



PROYECTO DE REGLAMENTO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Enero 2015

PROYECTO DE REGLAMENTO	INDICACIONES o COMENTARIOS PARTICULARES
TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES	
<p>Artículo 1°.- El presente Reglamento establece las normas con arreglo a las cuales se fijarán las remuneraciones del personal de la Universidad de Chile, sean académicos o personal de colaboración, con dedicación de jornada completa o parcial, con nombramiento de planta o a contrata.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver la sección de indicaciones generales. Considerando las marcadas diferencias entre los estamentos académicos y de colaboración académica respecto de las funciones que desempeñan, parece recomendable definir reglamentos específicos para cada uno de ellos.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Se debe recordar que el Hospital se autofinancia en un 99%, pagando las remuneraciones en su totalidad.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: La regulación general del personal académico y de colaboración bajo el mismo reglamento parece inconsistente con la naturaleza diferente de las actividades y responsabilidades que tienen ambos tipos de cargos, más aún si se considera que la naturaleza y realidad de cada Facultad son muy diferentes.</p> <p>Senador Javier Núñez: Personal a honorarios?</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Se considera una retroactividad para subsanar las carencias desde el nombramiento del académico hasta el momento en que sea oficial la ley.</p> <p>Alicia Hernández, vía senador Pizarro: Mejorar redacción: "establece las normas y condiciones bajo las cuales se fijarán las remuneraciones del personal"</p>
<p>Las actividades que desarrolle dicho personal dentro de su jornada de trabajo en la Institución sólo podrán ser retribuidas conforme a las normas de este Reglamento.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: El reglamento debe dejar un elemento discrecional importante a cada Facultad, porque de otro modo, redundará en una pérdida de talentos y de la capacidad de retener a los que ya tiene la Universidad.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Significa que no podrá recibir remuneraciones provenientes de Fondos concursables y cuyas actividades se realicen en el horario contratado?</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Como uno divide el quehacer de nuestros académicos como parte y no parte de su jornada de trabajo? Es que en realidad entendemos que la labor académica tiene un horario fijo con un tarjeta que marcar?</p>
<p>Artículo 2°.- El sistema de remuneraciones contemplado en el presente Reglamento se estructura en relación a una Escala Única de Sueldos de la Universidad de Chile, la que será fijada por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, según las disponibilidades presupuestarias, y se oficializará mediante decreto universitario.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver comentario anterior. No parece apropiado especificar una escala única de sueldos que se aplique a los estamentos académicos y de colaboración académica.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: El sueldo base es lo único que pertenece a la escala única de remuneraciones, mas movilización y colación.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Sería deseable que considerara como referencia ser No menor a cargos similares de la administración pública. Actualmente la universidad paga el equivalente al 62% del sueldo que paga el servicio de salud por igual cargo médico o profesional de la salud.</p>

