrativa respectiva, utilizando el sistema electrónico de que disponga la Universidad

para estos efectos, en el que deberá incluir las estipulaciones mínimas dispuestas en las letras a) a la j) del artículo 7°, según lo informado por la unidad u organismo solicitante y en conformidad a lo dispuesto por el presente reglamento.

Artículo 10. Inicio de la prestación de servicios. Para iniciar la prestación de servicios, el acto administrativo aprobatorio del contrato a honorarios deberá encontrarse totalmente tramitado. Excepcionalmente, se iniciará la prestación de servicios con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo, siempre que concurran las siguientes circunstancias copulativas:

- a) Que el convenio se encuentre suscrito.
- b) Que, a juicio de la autoridad universitaria, concurran causales de buen servicio que hagan imperioso el inicio de la prestación de los servicios, tales como la atención de una urgencia o imprevisto, la que, conforme a las necesidades del servicio, justifique la ejecución del servicio sin esperar la total tramitación del acto administrativo que apruebe el contrato a honorarios.
- c) Que la unidad u organismo respectivo haya remitido el convenio a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda.

Artículo 11. Del pago del contrato. Será condición necesaria para dar curso a los pagos de un convenio a honorarios, que el acto administrativo que lo apruebe se encuentre totalmente tramitado, esto es, mediante su registro en el sistema de información y control del personal (SIAPER) de la Contraloría General de la República. Bastará con su registro en dicho sistema para acreditar esta circunstancia, sin que sea necesario esperar su remisión en formato papel a la unidad u organismo correspondiente.

Con todo, se podrá realizar excepcionalmente el pago del monto total o de la cuota mensual, en los casos que así se haya pactado, sin aguardar la total tramitación del acto administrativo que apruebe el convenio a honorarios siempre que concurran, copulativamente, las siguientes circunstancias:

- a) Se trate de casos excepcionales y calificados por la autoridad respectiva.
- b) El convenio haya sido suscrito por ambas partes.
- c) La demora no sea imputable al(la) prestador(a).
- d) Por razones de buen servicio, se haya dado inicio a las labores contra firma del convenio, sin aguardar la total tramitación del acto administrativo aprobatorio.
- e) Se acredite el cumplimiento de la labor según el período de pago establecido en el convenio.

Para cursar los pagos asociados a los contratos a honorarios, ya sea por parcialidades o por el total, según las estipulaciones de aquellos, será necesaria la remisión de la correspondiente boleta de honorarios por parte del (de la) prestador(a) y la entrega, al momento de la recepción del pago efectivo, de un informe o de otro instrumento idóneo que dé cuenta del cumplimiento de la tarea para la cual fue contratado(a), sin perjuicio del informe final que expedirá al término del convenio de honorarios, los que serán debidamente aprobados por el(la) supervisor(as) de los servicios definido en el instrumento contractual.

La glosa de la boleta deberá indicar la individualización del convenio o número de decreto, y un resumen de los servicios prestados.

No será admisible el pago de dos o más convenios a honorarios con una misma boleta.

En caso de que la boleta no sea enviada por el(la) prestador(a) del servicio dentro de los plazos fijados por la unidad u organismo respectivo, el pago del monto parcial o total según corresponda, se verificará en el mes siguiente, siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos en la presente disposición.

PÁRRAFO 3° CLÁUSULAS GENERALES DE LOS CONVENIOS A HONORARIOS

Artículo 12. De las obligaciones del (de la) prestador(a) del servicio. La unidad u organismo universitario respectivo deberá establecer en los convenios a honorarios las siguientes obligaciones a las que deberá dar cumplimiento el(la) prestador(a) del servicio:

- a) Prestar los servicios convenidos oportunamente, en forma eficaz y eficiente, y en estricta observancia a los términos estipulados en el convenio.
- b) Mantener una conducta intachable y un desempeño honesto y leal en la prestación de los servicios encomendados, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- c) Confidencialidad y reserva de toda información, dato, documentación, cualquiera sea el soporte que la contenga, de la que haya tomado conocimiento con motivo del desempeño del servicio, especialmente aquellas de carácter institucional.
- d) Cumplir con la legislación vigente en materia de propiedad intelectual e industrial y protección de datos personales.
- e) Dar cumplimiento al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad y todas las instrucciones pertinentes a sus servicios en esta materia y que se encuentren vigentes.
- f) Prohibición de incurrir en una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.
- g) Realizar la declaración de intereses y patrimonio establecida para las personas contratadas a honorarios que presten servicios en la Administración del Estado, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de inicio de la prestación de sus servicios, cuando perciba regularmente honorarios cuyo monto sea igual o superior al promedio mensual de la remuneración recibida anualmente por un(a) funcionario(a) que se desempeñe en el tercer nivel jerárquico, en conformidad a lo establecido en la Ley N°20.880.
- h) Presentar un informe final del estado de desarrollo de las diversas labores encomendadas, en caso de término del convenio, cualquiera sea la causa, con las recomendaciones y conclusiones que estime conveniente formular.

Lo anterior, sin perjuicio de otras obligaciones establecidas por la unidad u organismo requirente, en virtud de las labores o características del servicio contratado, y en conformidad al presente reglamento y a la legislación aplicable.

Artículo 13. Del término anticipado unilateral. La unidad académica u organismo universitario tendrá la obligación de incluir en la confección de los convenios de honorarios las siguientes cláusulas tendientes a asegurar el cumplimiento de los servicios y resguardar el buen uso de los recursos públicos:

- a) La Universidad podrá poner término al contrato en forma anticipada por razones de necesidad del servicio o por el incumplimiento del (de la) prestador(a) de alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 12. Tratándose de esta última situación, deberá encontrarse afinado el procedimiento señalado en el siguiente literal. En ambos casos, el término anticipado deberá formalizarse mediante la dictación de un acto administrativo que contenga los fundamentos y motivaciones de tal decisión, expedido

por la autoridad con atribuciones en la materia, el que producirá efectos jurídicos a contar de la notificación al (a la) interesado(a), la que se efectuará en los plazos y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.

