



Marco General del Reglamento de Remuneraciones para el personal de la Universidad de Chile

*Comisión de Presupuesto y Gestión
Senado Universitario*

Contexto General

Desde el año 2012 se ha planteado en distintas instancias del Gobierno universitario la necesidad de regular las remuneraciones al interior de la Universidad, tales como: Acuerdos comisión Mixta SU-CU-Rectoría (Abril 2012 y Abril 2013); Informe del Senado Universitario (Octubre 2012); Informe del Consejo de Evaluación (Mayo 2013)

Por otro lado en el Estatuto de la Universidad se le mandata al Senado Universitario la elaboración de las normas por las cuales se fijan las remuneraciones del personal de la Universidad.

Artículo 59.

“Los académicos y funcionarios de la Universidad de Chile cualquiera que sea la tarea que desempeñen, tendrán la calidad de empleados públicos y se regirán por los Reglamentos que a su respecto dicte la Universidad. Un Reglamento General fijará los derechos y deberes de dicho personal, regulará la carrera funcionaria y las normas con arreglo a las cuales se fijarán las remuneraciones”.

Estructura del Reglamento

Título I: Disposiciones Generales

En el Título I se establecen las disposiciones generales del reglamento en las cuales se explicita que a través de este medio reglamentario será la única forma de retribución al personal de la Universidad, de las actividades desempeñadas en la jornada habitual de trabajo.

El reglamento se basa en una Escala Única de Sueldos (EUS), la cual estará estructurada en grados, asignándose un sueldo para cada uno de ellos, en orden

descendente, partiendo en el grado 1 hasta el grado 25. Este sueldo corresponderá al Sueldo Base de cada funcionario.

Esta escala será fijada anualmente por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario.

La remuneración de cada funcionario estará estructurada de la siguiente manera:

- a.- Sueldo Base (Escala única para académicos y personal académico.)
- b.- Asignaciones, las cuales pueden corresponder a un valor fijo o tener relación con la Escala de Sueldos.

Las asignaciones serán:

- Comunes para todo el personal de la Universidad
- Propias del Personal de Colaboración
- Propias del Personal Académico
- Relativas a ciertos cargos o funciones

Título II: Asignaciones Comunes a todo el personal

En este título se detallan las asignaciones que serán comunes a todo el personal de la Universidad.

a.- Asignación de Productividad

Esta asignación reconoce las labores extraordinarias realizadas por el personal de la Universidad.

Será de carácter temporal y de monto variable

Esta asignación tendrá relación con la Jornada laboral contratada y su sueldo base mensual. Y no podrá exceder 36 veces anuales este sueldo mensual.

Con esta normativa se espera que disminuir la discrecionalidad y excesos en el pago de esta asignación que ocurren a la fecha.

b.- Asignación de Desempeño Colectivo

Esta asignación reconoce el desempeño colectivo del personal de la Universidad

Será de carácter temporal y de monto variable

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario y será un porcentaje del sueldo base.

El Consejo Universitario definirá cuáles serán las metas colectivas que darán cuenta de la obtención de esta asignación. Estas metas podrán ser definidas para la universidad en su conjunto u otras unidades de menor tamaño al interior de la misma. Las metas deberán estar en concordancia con el PDI de la Universidad.

c.- Asignación de Interés Institucional

Esta asignación se podrá otorgar al personal cuyos servicios se estime sean requeridos por imperiosa necesidad o le den notorio prestigio a la Universidad.

Se podrá otorgar al 10% del personal tanto académico como de colaboración. rá de carácter temporal y de monto variable

El monto será fijado por el Rector y no podrá exceder el doble del sueldo base respectivo.

Titulo III: Asignaciones para el personal académico

En este título se detallan las asignaciones que serán propias al personal académico de la Universidad.

a.-Asignación de Jerarquía Académica.

Esta asignación tiene como propósito reconocer el nivel e idoneidad para desempeñar actividades académicas en la Universidad

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario y corresponderá al valor asignado para la Jerarquía de profesor asistente. El monto para las otras jerarquías será un porcentaje de dicha asignación.

b.- Asignación de Exclusividad.

Será otorgada a los académicos que tengan nombramiento de jornada completa y que hayan suscrito un compromiso de exclusividad anual con la Universidad.

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario y corresponderá a un porcentaje de la asignación de jerarquía que corresponde al académico.

c.- Asignación de Fomento a la inserción a la Academia.

Podrá otorgarse a quienes ingresen por primera vez al cuerpo académico de la Universidad y que tengan nombramiento de jornada completa.

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario.

Titulo IV: Asignaciones para el personal de colaboración

En este título se detallan las asignaciones exclusivas del personal de colaboración

a.- Asignación Universitaria del personal de Colaboración

Tiene como propósito reconocer la pertenencia de un funcionario a una determinada planta (Directiva, Profesional, Técnica, Administrativa, Auxiliar).

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario para el personal perteneciente a la Planta de Técnicos de los grados 5° al 11° de la Escala Única de Sueldos.

Dicho monto servirá para determinar la asignación que se otorgará a los funcionarios de las otras plantas y grados, según el porcentaje respectivo indicado en una tabla de referencia.

b.- Asignación Profesional

Similar a la que se entrega hoy.

c.- Asignación de Antigüedad y Capacitación

La Asignación de Antigüedad y Capacitación tiene por objeto reconocer la permanencia, compromiso con la Institución y la capacitación del funcionario.

Esta asignación será otorgada una vez al año, en el mes de diciembre, a aquellos funcionarios de jornada completa, con un nombramiento de planta o a contrata, ubicados en la lista uno, de distinción, en el último proceso de calificación correspondiente y que hayan aprobado un curso de capacitación de al menos 70 horas presenciales durante el último año.

El monto de esta asignación será fijado por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, según las disponibilidades presupuestarias

Esta asignación será para el personal cuya antigüedad ininterrumpida en la Universidad sea superior a 30 años,. Dicho monto servirá para determinar la asignación que se otorgará a los demás funcionarios, de acuerdo a los años trabajados en la institución.

d.- Asignación para el aseguramiento de una remuneración mínima

Tiene por objeto complementar la remuneración de los funcionarios de jornada completa a efectos de garantizar un total de haberes igual al monto que corresponda al grado 20° de la Escala Única de Sueldo.

Título V: Asignaciones relativas a ciertos cargos o funciones universitarias

a.- Asignación de Responsabilidad Superior

Similar a la actual y corresponde a un % del sueldo base para los cargos de Rector, Prorector, Contralor y Vicerrectores.

b.- Asignación de Responsabilidad Directiva

Se otorgara a los funcionarios que ejercen un cargo o función directiva determinada.

El monto será fijado por el Rector con acuerdo del Consejo Universitario y corresponderá al cargo de Jefe de Departamento o Jefe de Gabinete. Este monto servirá de referencia para el monto de asignación del resto de las funciones o cargos directivos.

c.- Asignación por labores en horarios no habituales.

Esta asignación se otorgará al personal que se desempeñe efectiva y permanentemente en puestos de trabajo que requieren atención las veinticuatro horas del día en sistemas de turnos rotativos, nocturnos y en días sábados, domingos y festivos.

El Rector con acuerdo del Consejo Universitario definirá que unidades universitarias tengan estas características, las cuales se formalizarán a través de un acto administrativo.