	<p>Senador Daniel Espinoza: Para compensar que los costos de oportunidad son distintos, creo que esto debería ir de la mano con una mayor flexibilidad en las asignaciones de productividad.</p> <p>Alternativamente, conceder que esto se debe realizar a nivel de cada facultad</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Un problema central es que diversas Facultades de la Universidad de Chile tienen como componente central de sus ingresos recursos que no son aportados por el Gobierno, y por ende es imposible que el Rector, en acuerdo con el Consejo Universitario, pueda realizar esta tarea. Otro aspecto importante de considerar es que la oferta de Doctores es muy diferente en cada área, en algunas disciplinas son muy escasos y muy demandados, por lo que la escala de remuneraciones debería ser también diferente en términos de cada área disciplinar.</p> <p>Senador Javier Núñez: Ver comentario general, las restricciones presupuestarias no deben ser el único criterio, también el proyecto estratégico de la universidad y cada unidad, las remuneraciones de referencia del entorno, la productividad esperada, los cambios en dotaciones de cada unidad, etc.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Parece oportuno discutir la pertinencia de contar con escalas diferentes según la naturaleza de las actividades a desarrollar, viéndose compleja la implementación de una política de remuneraciones para toda la Universidad. Se sugiere evaluar el contar con al menos dos escalas, una para Académicos y otra para Personal de Colaboración. En el caso particular del Hospital Clínico, debiera estudiarse la factibilidad de contar con una tercera escala para los médicos que realizan actividad asistencial. Al no conocerse la escala aún es difícil realizar simulaciones, pero en caso de incrementarse el sueldo base, es necesario simular la incidencia que este tendrá en el cálculo del valor de las horas extraordinarias (para el Hospital representa aproximadamente un 5,5% del costo total de las remuneraciones).</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: Parece necesario aclarar si habrán variaciones cuando hayan ajustes presupuestarios.</p>
<p>En la citada Escala Única de Sueldos se establecerán los sueldos bases que correspondan a cada uno de los grados que la conforman, en relación al personal cuya jornada de trabajo sea de 44 horas semanales.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: La Universidad podría definir una escala propia, no necesariamente asociada con la escala actual que cuenta con 25 grados. De la forma como se redacta este acápite, no queda claro a qué se refiere el sueldo base. En la sección indicaciones generales se describe la forma como se especifica la base de remuneraciones por jerarquía aplicable a los(as) académicos(as) de la FCFM que tienen un nombramiento de 22 horas o más.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico: El hospital se rige por una política de remuneraciones interna, pagando a la función que cumple cada funcionario.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Además considerar que por alguna razón inexplicable, aunque uno esté contratado por la misma ley (15076) al tener 2 empleadores (U de Chile y servicio de salud) debe reliquidar impuesto (paga 1,5 veces más que el resto)</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: La configuración actual de grados de los académicos (y también del personal de colaboración), en particular en los cargos de mayor calificación, no corresponden y no son equivalentes al interior de las unidades ni entre unidades, por lo que usar ese elemento como determinante de los sueldos base, puede generar más diferencias y complejidades que la situación actual. En caso de considerar esto, se debiera revisar de manera previa la asignación de grados existentes.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: En el caso de jornadas parciales se considerará como base el que corresponde a una jornada de 44 horas?</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: ¿Por qué cambiar la Escala Actual? Y, ¿Cuál es esa Escala?</p> <p>Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía ex senador Sánchez: ¿Cómo se define el monto del sueldo base para cada grado de la escala de sueldos?</p>
<p>El sueldo base del personal de la Universidad con nombramiento de jornada parcial u horaria se ajustará en proporción a la jornada u horas de nombramiento respectivas, tomando como referencia el que corresponda a su grado si cumpliera una jornada de 44 horas semanales. Igual mecanismo de cálculo se utilizará para las asignaciones que, conforme este Reglamento, se vinculen al sueldo.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Parece una medida demasiado simplista, que asume que el nivel de complejidad de las tareas que realizan un profesor de jornada parcial (por ejemplo dictando un curso con una dedicación de 3 horas por semana) y otro de jornada completa, son iguales, y que por lo tanto las remuneraciones por dedicación horaria debe ser la misma. No obstante lo anterior, la indicación que plantea la norma parece razonable como una referencia de carácter general.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Se deberá estipular cuál es la correspondencia en carga académica asociada, o rangos que estos puedan tener, pues estas no son iguales ni al interior de las Facultades ni entre Facultades.</p> <p>Senador Javier Núñez: ¿Podría un académico escoger que parte de esas asignaciones sean pagadas como fondos de investigación? ¿Por qué no podría una unidad generar esa posibilidad (por ejemplo en premios de docencia o de investigación)?</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: En la actualidad las asignaciones de Productividad y Universitaria Complementaria se establecen como monto que no pueden superar las 5 y 7 veces del sueldo del gr. 1º, respectivamente (\$1.051.238). Al vincular estas asignaciones al sueldo base de cada funcionario los montos se reducen significativamente y los limita además a la jornada contratada. Con esta restricción la misión de contar y/o retener especialistas sobre todo en el ámbito clínico se ve amenazada en un plano de rentas de mercado en la industria de la salud cada vez más competitivo.</p>

	<p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: ¿Existe una definición operacional para cada grado</p> <p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: “El sueldo base del personal de la Universidad con nombramiento de jornada parcial u horaria se ajustará en proporción a la jornada u horas de nombramiento respectivas, tomando como referencia el que corresponda a su grado si cumpliera una jornada de 44 horas semanales. Igual mecanismo de cálculo se utilizará para las asignaciones que, conforme este Reglamento, se vinculen al sueldo.</p> <p>...Personal docente y de colaboración a la docencia, del Liceo Experimental Manuel de Salas, con jornada completa y que estén amparados bajo Ley 19.820, artículo transitorio primero, percibirán sueldo base y/o asignaciones que correspondan, equivalente a jornada completa de 44 horas, según escala única de sueldos, definida para personal de Universidad de Chile”</p> <p>Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía ex senador Sánchez: ¿Incluido el AUCAI? Respecto de esta asignación, será incluida como una asignación anual imponible y tributable en las remuneraciones de los académicos?</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: Los "ciertos cargos" deben estar definidos y públicos.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Todo el fondo de este artículo presume que las actividades son "estandarizadas" lo que se contradice con la realidad del quehacer universitario.</p> <p>Por otro lado, no reconoce diferencias, incluso a nivel internacional, en los sueldos dependiendo del área de trabajo específica en que se desempeña.</p>
<p>Artículo 3°.- Las remuneraciones del personal de la Universidad están constituidas por el total de haberes que resulte de sumar el sueldo base asignado al grado respectivo y las asignaciones, que en cada caso correspondan, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.</p>	<p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La ESU, no se ajusta a las remuneraciones otorgadas por el Hospital.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esta cláusula no puede aplicarse a todas las Facultades por igual. Como se explicó más arriba, cada Facultad genera ingresos que no provienen de asignaciones del Estado.</p>
<p>Las asignaciones se clasifican en aquellas: a) comunes a todo el personal de la Universidad, b) exclusivas del personal académico, c) propias del personal de colaboración y d) relativas a ciertos cargos o funciones universitarias.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: En este acápite se reconoce la existencia de asignaciones propias para cada estamento, lo cual avala la pertinencia de definir una reglamentación específica para cada uno de ellos.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Debiera dejarse establecido en forma explícita que las Facultades que generan sus propios ingresos tendrán la potestad de continuar remunerando a sus académicos y funcionarios de manera que sus remuneraciones reflejen esa realidad.</p>
<p>El sueldo base y las asignaciones que se establecen en este reglamento son imposables y tributables.</p>	<p>Senador Antonio Behn: ¿no habría que mencionar el tope de 70UF establecido por ley?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: En este aspecto también debiera considerarse tanto los aspectos tributarios como las opciones a beneficios que señala la ley que pueden ser entregados a sus empleados, de modo de obtener mayor bienestar para los colaboradores y un menor costo para la institución.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Pensé que esto lo define el SII</p>
<p>TITULO II – DE LAS ASIGNACIONES COMUNES AL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD</p>	
<p>Párrafo 1°.- De la Asignación Universitaria de Productividad</p>	
<p>Artículo 4°.- La Asignación Universitaria de Productividad se podrá otorgar al personal que desarrolle actividades extraordinarias, previamente autorizadas mediante resolución universitaria, que generen ingresos adicionales a la Universidad y que no estén incluidas dentro de las funciones habituales que justificaron su nombramiento en la Institución.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Es necesario hacer un análisis exhaustivo de las actividades que justifican el pago de asignaciones de productividad. Esta norma no reconoce el hecho que agencias externas de financiamiento de la ciencia (Conicyt y otras) permiten que los académicos que dirigen o participan en proyectos de investigación reciban parte de los recursos que se entregan a la Universidad para su desarrollo. En esos casos es evidente que las actividades que las personas beneficiadas realizan en el contexto de dichos proyectos son parte de las funciones habituales que justificaron su nombramiento.</p> <p>Prof. Alberto de la Fuente, Departamento de Ingeniería Civil, vía senador Willy Kracht: "La principal indicación que tengo al reglamento de remuneraciones apunta hacia que no existe ninguna distinción entre productividades asociadas a asesorías profesionales, no necesariamente ligadas con la investigación o docencia, de participación en proyectos de investigación concursables y financiados por el estado. Lo primero es más bien optativo, depende exclusivamente de los intereses personales, y no está dentro de las actividades que debemos realizar los académicos. Por el contrario, la participación en proyectos de investigación forma parte</p>