El término anticipado no dará derecho al(la) prestador(a) a reclamar indemnización alguna por dicho concepto. Con todo, la unidad u organismo deberá pagar los honorarios que se hayan devengado hasta el momento de la notificación del acto administrativo que disponga el término anticipado.

b) En los casos de término anticipado del contrato por incumplimiento del (de la) prestador(a) de alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 12 de este reglamento, la autoridad universitaria respectiva, sobre la base del mérito de los antecedentes que disponga, deberá instruir un procedimiento breve y desformalizado que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, que constará de las siguientes etapas:

i) Remisión de antecedentes que den cuenta del incumplimiento del (de la) servidor(a), que efectuará el(la) funcionario(a) a cargo de su supervisión u otro, a la autoridad universitaria competente.

ii) Comunicación por escrito de la autoridad al(la) servidor(a) de los hechos que se le imputan, los que deberán ser concretos y precisos, describiendo el detalle de las conductas que se le atribuyen y cómo ellas influyen en el incumplimiento de las descritas obligaciones, con expresa mención de las normas legales y reglamentarias infringidas.

iii) Posibilidad del (de la) servidor(a) de presentar sus descargos en forma verbal, o por escrito, dentro del plazo de tres días.

iv) Transcurridos tres días, presentados o no los descargos, la autoridad respectiva, en caso de dar por establecido el incumplimiento, expedirá un acto administrativo disponiendo el cese anticipado del vínculo contractual el que deberá ser notificado en el plazo y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.

v) En contra de dicha resolución procederán los recursos de reposición y jerárquico contemplados en el artículo 59 de la referida Ley N°19.880.

Artículo 14. Cláusulas tendientes a asegurar derechos básicos. Las personas contratadas a honorarios con sujeción a una carga horaria asociada a la prestación del servicio, que sea igual o superior a veintidós horas tendrán derechos o beneficios similares a los establecidos para los(as) funcionarios(as) públicos(as), siempre que respecto de los(as) contratados(as) a honorarios se cumplan las mismas condiciones y requisitos legales y que se concilien con la naturaleza de los servicios y la forma de prestarlos.

En los casos señalados precedentemente, la unidad académica u organismo universitario que corresponda tendrá la obligación de incluir en los convenios a honorarios que suscriba las siguientes cláusulas tendientes a asegurar derechos básicos de los(as) prestadores(as) de servicios:

a) Hacer uso de los días de feriado anual en los mismos términos que correspondan al personal a contrata y planta, siempre que se cumplan los requisitos del inciso segundo del artículo 5° del presente reglamento.

b) Solicitar los días de permiso señalados en los artículos 104 bis y 109 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para ausentarse transitoriamente en el desempeño de sus labores. Asimismo, podrá solicitar el permiso sin goce de remuneraciones dispuesto en la letra a) del artículo 110 del citado cuerpo legal, siempre que dicho permiso se concilie con la naturaleza y duración de los servicios y la forma de prestarlos. La concesión de estos permisos se sujetará a las mismas reglas

establecidas para los(as) funcionarios(as) públicos(as) en el Estatuto Administrativo y la normativa interna de la Universidad.

- c) Hacer uso de licencias médicas, en idénticos términos que el personal a contrata y planta, siempre que haya dado cumplimiento a la obligación legal de cotizar, para lo cual el(la) servidor(a) deberá acreditar los montos que percibió de la entidad previsional, correspondiente al subsidio por incapacidad laboral a que dio lugar la licencia médica tramitada.
- d) Respecto a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulados por la Ley N°16.744, las prestaciones de atención médica y económicas corresponderán a la Mutualidad que hubiere elegido cada prestador(a) al momento de pagar su cotización, o en su defecto al Instituto de Seguridad Laboral.
- e) Derecho al pago de pasajes, gastos de alojamiento, alimentación u otros análogos, cuando requiera viajar dentro o fuera del país, así como al pago de inscripciones a seminarios y congresos, en ambos casos, cuando sea necesario para el cumplimiento de su labor, y así lo disponga su supervisor(a). Todo lo anterior constituirá un pago adicional al honorario principal, en los mismos términos que los viáticos, pasajes u otros a que tienen derecho el personal a contrata y planta, asimilándolos para efectos de su cálculo a un determinado grado de la escala de sueldos.
- f) Gozar de las prestaciones y beneficios consagrados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, para la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar, a saber:
 - 1. Derecho de la madre servidora a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.
 - 2. Derecho del padre servidor a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un(a) hijo(a), según los supuestos y condiciones del inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo.
 - 3. Derecho de la madre servidora a un descanso prenatal suplementario en caso de enfermedad durante el embarazo, que sea a consecuencia de este.
 - 4. Derecho de la madre servidora a un descanso prenatal prorrogado si el parto se produjere después de las seis semanas a la fecha en que hubiere comenzado el descanso de maternidad prenatal.
 - 5. Derecho de la madre servidora a un descanso postnatal prolongado en caso de sufrir una enfermedad como consecuencia del alumbramiento, que le impida regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal original.
 - 6. Derecho de la madre servidora a un descanso postnatal de dieciocho semanas si el parto se adelanta y tiene lugar antes de iniciarse la semana treinta y tres del embarazo o si el(la) niño(a) al nacer pesa menos de 1.500 gramos.
 - 7. Derecho de la madre servidora a un incremento del descanso postnatal en siete días corridos por cada niño(a) nacido(a) a partir del (de la) segundo(a).
 - 8. Derecho de la madre servidora a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, el que podrá extenderse a dieciocho semanas si la servidora se reintegra a sus labores por la mitad de su jornada, una vez terminado el período postnatal, en los casos que corresponda.

Si ambos padres son trabajadores(as) cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo,

por el número de semanas que esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

9. Derecho de la madre servidora a permiso postnatal parental cuando la salud de un(a) niño(a) menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

10. Derecho del padre servidor o madre servidora a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, en caso que un(a) niño(a) mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

11. Derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, en caso de que el(la) cónyuge, el(la) conviviente civil o el padre o la madre del (de la) servidor(a) estén desahuciados(as) o en estado terminal, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

12. Derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año respecto del (de la) servidor(a) padre o madre, o que tenga el cuidado personal o sea cuidador en los términos de la letra d) del artículo 6° de la Ley N°20.422, de un(a) menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del (de la) médico(a) tratante, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo. El referido permiso y sus mecanismos de restitución será aplicable en iguales términos tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

13. Derecho del (de la) servidor(a) que tenga a su cuidado un(a) menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N°19.620, a un permiso postnatal parental en los términos del artículo 197 bis del Código del Trabajo. Además, cuando el(la) menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso por doce semanas.

14. Derecho de la madre servidora a gozar de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental.

15. Derecho del padre servidor, que haga uso del permiso postnatal parental, a fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, el que no podrá exceder de tres meses.