<p>Esta asignación tendrá un carácter temporal y variable, y como tal podrá ser otorgada por uno y hasta doce meses dentro de cada año presupuestario. Es incompatible con cualquiera otra asignación que pretenda otorgarse con base en los mismos hechos que generaron su otorgamiento.</p>	<p>íntegra de lo que nosotros hacemos y cómo nos evalúan. Además, el mismo Estado ya está contando horas de dedicación a proyectos, por las restricciones van a venir desde fuera, y no tiene sentido gastar energías internamente por eso, ni mucho menos jugar a ser mártires y auto colocarnos exigencias adicionales a las que corren para todos los investigadores de Chile. Hecha esta diferenciación, no veo mayores problemas en los límites y restricciones hoy sugeridas en el reglamento." Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: ¿No sería mejor partir con las actividades ordinarias?</p> <p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: - Post Grados - Trabajos ocasionales. Esta asignación debiera ser rotativa, dándole la oportunidad a otro funcionario a obtenerla. Se evitaría la exclusividad.</p>
<p>Por concepto de esta asignación, ningún funcionario podrá percibir, dentro de un año calendario, más de treinta y seis veces su sueldo base mensual. Para estos efectos, en forma previa a la resolución que autoriza esta asignación, se deberá certificar que con su otorgamiento no se excederá del límite indicado.</p>	<p>Valentina Fajreldin Chuaqui, Académica Fac. Odontología, vía senador Fermín Gonzalez: Se requiere precisar qué se entiende por ordinario/extraordinario. Mi caso por ejemplo es que soy una académica con profesión atípica (soy antropóloga y trabajo en F de Odontología); por tanto mucho de lo que hago es extraordinario en mi contexto. Imagino que hay muchos académicos a quienes sucede ello; y esto podría repercutir en una injusticia</p> <p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Para evaluar el impacto de esta medida es necesario conocer la escala de sueldo base que se aplicará. Por otra parte, la actual normativa considera un monto máximo que se puede pagar como asignación de productividad mensual. Tratándose de recursos generados por cada unidad académica, no parece pertinente definir un límite distinto a éste, aún citando podría discutirse la conveniencia de establecer límites diferenciado por jerarquía en el caso del estamento académico. En todo caso, parece más importante y relevante establecer estándares que aseguren la excelencia en el desempeño, y que en los procesos de evaluación/calificación se adopten las decisiones que corresponden en los casos de no cumplimiento de dichos estándares.</p> <p>Otro punto cuestionable en esta norma es el hecho que no considera los casos de personas con nombramientos a jornada parcial (mayoritariamente del estamento académico) cuya remuneración puede estar constituida en su mayor parte por una asignación de productividad, asociada a participación en actividades de investigación y de docencia (por ejemplo cursos de postítulo). Esta situación también ocurre en el caso de personas que colaboran como investigadores asociados con recursos provenientes de proyectos.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La asignación de productividad es hoy día un complemento de nuestra renta. La asignación de productividad constituye una pertenencia para cada funcionario.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La asignación es un derecho adquirido por la antigüedad en la institución.</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Se propone que los excedentes reeditados por una determinada actividad, deben considerar un porcentaje en favor de un fondo para el personal no académico de toda la Facultad, Instituto y/o hospital. Ejemplos: cursos Post grados.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Qué se entiende por extraordinaria?? ej se docente de un Diploma de Medichi?? Será necesaria una resolución???</p> <p>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Que la AUCAI pase a ser parte del sueldo permanente o base, y luego aplicar lo siguiente.</p> <p>Departamento de Danza, vía senadora María Elena Muñoz: ¿Cuáles serían los parámetros de productividad para equiparar los indicadores de la Facultad de Artes con otras Facultades que generan mayores ingresos económicos? ¿Qué pasa con los casos de productividad artística, cultural y/o patrimonial pero no económica?</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Buena parte de las productividades se refieren a la docencia de posgrado o labores de subdirección de unidad. Esta disposición limita las productividades específicamente a las unidades que generan ingresos propios distintos de los aranceles como venta de servicios, generación de patentes, etc.</p> <p>Senadora María Elena Muñoz: Existe una enorme diferencia entre los ingresos propios generados por las distintas facultades según su naturaleza disciplinar. Esto significaría que las facultades que pueden ofrecer venta de servicios seguirán teniendo mucho más fondos disponibles que aquellas cuyo rendimiento no está determinado por el mercado.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Impone un control excesivo y aumenta la burocracia. Es obviamente más sencillo y justo que la libertad sea el punto de partida, y que sólo en los casos que por alguna razón muy justificada no sea recomendable hacerlo, se pueda eliminar la posibilidad de desarrollar actividades que generen asignaciones de productividad. En esencia, la productividad no sólo está originada en la realización de actividades extraordinarias, sino que también en desarrollar "extraordinariamente" una actividad común. Adicionalmente, se debe considerar que el proceso para tramitar las resoluciones es lento. A tal punto que se han perdido proyectos que aportan prestigio y dinero a la Universidad. Esto debería ser revisado antes de sancionar este punto.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Las personas desarrollan diferentes actividades dentro del año, no todas son programables o fijas, por ejemplo proyectos o docencia, por lo que desde un punto de vista práctico se requiere poder tener flexibilidad en esta asignación. De lo contrario las unidades tenderán a prefijar el máximo asociado. Por otra parte, hay proyectos que tienen mayor duración, y por lo tanto restringirlo a 12 meses podría arriesgar su ejecución de manera exitosa.</p>

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esta norma generará obviamente fuga de profesores a otras universidades de la competencia, fundamentalmente aquellos con mayor potencial o costo de oportunidad, por lo que es necesario generar alternativas a esta situación. Esto puede ser más complejo aún para unidades que estén en términos relativos muy arriba en la región o que tengan profesores de esas características, pues incluso podrán irse a otras universidades de la región o de EEUU/ Europa. Una opción es que las unidades regulen estos máximos de modo que sean consistentes con la realidad de su disciplina y con la competitividad de su Facultad. Esto se hace más urgente cuando se considera que existen proyectos que requieren de un conocimiento muy escaso y valorado.

Senador Javier Núñez: No necesariamente debe ser de ciclo anual

Senador Javier Núñez: Depende de remuneraciones de referencia. Ver comentarios generales.

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: No puede ser asignada por actividades extraordinarias considerando que en artículos precedentes se fija la remuneración en función de las actividades que se realizan al interior de la institución. Artículo 1.

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Las actividades de productividad, deben ser propias de las actividades que realiza un académico, formación de pregrado, postgrado, investigación y docencia y no en base a actividades extraordinarias relacionadas con la captación de recursos.

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Considerando que se quiere establecer criterios para que a la misma función se otorgue igual remuneración. Otorgar desde 1-36 veces el sueldo base no está de acuerdo con el espíritu del reglamento, de que depende que sea 1 sueldo base o 36 veces el sueldo base?.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Actualmente se usa, en el Hospital Clínico, para complementar las remuneraciones: especialmente para la política de remuneraciones (pagar sueldos de acuerdo a escala) y pago de incentivos (vinculación médica; repartos en servicio de Pabellones, etc.), hasta por el equivalente a cinco (5) veces el sueldo base del grado 1°. El Hospital ha establecido retribuciones variables que recompensan la contribución al aumento de la producción asistencial, es decir, funciones habituales para que las que se nombró al personal. Este artículo impide o limita seriamente el mecanismo de incentivos a la producción

Por otro lado constituye el establecimiento de una burocracia innecesaria, que entorpecería la gestión oportuna del Hospital.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Esta modificación permite sólo hasta el equivalente a tres (3) veces el sueldo base mensual del grado de cada funcionario, lo que limita los pagos variables que actualmente se realizan en el Hospital, dejándolo fuera de toda posibilidad de contar con personal clínico especializado (técnicos, enfermeros, médicos, etc.), los que son "tentados" de manera permanente por un mercado laboral tremendamente competitivo y en crecimiento. Como ejemplos: En el caso de un Técnico de enfermería, Gr. 25°, en Pabellones, que recibe el reparto de incentivos, no podrá exceder de \$778.959 (259.653 * 3), y en el caso de una Enfermera Gr. 17°, no podrá exceder de \$1.241.472 (413.824 * 3).

En el mes de agosto de 2014 se pagó máximos por este concepto de \$808.035 y \$1.537.853, respectivamente, en los cargos usados de ejemplo.

ACAUCH, vía Mesa del Senado: El que una iniciativa o acción sea estrechamente relacionada con la función propia de la Universidad, sin que directamente se constituya en una instancia que haga ingresar recursos adicionales también debería ser considerada como mérito para obtener asignación de productividad. Por ejemplo, la participación en comisiones de innovación curricular, organización de actividades de extensión, participación en la preparación propedéutica de estudiantes que ingresan a la universidad, participación como representante de la universidad en organismos externos y donde es muy importante la presencia de la U de Chile, etc,etc.

Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: La FCFCN sugiere no innovar respecto de la situación actual. En el caso de FCFC, las productividades en más del 90% están financiadas por proyectos o asesorías técnicas desarrolladas por académicos y profesionales con JC o JP; en caso de los JP, de aprobarse este inciso, como sus sueldos base son de montos muy bajo, los desincentivaría a traer proyectos a la Facultad

Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: La FCFCN considera que asignar esta productividad debe depender de profesional o académico responsable de centro de costo respectivo.

Valentina Saavedra; presidenta FECH conjuntamente con senador Simón Piga, Senador Universitario: Ver comentario general. Creo que se debe observar en particular qué significa que no estén incluidas dentro de las funciones habituales que justifican su nombramiento. Se hace patente en este artículo la falta de una perspectiva del quehacer aquí llamado "habitual" de los funcionarios dentro de la universidad. Me parece más adecuado que la remuneración apunte a retribuir la labor habitual y permanente de los funcionarios más que entregar asignaciones especiales por labores que "generen ingresos adicionales". Sabemos que este tipo de reglamentación ha convertido en muchos casos en "habitual" la búsqueda de recursos adicionales.

Valentina Saavedra; presidenta FECH conjuntamente con senador Simón Piga, Senador Universitario: Es necesario reconocer distintos tipos de productividad y aplicar diferentes políticas en cada caso. Entendiendo de forma diferente aquellas que sí van en la línea del quehacer universitario (por ejemplo, fondos de investigación de interés nacional), versus otras actividades más bien asociadas a la venta de servicios.

Valentina Saavedra; presidenta FECH conjuntamente con senador Simón Piga, Senador Universitario: Reconsiderar el máximo para esta asignación. El sueldo base debiera tener mayor preponderancia. Con un máximo de 36 veces anuales el sueldo base puede llegar a ser solo del 25% (solo producto de esta asignación)

Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía ex senador Sánchez: ¿Qué se entiende por extraordinarias?

Jorge Matamala, Jefe Administrativo del Programa de Bachillerato, vía Ex senador Sánchez: la Asignación Universitaria de Productividad se podrá otorgar al Personal que desarrolle actividades extraordinarias, previamente autorizadas por Decreto exento de la autoridad máxima del Organismo que generen ingresos adicionales a la Universidad y que no estén incluidas dentro de las funciones habituales que justificaron su nombramiento en la institución. Quedaría tal cual cómo funciona en la actualidad.

Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Un investigador no podrá recibir AP asociadas a proyectos de investigación en su área ¿Estas deben realizarse fuera de la jornada contratada ¿ Aplica lo mismo para las secretarías, aux, personal administrativo?

José Manríquez, vía ex senador Sánchez: Creemos que esta asignación si bien es necesaria y asentimos en el hecho de la existencia de “topes máximos”, pensamos que deben desarrollarse más, de manera de evitar las discrecionalidades que se generan en la Universidad y que son origen en parte de la inequidad de las remuneraciones a igual jerarquía. Creemos necesaria mayor explicitación de los contenidos de esta asignación pues a través de la asignación por productividad se gestionan actividades académicas que no son ingreso para el académico sino devoluciones de gastos (Ej. Pago de pasajes gastos de proyectos). Entre estas asignaciones, ¿no se considera AUCAI? ¿Este queda derogado a inicio de este reglamento?

Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: Los fondos concursables otorgan incentivos u otras denominaciones (en la UCH AP) por realizar actividades de I+D+i, que pueden ser habituales para los académicos. Sobre esto la CGR ha tomado razón y por tanto no puede estar restringido para la UCH

Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía ex senador Sánchez: Agregar y con ningún otra asignación originada durante ese período.

Cristián Nabalón Valdés, Subdirector de Relaciones Humanas de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Si se puede entregar doce meses, contradice el carácter de temporal y transitorio.

Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía Mesa del Senado: Indicar que la asignación corresponderá al 70 % del monto asignado y el 30 % restante serán destinados a inversión y funcionamiento de la unidad a la que pertenece el académico (Esto permitirá reforzar el concepto de compromiso institucional).

Jorge Matamala, Jefe Administrativo del Programa de Bachillerato, vía Ex senador Sánchez: Cambiar resolución por decreto exento. Se podría agregar otro inciso: “Si al final del año calendario una vez sumado todos los ingresos propios (70%) y restado todas las Asignaciones de Productividad otorgadas en el año calendario, queda un saldo, puede ser repartido en forma equitativa a todo el Personal del Organismo y que no exceda el total haberes de la Remuneración del mes de Diciembre, si la cifra a repartir es irrelevante (menos del 10% del sueldo Base del grado 25) no se reparte. En otra instancia se sugiere: dejar que cada Organismo resuelva: “No otorgar Productividad mensual y otorgar una Productividad anual en el mes de enero con tope del total haberes de cada funcionario solo si el 70% de sus recursos recaudado le alcanza para este evento (sueldo 13).”

René Reveco Ahumada, Asesor RRHH, Hospital Clínico, vía ex senador Larrondo: El cambio de metodología para la determinación de los montos máximos de la asignación de productividad, que pasa de un máximo de 5 veces el sueldo base del grado 1 a 3 veces el sueldo base de cada persona, ya no del grado 1, reduce significativamente la posibilidad de pagar por esta vía, a modo de ejemplo las vinculaciones médicas, que en los casos de médicos con jornadas de 11 horas cuyo sueldo base es de \$46.565 , el monto máximo que se puede retribuir es de \$139.695 mensuales, monto al que debe rebajarse el que corresponda a la remuneración de la jornada normal que se compensa por esta vía.

Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori: Se reemplaza el criterio de una de nuestras asignaciones más usada, la de productividad (yo también considero que es una mala asignación que se presta para arbitrariedades y para crear una cultura de “ cualquier cosa adicional que hago, lo hago solo si me pagan...”) por un criterio que se asigna solo cuando el personal participe de actividades que generen ingresos adicionales. Así entonces una xx que la tienen, por llevar otras actividades adicionales a su función permanente, no les correspondería: por apoyar la Dirección Jurídica (lamentablemente los sumarios no generan ingresos.... Y el apoyo a la Dirección de Comunicaciones tampoco, al menos no directamente). Son solos 2 ejemplos concretos. Esto me recuerda algo esencial, y que requiere el tiempo mayor que te mencione al inicio: el reglamento debe simularse en sus efectos. Otro caso: A los Subdirectores de Dpto.. Solemos darle una compensación mediante productividad, ya no se podría. Dice que las asignaciones de productividad pueden ser en un año hasta 36 veces el sueldo mensual, es decir en promedio hasta 3 veces más que el sueldo base mensual. Parece excesivo, y no sé cómo se llegó a ese número y no a otro mayor o menor.

Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: ¿Estas cifras son compatibles con lo que indica el estatuto administrativo?

Senador Daniel Espinoza: Si bien, la idea de que el pago de productividades este asociado a actividades que generen ingresos extra es excelente; el poner un límite solo implicara que muchos decidan firmar contratos personalmente y no por medio de la U de Chile; lo que empobrecerá el quehacer de la institución y, peor aún, fomentara que las actividades “se hagan por fuera”.

Por otro lado, para quienes están en categorías con sueldos bases muy bajos (por ejemplo adjuntos), los límites propuestos imposibilitan que ellos mantengan la actividad que realizan hoy.

Senador Daniel Espinoza: Súper restrictivo porque es sobre el sueldo base, según Willy Kracht para un asistente es como 1.800.000 por mes de tope. Para los adjuntos media jornada es demoleedor: en mi caso el sueldo base es 300.000 => 900.000 de productividad por mes como máximo, caen mis ingresos más de la mitad. Tendría que dejar de hacer tantas actividades y hacer más estudios por fuera de la U.

<p>Artículo 5°.- La Asignación Universitaria de Productividad será otorgada por el Rector, previa solicitud del respectivo directivo de la unidad a la que pertenezca el funcionario y con la conformidad presupuestaria del Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, en orden a que los fondos destinados a su pago se encuentran ingresados y disponibles en arcas universitarias.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: En la práctica, esta norma tiene escasa viabilidad, puesto que no habría capacidad institucional de verificación de su cumplimiento. La centralización de un proceso administrativo tan frecuente sólo contribuiría a encabarlo. Si existieran sospechas que en alguna unidad académica no se está procediendo adecuadamente en el otorgamiento de las asignaciones de productividad, siempre es posible que el Rector disponga la realización de una auditoría. Además, ver observaciones al punto siguiente.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La asignación de productividad contempla cada año trabajado, corresponde a nuestra antigüedad en la institución. En dicho ítem se cancelaban los bienes, los cortes de clase ganados por derecho. Hoy nada de eso existe. Todo está estancado. No existe ningún tipo de incentivo para el funcionario.</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: No Creo que el rector deba asumir esta decisión, pienso que es más bien una atribución del responsable de cada Unidad académica de acuerdo a presupuesto vigente. Visado sin duda por la Vicerrectoría Económica.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Me parece demasiado engorroso, actualmente es un estímulo y con tanto trámite probablemente se reciba a destiempo.</p> <p>Senadora María Elena Muñoz: “respectivo directivo” se refiere al decano? O al director de departamento?. No queda claro cómo esta medida acabará con la actual discrecionalidad</p> <p>Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: El respectivo directivo es el/la Decano/a ¿</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿Qué pasa con asignaciones que se justifiquen por realizar tareas especiales, más allá de lo que se pueda atribuir a la jornada habitual, pero que no generen ingresos especiales?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esto resulta inconsistente con el objetivo del estatuto y promueve el centralismo, recargando de manera innecesaria e inefectiva la tarea del Rector, generando distracción de su labor más importante en la gestión y desarrollo estratégico de la Universidad. La definición a nivel de Decanato parece ser una proposición prudente, más si las actividades son propiciadas y generadas desde las unidades respectivas.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Respecto de los fondos y porcentajes que se destinan al pago la asignación de productividad se mantiene lo dispuesto en la Circular N° 7 de 1987.</p> <p>Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía ex senador Sánchez: Como una forma de estandarizar criterios para esta asignación se debe definir lo que se va a entender como productividad.</p> <p>Jorge Matamala, Jefe Administrativo del Programa de Bachillerato, vía Ex senador Sánchez: Cambiar “Rector” por “Jefe de Organismo”, simplemente para alivianar la carga de firma del Rector que actualmente el Decreto de Productividad lo firma el Decano o Jefe del Organismo.</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: Parece adecuado en el sentido que genera más transparencia al sistema, pero ¿no hace más largo y burocrático el modelo? No debiera tener la unidad un manejo transparente que le permita hacer este tipo de pagos adecuadamente? Entonces, no se incluye os incentivos por publicaciones por ejemplo?</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Hoy esto no es así; y prefiero mantener este poder donde reside hoy en día.</p>
<p>Los fondos necesarios para pagar esta asignación deberán ser generados por la actividad correspondiente y estar contemplados en el presupuesto de dicha actividad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No parece razonable esta disposición. Los overhead que las unidades académicas establecen sobre los recursos que ingresan por actividades externas permiten financiar asignaciones de productividad por actividades que no se relacionan directamente con la actividad que generó el recurso, pero que se estiman necesarias y pertinentes de realizar (por ejemplo actividades de extensión y difusión; o aquellas relacionadas con la aplicación de una política de apoyo a la inserción de nuevos académicos; o una política de fomento de la investigación, etc.). Lo importante es normar para evitar el otorgamiento de asignaciones de productividad que se sean financiadas con el presupuesto regular de la unidad académica.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: El Hospital se autofinancia y genera sus propios recursos.</p> <p>Profesor Miguel Llanos INTA, vía senador Luis Gonzalez: “y estar contemplados en el presupuesto con que contará la respectiva unidad académica.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Entonces no es estímulo, es o que corresponde no más!!!</p> <p>Senadora María Elena Muñoz: Qué pasa con la productividad que no se traduce en ingresos monetarios?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esto hace más inconsistente el artículo anterior, por cuanto, el Rector no determina, ni propicia, ni genera la mayoría de las actividades que generan los fondos asociados, ni se hace responsable por la generación de dichos fondos.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: La productividad debe ser considerada en función de las actividades del académico y no por la generación de recursos externos, no es lo mismo ser académico de la Facultad de economía y negocios, de ciencias o artes, cada uno tiene funciones productivas diferentes.</p>