16. Derecho de la mujer u hombre servidor(a), soltero(a) o viudo(a) que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un(a) hijo(a), en conformidad a las disposiciones de la Ley N°19.620, a gozar de fuero laboral, a contar de la fecha en que el(la) juez(a), mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos(as) servidores(as) el cuidado personal del (de la) menor, de acuerdo al artículo 19 de la Ley N°19.620, o bien le otorgue la tuición, en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. El fuero cesará de pleno derecho desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del (de la) juez(a) que pone término al cuidado personal del (de la) menor o aquella que deniega la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

17. Derecho de la madre servidora a quien se le puso término a su contrato en ignorancia de su estado de embarazo, a ser reintegrada a su trabajo. Idéntico derecho tendrán aquellos(as) que tengan el cuidado personal o tuición de un(a) menor y en ignorancia de ello se le ponga término a su convenio. En ambos casos, procederá según las condiciones y plazos preceptuados en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo.

18. Derecho de la madre servidora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad competente, como perjudiciales para su salud, a ser trasladada durante el periodo de embarazo a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entenderá especialmente perjudicial para la salud los trabajos señalados en el inciso segundo del artículo 202 del Código del Trabajo, tales como aquellos que se ejecutan en horario nocturno, que exija esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo, entre otros.

19. Derecho de la madre servidora a disponer de, a lo menos, una hora al día, para dar alimentos a sus hijos(as) menores de dos años, el que se ejercerá de común acuerdo con la autoridad respectiva.

20. Derecho del (de la) servidor(a) a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, independientemente del tiempo de servicio, en caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil.

21. Derecho de la madre servidora a sala cuna en donde pueda dar alimento y dejar a sus hijos(as) menores de dos años mientras está en el trabajo, en los casos en que se dé cumplimiento a los supuestos establecidos por la jurisprudencia administrativa para el otorgamiento del referido beneficio, de conformidad a los Dictámenes N°s 14.498, de 2019 y 2.746, de 2020, ambos de la Contraloría General de la República, o de la jurisprudencia que en el futuro la complementa.

22. Otros derechos que se contemplen en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

Para efectos de determinar los requisitos de procedencia, las formalidades en el ejercicio de los derechos precedentemente enumerados, u otros aspectos, se estará, en lo que sea aplicable, a lo dispuesto en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

La unidad académica o el organismo universitario que corresponda no está legalmente habilitado para intervenir en la tramitación de las licencias médicas dispuestas en el presente artículo, incluidos los subsidios maternales, y tampoco intervendrá declarando ni reteniendo las cotizaciones de seguridad social, siendo su tramitación en tales casos de responsabilidad del (de la) respectivo(a) servidor(a) a honorarios.

No será obligatoria la inclusión de los beneficios contenidos en las letras b) y e) del presente artículo, tratándose de servidores(as) a honorarios que hayan prestado servicios por un lapso inferior a dos años, en razón de dos o más convenios sucesivos, sin perjuicio de la atribución de la respectiva unidad u organismo de incluirlos cuando se cumplan las condiciones descritas en el inciso primero de esta disposición.

Artículo 15. Cláusulas facultativas. La unidad académica o el organismo universitario respectivo podrán incluir dentro de las estipulaciones del contrato el pago de aguinaldo, en similares condiciones que el personal de planta y contrata de la Institución, no pudiendo superar en tal caso el monto que corresponda al personal de planta o a contrata y siempre que cuente con la disponibilidad presupuestaria para ello.

PÁRRAFO 4°. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° Transitorio. Una vez se encuentre totalmente tramitado el presente decreto, la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información tendrá un plazo de seis meses para efectuar las adecuaciones necesarias en el Sistema de Información del Personal (SISPER) de la Universidad de Chile, que permitan dar cumplimiento a las disposiciones de este Reglamento. Dicho plazo podrá ser prorrogable por el Rector por motivos excepcionales y debidamente fundados y, en todo caso, no podrá extenderse más allá de doce meses, a contar de la total tramitación del presente Reglamento.

La Vicerrectoría de Tecnologías de la Información dará cuenta del cumplimiento de las referidas adecuaciones mediante informe remitido a las autoridades universitarias con atribuciones propias y delegadas en la materia.

Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir respecto de los convenios a honorarios que se aprueben a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo indicado en el inciso primero de este artículo o de su eventual prórroga.

Con todo, en el caso de convenios vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Reglamento, se suscribirá, con acuerdo del (de la) prestador(a), un anexo que incorpore, cuando corresponda, los términos prescritos en este cuerpo normativo.

Artículo 2° Transitorio. Los convenios a honorarios celebrados para la realización de cometidos específicos solo podrán tener vigencia máxima hasta el vencimiento del plazo dispuesto en el artículo 55 de la Ley N°21.306, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes que se dicten en el futuro.

2. Derógase el Decreto Universitario N°2755, de 27 de julio de 1985, que aprueba Reglamento de Prestación de Servicios a Honorarios.
3. Déjase sin efecto el Decreto Universitario N°002449, de 14 de enero de 2021, sin tramitar.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Director Jurídico

DR. ENNIO VIVALDI VÉJAR
Rector

**APRUEBA NUEVO REGLAMENTO DE
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS A
HONORARIOS EN LA UNIVERSIDAD DE
CHILE.**

DECRETO UNIVERSITARIO N°0015095

SANTIAGO, 1 de junio de 2021.-

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido el siguiente Decreto:

“VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el D.U. N°1939 de 2015; el D.U. N°0044208 de 2017; el D.U. N°2755, de 1985; el Certificado de Acuerdo N°1, del Consejo Universitario, de 14 de enero de 2021; el Certificado de Acuerdo N°30, del Consejo Universitario, de 31 de mayo de 2021; y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- 1º Que, conforme a su Estatuto Institucional, la Universidad de Chile es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, en virtud de la cual está facultada para organizar su funcionamiento y administración del modo que mejor convenga a sus intereses.
- 2º Que esta Casa de Estudios Superiores, en virtud de los principios y valores que guían el cumplimiento de su misión, y en su calidad de Institución de Educación Superior del Estado, busca resguardar los derechos de las personas que desempeñan funciones en la Institución. Lo anterior, se ha manifestado, entre otras medidas, en la aprobación de una Política Ejecutiva en Torno al Subcontrato en Áreas de Aseo y Vigilancia (Resolución Exenta N°01084, de 2016), que busca la internalización del personal subcontratado; la creación de una institucionalidad para la eliminación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria al interior de la comunidad universitaria, y en el constante y franco diálogo de las autoridades con todas aquellas organizaciones que coexisten en la Universidad de Chile.
- 3º Que el artículo 11 del D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone: *“Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”*.
- 4º Que, por su parte, el artículo 48 de la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, establece que: *“Las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de*

honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil y no les serán aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”.

- 5° Que, en razón del artículo 54 de la Ley N°21.126, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público del año 2018, se ha permitido a las universidades del Estado la contratación sobre la base de honorarios, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el citado artículo 48 de la Ley N°21.094. Lo anterior, ha sido replicado por el artículo 55 de la Ley N°21.306, para el año 2021.
- 6° Que, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa sobre la materia, el personal que labora para la Administración del Estado, bajo la modalidad de convenio a honorarios, no son funcionarios(as) públicos(as) y la principal norma reguladora de sus relaciones con ella es el propio convenio, careciendo de los derechos que el ordenamiento jurídico contempla para los(as) empleados(as) públicos(as), de modo que solo poseen las prerrogativas estipuladas en dicho pacto, sin perjuicio que en los respectivos convenios puedan establecerse expresamente derechos similares a los que las leyes disponen para los(as) servidores(as) del Estado, no así superiores a ellos (p. ej., entre otros, Dictamen N°85.944, de 2013, de la Contraloría General de la República). Lo anterior, de acuerdo con los criterios expresados por la Contraloría General de la República: “(...) supone que dichos beneficios deben satisfacer las exigencias legales que sean procedentes, que estos se concilien con la naturaleza de los servicios prestados y la forma en que se ejecutan y que se enmarquen en una jornada de trabajo, aspectos que deberán tenerse en consideración al momento de escriturar las cláusulas del respectivo convenio”. (p. ej. Dictámenes N°s 13.403 de 1992, 32.423 de 2000, 50.951, de 2003, 8.212, de 2005 y 35.013 de 2017, todos de la Contraloría General de la República).
- 7° Que, sin perjuicio de lo señalado, el Dictamen N°14.498, de 2019, de la Contraloría General de la República, ha hecho extensibles los derechos referidos a la protección de la maternidad, actualmente contenidos en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo, a las servidoras que desarrollen funciones habituales en el marco de un contrato a honorarios celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, para la prestación de cometidos específicos, por lo que ha dispuesto que esos derechos se entenderán implícitamente incorporados a sus convenios.
- 8° Que, de igual modo, cabe recordar que la Ley N°20.255, que establece la reforma previsional, introdujo una serie de modificaciones al D.L. N°3.500, de 1980, entre las que se contempla la obligación de cotizar de los trabajadores independientes. Enseguida, la Ley N°21.133 estableció para los aludidos trabajadores un proceso de pago de cotizaciones para la seguridad social, sobre la base de una cotización anual que otorga un periodo de cobertura también anual aplicable para todos los regímenes de seguridad social, permitiendo a dichos trabajadores acceder a los beneficios de esa naturaleza, tales como el seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de acompañamiento de niños y niñas de la Ley N°21.063, salud y pensiones. En ese sentido, la jurisprudencia administrativa ha señalado que: “(...) los servidores a honorarios de la administración del Estado, que actualmente cotizan para fines de seguridad social y de salud, tienen la calidad de trabajadores independientes y en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse conforme a las reglas establecidas expresamente para esa clase de servidores. En atención a tal regulación, las respectivas entidades públicas contratantes no están legalmente habilitadas para intervenir en la tramitación y pago de dichas licencias médicas, y por tanto de los subsidios maternales –como sí acontece con sus trabajadores dependientes-, como tampoco intervienen ni declarando ni reteniendo las respectivas

cotizaciones de seguridad social". (Dictámenes N°s 2.746 de 2020 y 33.643 de 2019, ambos de la Contraloría General de la República).

- 9º Que, asimismo, respecto de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulados por la Ley N°16.744, las prestaciones de atención médica y económicas corresponderán a la Mutualidad que hubiere elegido cada servidor(a) a honorarios al momento de pagar su cotización, o en su defecto al Instituto de Seguridad Laboral.
- 10º Que, por otro lado, la Corte Suprema, conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia, ha establecido que: *"(...) corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, el Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 11° de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente"* (Excma. Corte Suprema, Sentencia Causa Rol N°23.647/2014).
- 11º Que, en virtud de la normativa legal aplicable, lo asentado por la jurisprudencia administrativa y judicial, y con el objeto de reconocer ciertos derechos a los(as) prestadores(as) de servicios que sirven en esta Institución de Educación Superior, en el marco de las disposiciones legales aplicables y la jurisprudencia judicial y administrativa anotada, se ha estimado necesario dictar un nuevo reglamento que regule la contratación sobre la base de honorarios en la Universidad de Chile, reemplazando al texto vigente desde el año 1985.
- 12º Que, de acuerdo con el artículo 23 literal h) del Estatuto Institucional, el Consejo Universitario, a través del Acuerdo N°1, adoptado en la Primera Sesión Ordinaria, de 12 de enero de 2021, aprobó la propuesta de normativa antes indicada.
- 13º Que, para una mejor comprensión del presente cuerpo normativo, facilitando su aplicación práctica, y velando por su apego al ordenamiento jurídico nacional, en específico a lo dispuesto en el N°11, del artículo 4° de la Ley N°20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, se incorporaron dos modificaciones a la propuesta de reglamento, las que fueron aprobadas por el Consejo Universitario, mediante el Acuerdo N°30, adoptado en la Séptima Sesión Ordinaria, de 11 de mayo de 2021.
- 14º Que, conforme a los artículos 17 y 19 letra b) de los Estatutos de la Universidad y el artículo 31 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1/19.653 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

DECRETO:

1. Apruébase el nuevo Reglamento de contratación de servicios a Honorarios en la Universidad de Chile, que se transcribe a continuación:

PÁRRAFO 1°. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Objeto del Reglamento. El presente reglamento establece las normas con arreglo a las cuales se determinarán las labores que podrán contratarse sobre la base de

convenios a honorarios en la Universidad de Chile, y en especial, el contenido mínimo de los convenios de esa naturaleza que se suscriban, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en la materia.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas del presente reglamento se aplicarán a todas las unidades académicas de la Universidad de Chile y organismos del Nivel Central, así como respecto de las autoridades universitarias que cuenten con atribuciones propias o delegadas para suscribir convenios de prestación de servicios o convenios a honorarios.

Artículo 3°. Contratación sobre la base de honorarios. Las unidades académicas de la Universidad y organismos adscritos al Nivel Central podrán contratar sobre la base de honorarios, exclusivamente la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la Institución, en los términos dispuestos en el artículo 48 de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, mediante la dictación del acto administrativo correspondiente.