	<p>Senador Daniel Espinoza: Excelente.</p>
<p>Sólo se podrán destinar al pago de esta asignación y otros costos, un porcentaje equivalente al 70% de los ingresos correspondientes a la actividad. El 30% restante, deberá ser destinado a gastos de inversión y funcionamiento de la respectiva unidad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Los porcentajes parecen arbitrarios, y no recogen la gran variedad de situaciones existentes en la institución.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: No se entiende “El 30% restante, deberá ser destinado a gastos de inversión y funcionamiento de la respectiva unidad”. Si hablamos de remuneraciones, ¿Cómo parte del monto puede ser destinado a inversión y funcionamiento de la unidad?</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Proponemos que se distribuya el 60% de las utilidades entre los funcionarios que participaron directamente, un 10% para constituir un fondo común que será distribuido anualmente entre el resto de los funcionarios y el 30% que ya está establecido.</p> <p>Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Estos % después de deducir el overead ¿</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿Se entiende no más de 70%?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: No se entiende la racionalidad de esta norma y cuál es la justificación de los porcentajes adoptados.</p> <p>Senador Javier Núñez: Dependerá de la actividad, y de la disciplina.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Asignar el 70 % de los recursos generados es un exceso. No es posible que la universidad tenga un retorno menor que el generador de los recursos, a través de cualquier actividad externa. No hay que olvidar que el personal que recibe esta asignación utiliza el nombre de la Universidad para conseguirlo y la Universidad se prestigia con la actividad de todo el cuerpo académico. En la actualidad unidades que imparten servicios de todo tipo, utilizan este argumento para justificar sueldos muy superiores a un profesor titular.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Esto es absolutamente contrario a lo que estipula la mayoría de los proyectos concursables y otras asesorías técnicas. La FCFCN propone ELIMINAR este inciso.</p> <p>Cristián Nabalón Valdés, Subdirector de Relaciones Humanas de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: 70% de los ingresos o de los excedentes???</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: La facultad no considera overhead...el nivel central ¿?</p> <p>Senador Daniel Espinoza: La regla es antojadiza; y los porcentajes también; hay múltiples ejemplos donde tiene sentido gastar el 100% en sueldos... por ejemplo en donaciones destinadas directamente a unidades académicas.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: El problema que había planteado anteriormente, ¿qué pasa con los programas de posgrado y de educación ejecutiva abiertos? Si la demanda cae ¿no se dictan ese año?¿Les bajan las remuneraciones a los profesores?</p>
<p>Párrafo 2°.- De la Asignación Universitaria de Desempeño</p>	<p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Debido a la poca claridad y objetivos de este párrafo, la FCFCN propone ELIMINAR el párrafo 2° COMPLETO</p>
<p>Artículo 6°.- La Asignación Universitaria de Desempeño se podrá otorgar en virtud del cumplimiento de metas de desempeño colectivo.</p>	<p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: O desempeño individual. Hay que recordar que muchos funcionarios trabajan solos. Entonces, estos también deben ser reconocidos, otorgándoseles.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Solo el servicio público percibe dicho beneficio. Hospital es una entidad autónoma.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Que colectivo? Por que no personales?</p>
<p>Esta asignación tendrá un carácter temporal y variable, pudiendo ser otorgada por uno y hasta por doce meses dentro de cada año presupuestario.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Parece una norma razonable, aplicable en particular en unidades dedicadas a servicios, en las cuales un mejor desempeño se traduce en un aumento en la captación de recursos. Sin embargo, si no queda adecuadamente definida dejará abierta la oportunidad para que se presione a la autoridad local o central por mejoramientos de rentas por esta vía.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Respecto de “el cumplimiento de metas de desempeño colectivo”, ¿es por el conjunto de la universidad, por facultades e institutos, por departamento?</p> <p>José Suazo, académico de la Facultad de Odontología, vía Senado Roberto Pantoja: ¿Se considerara como metas de desempeño un porcentaje de la jornada en docencia de pregrado? De ser así, entonces la pregunta que surge es ¿reemplaza esta asignación de Desempeño a la actual AUCAI? Si realmente así se reemplaza la AUCAI, entonces la duda es si estas metas son retroactivas (como el % de docencia de pregrado). De no ser así, tendremos que esperar un año para esta asignación, a menos que las metas sean mensuales.</p>