Según las características del servicio o labor que se requiera contratar, y a las necesidades de cada unidad u organismo, se procurará la suscripción de convenios anuales, los que no podrán exceder al 31 de diciembre de cada año, de manera de propender a evitar sucesivas contrataciones para la prestación de un mismo servicio o labor. Esto sin perjuicio de que puedan existir contratos de menor duración por las características del servicio o labor contratada.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las cláusulas del respectivo contrato de conformidad a la legislación civil, el que se redactará según el contenido mínimo que se fijará en el presente reglamento y a dichas personas no les serán aplicables las normas de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, sin perjuicio de las prestaciones y beneficios que se establezcan expresamente en cada instrumento contractual.

Artículo 4°. Obligación de tramitación oportuna. Las autoridades universitarias con atribuciones para contratar la prestación de servicios mediante convenios a honorarios tendrán la obligación de dar cumplimiento al procedimiento que se establece en el presente reglamento, con el objeto de asegurar la oportuna tramitación de los contratos y sus respectivos actos administrativos aprobatorios, de manera de efectuar los pagos en las fechas acordadas con el(la) prestador(a) del servicio.

De igual forma, las unidades y organismos procurarán iniciar la tramitación de un nuevo convenio, con la debida antelación al término del contrato que se requiera renovar, a fin de asegurar la regularidad de los pagos, cuando corresponda.

Artículo 5°. Forma de pago. Por regla general, las unidades y organismos deberán realizar un pago mensual por las labores prestadas, cuando estas se ejecuten en parcialidades, pudiendo establecer una forma de pago distinta en aquellos casos en que la labor así lo amerite. Lo anterior, deberá fundamentarse en los considerandos del acto administrativo aprobatorio del respectivo convenio.

Aquellos(as) servidores(as) que hayan cumplido labores en un organismo de la Universidad por un lapso no inferior a dos años continuos, en razón de dos o más convenios sucesivos y con una carga horaria de veintidós horas semanales o más, tendrán derecho a descanso durante el mes de febrero en similares condiciones que el personal de planta y a contrata, siempre que se dé cumplimiento a los referidos supuestos.

PÁRRAFO 2°. PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN A HONORARIOS

Artículo 6°. Inicio del procedimiento. El procedimiento de contratación a honorarios se encontrará supeditado a que la unidad u organismo interesado cuente con fondos presupuestarios disponibles para el pago del respectivo servicio sobre la base de honorarios, lo que se verificará con el certificado que al efecto extenderá la Dirección Económica y Administrativa correspondiente.

La solicitud de contratación a honorarios deberá ser remitida por la unidad u organismo requirente, a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda, con la debida antelación al inicio de los servicios. De tal modo, la suscripción del convenio deberá verificarse en una fecha anterior a la del inicio efectivo de los servicios contratados.

La unidad u organismo que firma el convenio deberá propiciar todas las condiciones necesarias para la tramitación oportuna de los convenios a honorarios.

Artículo 7°. Documentación e información requerida para la tramitación. La unidad u organismo solicitante deberá elaborar el convenio de honorarios en conformidad a las disposiciones del presente reglamento, mediante la plataforma electrónica que se establezca para estos efectos, el cual contendrá como estipulaciones mínimas las que definan los siguientes aspectos:

- a) Indicación de la unidad u organismo para el cual prestará servicios.
- b) Señalamiento de las circunstancias, hechos o consideraciones que fundamentan y justifican la decisión de contratar al (a la) respectivo(a) servidor(a), lo que deberá consignarse en la parte considerativa del correspondiente acto administrativo aprobatorio.
- c) Descripción de las labores que realizará.
- d) Indicación del (de la) funcionario(a) a cargo de supervisar las labores que se contratan, esto es, verificar la prestación efectiva de los servicios encomendados, lo que en ningún caso corresponderá a un vínculo de subordinación y dependencia.
- e) Plazos o etapas para el cumplimiento del servicio.
- f) Carga horaria asociada a la prestación del servicio, cuando corresponda. Se entenderá que la labor requiere la fijación de una carga horaria cuando el servicio o labor deba prestarse, por regla general, de forma presencial o remota durante una determinada cantidad de horas semanales, asociada a la obligación de entregar informes parciales u otros medios idóneos que den cuenta del cumplimiento periódico de la tarea para la cual fue contratado(a). A su vez, el cumplimiento de la referida carga horaria deberá verificarse a través de un sistema de control horario.

En contrapartida, se entenderá que es optativa la fijación de una carga horaria, en los casos en que, por la naturaleza y características del servicio o labor, no se requiere la ejecución o cumplimiento del mismo de manera presencial o remota, asociado a la idea de contratación “por producto”.

En caso de establecerse una carga horaria equivalente a una jornada completa, se señalará si procederá el pago de un honorario adicional por trabajos a realizarse más allá de dicha jornada, los que deberán precaverse y programarse por la autoridad respectiva, con al menos, un mes de anticipación, y se pagarán mediante un honorario adicional.

Tratándose de la contratación de labores de docencia, la determinación de la carga horaria deberá necesariamente incluir las horas no lectivas que se requieren para el desempeño del servicio. El cálculo de las horas no lectivas no podrá ser inferior al 50% de las horas lectivas.

- g) Vigencia de la contratación, la que no podrá exceder el año calendario.

- h) Mecanismo de acreditación en el cumplimiento de la labor (informes parciales o final u otro medio de comprobación) y oportunidad en que debe ser entregado por el(la) prestador(a).
- i) Monto total del honorario a pagar y monto de la cuota mensual en los casos que así deba pactarse. Para la determinación de fijar un pago mensual o no, deberá estarse a la naturaleza y características de la labor, en concordancia con los criterios para establecer o no una carga horaria. De este modo, deberá pactarse el pago de un monto mensual, tratándose de servicios o labores que deban prestarse, por regla general, de forma presencial o remota durante una determinada cantidad de horas semanales, asociado a la obligación de entregar informes parciales u otros medios idóneos que den cuenta del cumplimiento periódico de la tarea para la cual fue contratado(a) y al establecimiento de un sistema de control horario para la verificación del cumplimiento de la carga horaria.
- j) Beneficios concedidos al (a la) servidor(a), dentro de los cuales se contemplarán aquellos de carácter obligatorio señalados en el presente reglamento.

Para dar curso a la tramitación del respectivo convenio a honorarios, la unidad u organismo solicitante remitirá, además, la siguiente documentación e información, a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda, en los casos que dicho organismo no cuente previamente con ella:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad o pasaporte vigente del (de la) prestador(a) del servicio.
- b) Convenio o formulario firmado por la autoridad universitaria correspondiente.
- c) Declaración jurada de inhabilidades del (de la) prestador(a) del servicio, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 54 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1/19.653 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575).
- d) Certificado de título en caso de ser contratado(a) como profesional o técnico(a).
- e) Certificado de idoneidad en caso de ser contratado(a) como experto(a), suscrito por la autoridad universitaria correspondiente.
- f) Certificado de disponibilidad presupuestaria, en el que deberá expresarse la fuente de financiamiento.
- g) El o los ejemplares originales del convenio firmado por el(la) prestador(a) del servicio que se requieran.
- h) Dos declaraciones juradas simples suscritas por el(la) prestador(a) del servicio, cuando sea funcionario(a) de una institución pública o del Estado, de no encontrarse afecto a las incompatibilidades establecidas en el artículo 56 de la Ley N°18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, en especial, que los servicios a honorarios los prestará fuera de su jornada de trabajo, y que estos no se refieren a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por el(la) prestador(a), o por el organismo o servicio público al que pertenece.
- i) Currículum Vitae actualizado.

Artículo 8°. Remisión de la solicitud. El convenio de honorarios y su respectiva documentación deberán enviarse a la Dirección Económica y Administrativa correspondiente, previo al inicio de las actividades contratadas.

Artículo 9°. Confección del convenio. El procedimiento continuará con la confección del acto administrativo aprobatorio del convenio que hará la Dirección Económica y Administrativa respectiva, utilizando el sistema electrónico de que disponga la Universidad para estos efectos, en el que deberá incluir las estipulaciones mínimas dispuestas en las letras a) a la j) del artículo 7°, según lo informado por la unidad u organismo solicitante y en conformidad a lo dispuesto por el presente reglamento.

Artículo 10. Inicio de la prestación de servicios. Para iniciar la prestación de servicios, el acto administrativo aprobatorio del contrato a honorarios deberá encontrarse totalmente tramitado. Excepcionalmente, se iniciará la prestación de servicios con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo, siempre que concurran las siguientes circunstancias copulativas:

- a) Que el convenio se encuentre suscrito.
- b) Que, a juicio de la autoridad universitaria, concurran causales de buen servicio que hagan imperioso el inicio de la prestación de los servicios, tales como la atención de una urgencia o imprevisto, la que, conforme a las necesidades del servicio, justifique la ejecución del servicio sin esperar la total tramitación del acto administrativo que apruebe el contrato a honorarios.
- c) Que la unidad u organismo respectivo haya remitido el convenio a la Dirección Económica y Administrativa que corresponda.

Artículo 11. Del pago del contrato. Será condición necesaria para dar curso a los pagos de un convenio a honorarios, que el acto administrativo que lo apruebe se encuentre totalmente tramitado, esto es, mediante su registro en el sistema de información y control del personal (SIAPER) de la Contraloría General de la República. Bastará con su registro en dicho sistema para acreditar esta circunstancia, sin que sea necesario esperar su remisión en formato papel a la unidad u organismo correspondiente.

Con todo, se podrá realizar excepcionalmente el pago del monto total o de la cuota mensual, en los casos que así se haya pactado, sin aguardar la total tramitación del acto administrativo que apruebe el convenio a honorarios siempre que concurran, copulativamente, las siguientes circunstancias:

- a) Se trate de casos excepcionales y calificados por la autoridad respectiva.
- b) El convenio haya sido suscrito por ambas partes.
- c) La demora no sea imputable al(la) prestador(a).
- d) Por razones de buen servicio, se haya dado inicio a las labores contra firma del convenio, sin aguardar la total tramitación del acto administrativo aprobatorio.
- e) Se acredite el cumplimiento de la labor según el período de pago establecido en el convenio.

Para cursar los pagos asociados a los contratos a honorarios, ya sea por parcialidades o por el total, según las estipulaciones de aquellos, será necesaria la remisión de la correspondiente boleta de honorarios por parte del (de la) prestador(a) y la entrega, al momento de la recepción del pago efectivo, de un informe o de otro instrumento idóneo que dé cuenta del cumplimiento de la tarea para la cual fue contratado(a), sin perjuicio del informe final que expedirá al término del convenio de honorarios, los que serán debidamente aprobados por el(la) supervisor(as) de los servicios definido en el instrumento contractual.

La glosa de la boleta deberá indicar la individualización del convenio o número de decreto, y un resumen de los servicios prestados.

No será admisible el pago de dos o más convenios a honorarios con una misma boleta.

En caso de que la boleta no sea enviada por el(la) prestador(a) del servicio dentro de los plazos fijados por la unidad u organismo respectivo, el pago del monto parcial o total según corresponda, se verificará en el mes siguiente, siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos en la presente disposición.

PÁRRAFO 3° CLÁUSULAS GENERALES DE LOS CONVENIOS A HONORARIOS

Artículo 12. De las obligaciones del (de la) prestador(a) del servicio. La unidad u organismo universitario respectivo deberá establecer en los convenios a honorarios las siguientes obligaciones a las que deberá dar cumplimiento el(la) prestador(a) del servicio:

- a) Prestar los servicios convenidos oportunamente, en forma eficaz y eficiente, y en estricta observancia a los términos estipulados en el convenio.
- b) Mantener una conducta intachable y un desempeño honesto y leal en la prestación de los servicios encomendados, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- c) Confidencialidad y reserva de toda información, dato, documentación, cualquiera sea el soporte que la contenga, de la que haya tomado conocimiento con motivo del desempeño del servicio, especialmente aquellas de carácter institucional.
- d) Cumplir con la legislación vigente en materia de propiedad intelectual e industrial y protección de datos personales.
- e) Dar cumplimiento al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad y todas las instrucciones pertinentes a sus servicios en esta materia y que se encuentren vigentes.
- f) Prohibición de incurrir en una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.
- g) Realizar la declaración de intereses y patrimonio establecida para las personas contratadas a honorarios que presten servicios en la Administración del Estado, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de inicio de la prestación de sus servicios, cuando perciba regularmente honorarios cuyo monto sea igual o superior al promedio mensual de la remuneración recibida anualmente por un(a) funcionario(a) que se desempeñe en el tercer nivel jerárquico, en conformidad a lo establecido en la Ley N°20.880.
- h) Presentar un informe final del estado de desarrollo de las diversas labores encomendadas, en caso de término del convenio, cualquiera sea la causa, con las recomendaciones y conclusiones que estime conveniente formular.

Lo anterior, sin perjuicio de otras obligaciones establecidas por la unidad u organismo requirente, en virtud de las labores o características del servicio contratado, y en conformidad al presente reglamento y a la legislación aplicable.

Artículo 13. Del término anticipado unilateral. La unidad académica u organismo universitario tendrá la obligación de incluir en la confección de los convenios de honorarios las siguientes cláusulas tendientes a asegurar el cumplimiento de los servicios y resguardar el buen uso de los recursos públicos:

- a) La Universidad podrá poner término al contrato en forma anticipada por razones de necesidad del servicio o por el incumplimiento del (de la) prestador(a) de alguna de las

obligaciones establecidas en el artículo 12. Tratándose de esta última situación, deberá encontrarse afinado el procedimiento señalado en el siguiente literal. En ambos casos, el término anticipado deberá formalizarse mediante la dictación de un acto administrativo que contenga los fundamentos y motivaciones de tal decisión, expedido por la autoridad con atribuciones en la materia, el que producirá efectos jurídicos a contar de la notificación al (a la) interesado(a), la que se efectuará en los plazos y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.

El término anticipado no dará derecho al(la) prestador(a) a reclamar indemnización alguna por dicho concepto. Con todo, la unidad u organismo deberá pagar los honorarios que se hayan devengado hasta el momento de la notificación del acto administrativo que disponga el término anticipado.

- b) En los casos de término anticipado del contrato por incumplimiento del (de la) prestador(a) de alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 12 de este reglamento, la autoridad universitaria respectiva, sobre la base del mérito de los antecedentes que disponga, deberá instruir un procedimiento breve y desformalizado que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, que constará de las siguientes etapas:

i) Remisión de antecedentes que den cuenta del incumplimiento del (de la) servidor(a), que efectuará el(la) funcionario(a) a cargo de su supervisión u otro, a la autoridad universitaria competente.

ii) Comunicación por escrito de la autoridad al(la) servidor(a) de los hechos que se le imputan, los que deberán ser concretos y precisos, describiendo el detalle de las conductas que se le atribuyen y cómo ellas influyen en el incumplimiento de las descritas obligaciones, con expresa mención de las normas legales y reglamentarias infringidas.

iii) Posibilidad del (de la) servidor(a) de presentar sus descargos en forma verbal, o por escrito, dentro del plazo de tres días.

iv) Transcurridos tres días, presentados o no los descargos, la autoridad respectiva, en caso de dar por establecido el incumplimiento, expedirá un acto administrativo disponiendo el cese anticipado del vínculo contractual el que deberá ser notificado en el plazo y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.

v) En contra de dicha resolución procederán los recursos de reposición y jerárquico contemplados en el artículo 59 de la referida Ley N°19.880.

Artículo 14. Cláusulas tendientes a asegurar derechos básicos. Las personas contratadas a honorarios con sujeción a una carga horaria asociada a la prestación del servicio, que sea igual o superior a veintidós horas tendrán derechos o beneficios similares a los establecidos para los(as) funcionarios(as) públicos(as), siempre que respecto de los(as) contratados(as) a honorarios se cumplan las mismas condiciones y requisitos legales y que se concilien con la naturaleza de los servicios y la forma de prestarlos.

En los casos señalados precedentemente, la unidad académica u organismo universitario que corresponda tendrá la obligación de incluir en los convenios a honorarios que suscriba las siguientes cláusulas tendientes a asegurar derechos básicos de los(as) prestadores(as) de servicios:

- a) Hacer uso de los días de feriado anual en los mismos términos que correspondan al personal a contrata y planta, siempre que se cumplan los requisitos del inciso segundo del artículo 5° del presente reglamento.
- b) Solicitar los días de permiso señalados en los artículos 104 bis y 109 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para ausentarse transitoriamente en el desempeño de

sus labores. Asimismo, podrá solicitar el permiso sin goce de remuneraciones dispuesto en la letra a) del artículo 110 del citado cuerpo legal, siempre que dicho permiso se concilie con la naturaleza y duración de los servicios y la forma de prestarlos. La concesión de estos permisos se sujetará a las mismas reglas establecidas para los(as) funcionarios(as) públicos(as) en el Estatuto Administrativo y la normativa interna de la Universidad.

- c) Hacer uso de licencias médicas, en idénticos términos que el personal a contrata y planta, siempre que haya dado cumplimiento a la obligación legal de cotizar, para lo cual el(la) servidor(a) deberá acreditar los montos que percibió de la entidad previsional, correspondiente al subsidio por incapacidad laboral a que dio lugar la licencia médica tramitada.
- d) Respecto a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulados por la Ley N°16.744, las prestaciones de atención médica y económicas corresponderán a la Mutualidad que hubiere elegido cada prestador(a) al momento de pagar su cotización, o en su defecto al Instituto de Seguridad Laboral.
- e) Derecho al pago de pasajes, gastos de alojamiento, alimentación u otros análogos, cuando requiera viajar dentro o fuera del país, así como al pago de inscripciones a seminarios y congresos, en ambos casos, cuando sea necesario para el cumplimiento de su labor, y así lo disponga su supervisor(a). Todo lo anterior constituirá un pago adicional al honorario principal, en los mismos términos que los viáticos, pasajes u otros a que tienen derecho el personal a contrata y planta, asimilándolos para efectos de su cálculo a un determinado grado de la escala de sueldos.
- f) Gozar de las prestaciones y beneficios consagrados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, para la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar, a saber:
 - 1. Derecho de la madre servidora a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.
 - 2. Derecho del padre servidor a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un(a) hijo(a), según los supuestos y condiciones del inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo.
 - 3. Derecho de la madre servidora a un descanso prenatal suplementario en caso de enfermedad durante el embarazo, que sea a consecuencia de este.
 - 4. Derecho de la madre servidora a un descanso prenatal prorrogado si el parto se produjere después de las seis semanas a la fecha en que hubiere comenzado el descanso de maternidad prenatal.
 - 5. Derecho de la madre servidora a un descanso postnatal prolongado en caso de sufrir una enfermedad como consecuencia del alumbramiento, que le impida regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal original.
 - 6. Derecho de la madre servidora a un descanso postnatal de dieciocho semanas si el parto se adelanta y tiene lugar antes de iniciarse la semana treinta y tres del embarazo o si el(la) niño(a) al nacer pesa menos de 1.500 gramos.
 - 7. Derecho de la madre servidora a un incremento del descanso postnatal en siete días corridos por cada niño(a) nacido(a) a partir del (de la) segundo(a).
 - 8. Derecho de la madre servidora a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, el que podrá extenderse a dieciocho semanas si la servidora se reintegra a sus labores por la mitad de su jornada, una vez terminado el período postnatal, en los casos que corresponda.

Si ambos padres son trabajadores(as) cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

9. Derecho de la madre servidora a permiso postnatal parental cuando la salud de un(a) niño(a) menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

10. Derecho del padre servidor o madre servidora a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, en caso que un(a) niño(a) mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

11. Derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, en caso de que el(la) cónyuge, el(la) conviviente civil o el padre o la madre del (de la) servidor(a) estén desahuciados(as) o en estado terminal, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

12. Derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año respecto del (de la) servidor(a) padre o madre, o que tenga el cuidado personal o sea cuidador en los términos de la letra d) del artículo 6° de la Ley N°20.422, de un(a) menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del (de la) médico(a) tratante, sujeto a los mecanismos de restitución señalados en el artículo 199 bis del Código del Trabajo. El referido permiso y sus mecanismos de restitución será aplicable en iguales términos tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

13. Derecho del (de la) servidor(a) que tenga a su cuidado un(a) menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N°19.620, a un permiso postnatal parental en los términos del artículo 197 bis del Código del Trabajo. Además, cuando el(la) menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso por doce semanas.

14. Derecho de la madre servidora a gozar de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental.

15. Derecho del padre servidor, que haga uso del permiso postnatal parental, a fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, el que no podrá exceder de tres meses.

16. Derecho de la mujer u hombre servidor(a), soltero(a) o viudo(a) que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un(a) hijo(a), en conformidad a las disposiciones de la Ley N°19.620, a gozar de fuero laboral, a contar de la fecha en que el(la) juez(a), mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos(as) servidores(as) el cuidado personal del (de la) menor, de acuerdo al artículo 19 de la Ley N°19.620, o bien le otorgue la tuición, en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. El fuero cesará de pleno derecho desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del (de la) juez(a) que pone término al cuidado personal del (de la) menor o aquella que

deniega la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

17. Derecho de la madre servidora a quien se le puso término a su contrato en ignorancia de su estado de embarazo, a ser reintegrada a su trabajo. Idéntico derecho tendrán aquellos(as) que tengan el cuidado personal o tuición de un(a) menor y en ignorancia de ello se le ponga término a su convenio. En ambos casos, procederá según las condiciones y plazos preceptuados en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo.

18. Derecho de la madre servidora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad competente, como perjudiciales para su salud, a ser trasladada durante el periodo de embarazo a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entenderá especialmente perjudicial para la salud los trabajos señalados en el inciso segundo del artículo 202 del Código del Trabajo, tales como aquellos que se ejecutan en horario nocturno, que exija esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo, entre otros.

19. Derecho de la madre servidora a disponer de, a lo menos, una hora al día, para dar alimentos a sus hijos(as) menores de dos años, el que se ejercerá de común acuerdo con la autoridad respectiva.

20. Derecho del (de la) servidor(a) a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, independientemente del tiempo de servicio, en caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil.

21. Derecho de la madre servidora a sala cuna en donde pueda dar alimento y dejar a sus hijos(as) menores de dos años mientras está en el trabajo, en los casos en que se dé cumplimiento a los supuestos establecidos por la jurisprudencia administrativa para el otorgamiento del referido beneficio, de conformidad a los Dictámenes N°s 14.498, de 2019 y 2.746, de 2020, ambos de la Contraloría General de la República, o de la jurisprudencia que en el futuro la complementa.

22. Otros derechos que se contemplen en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

Para efectos de determinar los requisitos de procedencia, las formalidades en el ejercicio de los derechos precedentemente enumerados, u otros aspectos, se estará, en lo que sea aplicable, a lo dispuesto en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

La unidad académica o el organismo universitario que corresponda no está legalmente habilitado para intervenir en la tramitación de las licencias médicas dispuestas en el presente artículo, incluidos los subsidios maternales, y tampoco intervendrá declarando ni reteniendo las cotizaciones de seguridad social, siendo su tramitación en tales casos de responsabilidad del (de la) respectivo(a) servidor(a) a honorarios.

No será obligatoria la inclusión de los beneficios contenidos en las letras b) y e) del presente artículo, tratándose de servidores(as) a honorarios que hayan prestado servicios por un lapso inferior a dos años, en razón de dos o más convenios sucesivos, sin perjuicio de la atribución de la respectiva unidad u organismo de incluirlos cuando se cumplan las condiciones descritas en el inciso primero de esta disposición.

Artículo 15. Cláusulas facultativas. La unidad académica o el organismo universitario respectivo podrán incluir dentro de las estipulaciones del contrato el pago de aguinaldo, en similares condiciones que el personal de planta y contrata de la Institución, no pudiendo superar en tal caso el monto que corresponda al personal de planta o a contrata y siempre que cuente con la disponibilidad presupuestaria para ello.

PÁRRAFO 4°. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° Transitorio. Una vez se encuentre totalmente tramitado el presente decreto, la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información tendrá un plazo de seis meses para efectuar las adecuaciones necesarias en el Sistema de Información del Personal (SISPER) de la Universidad de Chile, que permitan dar cumplimiento a las disposiciones de este Reglamento. Dicho plazo podrá ser prorrogable por el Rector por motivos excepcionales y debidamente fundados y, en todo caso, no podrá extenderse más allá de doce meses, a contar de la total tramitación del presente Reglamento.

La Vicerrectoría de Tecnologías de la Información dará cuenta del cumplimiento de las referidas adecuaciones mediante informe remitido a las autoridades universitarias con atribuciones propias y delegadas en la materia.

Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir respecto de los convenios a honorarios que se aprueben a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo indicado en el inciso primero de este artículo o de su eventual prórroga.

Con todo, en el caso de convenios vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Reglamento, se suscribirá, con acuerdo del (de la) prestador(a), un anexo que incorpore, cuando corresponda, los términos prescritos en este cuerpo normativo.

Artículo 2° Transitorio. Los convenios a honorarios celebrados para la realización de cometidos específicos solo podrán tener vigencia máxima hasta el vencimiento del plazo dispuesto en el artículo 55 de la Ley N°21.306, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes que se dicten en el futuro.

2. Derógase el Decreto Universitario N°2755, de 27 de julio de 1985, que aprueba Reglamento de Prestación de Servicios a Honorarios.
3. Déjase sin efecto el Decreto Universitario N°002449, de 14 de enero de 2021, sin tramitar.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

Fdo. Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector; Sr. Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico.”

Lo que transcribo para su conocimiento.

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Director Jurídico

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorrectoría
3. Contraloría Universitaria
4. Senado Universitario
5. Consejo de Evaluación
6. Vicerrectorías
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico
9. Liceo Experimental Manuel de Salas
10. Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la Universidad de Chile (SITRAHUCH)
11. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
12. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
13. Dirección Jurídica
14. Oficina de Partes, Archivo y Microfilm