	<p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: ¿“Variable” en base a qué criterios?</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: No somos ni públicos ni privados.</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: ¿Quién fijará las metas a cumplir y si estas serán por organismos o unidad?</p> <p>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Que todas las personas tengan la misma oportunidad, y luego hacer la solicitud.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ver comentario sobre la Asignación Universitaria de Productividad (AUP), que también es válido aquí. Entre más ítems contenga una remuneración más arbitraria se hace. Un reglamento moderno debería propender a simplificar, no a aumentar la complejidad, del sistema de remuneraciones.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: El mismo comentario que se hizo más arriba a la AUP es válido aquí.</p> <p>Senador Javier Núñez: Por qué solo colectivas? Ver indicaciones generales</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: El salario de un académico o funcionario debe depender de sus propios méritos y no del desempeño de una unidad o Facultad. Esto atenta contra la carrera académica y funcionaria donde la promoción de categoría y grados dependen de méritos propios</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Nuevo beneficio, de carácter discrecional. Por la connotación de discrecionalidad, podría ocasionar conflictos con los grupos de funcionarios que no lo obtengan. Fundamental que reglamento de este beneficio contemple parámetros objetivos, cuantificables y medibles. Por otro lado, es un bono que puede convertirse en un incentivo perverso, generando desmotivación al no recompensar el esfuerzo individual (peligro de "nivelar hacia abajo").</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Al no estar definida se presta para arbitrariedades que es justamente lo que este Proyecto intenta eliminar.</p> <p>Funcionario, vía senador Burgos: Podría vincularse todo lo referente a esta asignación al cumplimiento de las metas establecidas en el PDI Local, y eventualmente a ciertos estándares fijados por la universidad, y evaluadas en el contexto del proceso de autoevaluación institucional que se contempla en el Reglamento del Consejo de Evaluación (Artículo 22° y Transitorio 2°).</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: En este caso debería aplicarse la normativa que existe para los funcionarios de las instituciones estatales.</p> <p>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori: Da para mucho... una podrá asignarla el Rector con acuerdo del Consejo, pero también los Decanos con acuerdo del Consejo de Facultad. Me temo que todos los funcionarios querrán establecer metas por los más extraños desempeños y nuevamente la gran duda: y cómo se financia?. Esto pondrá un mayor sentido de competencia en la Universidad, como existe en muchas organizaciones privadas y públicas. Sin embargo, en las públicas viene de fuera de la organización, tiene que ver con acuerdos con Hacienda y con financiamiento claro y con evaluación incluso de consultores privados para evitar todo tipo de conflicto de intereses o de ser juez y parte. Si esto no se maneja muy bien, las asignaciones se terminarán entregando sin cambios reales en el desempeño.</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Se entregará con efecto retroactivo ¿</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: El monto debería ser igual a un sueldo cada tres meses (igual al resto de la administración pública).</p>
<p>El Rector, con acuerdo del Consejo Universitario y según las disponibilidades presupuestarias, podrá establecer el monto de esta asignación, como un porcentaje del sueldo base del personal que tenga derecho a percibirla.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: En el caso de ser financiada por la unidad académica parece recomendable que se delegue en los Decanos y Directores de Instituto (con acuerdo del Consejo respectivo), la determinación del monto y temporalidad de esta asignación. Concentrar esta atribución en el Rector hace el proceso muy ineficiente. El nivel central puede ejercer funciones de superintendencia para velar que la norma se cumpla.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ver comentario acerca de la AUP.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Es necesario incluir la obligatoriedad que el otorgamiento de la Asignación Universitaria de Desempeño esté definida por un instrumento conocido por toda la comunidad.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Nuevamente incrementa burocracia innecesaria</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Nuevamente, este poder hoy en día no está en el rector; y creo que debe mantener así.</p>
<p>No obstante lo anterior, el porcentaje del sueldo base mensual que se fije para esta asignación deberá ser igual para los empleados de una misma clase o categoría o que desempeñen</p>	<p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: ¿a igual sueldo, igual función en toda la Universidad? ¿Eso se pretende?</p>

<p>una idéntica función o actividad, sin que pueda exceder del cien por ciento de éste.</p>	<p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: asignaciones por metas cumplidas deberán ser para todos iguales. Es repartir utilidades en la cual profesionales, técnicos, administrativos, otros, han producido con esfuerzo.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ver comentario acerca de la AUP.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: La frase no exceder el 100% mensual supone que algunos recibirán un monto menor al 100%. El termino exceder confunde la redacción.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar</p> <p>Simón Piga, Senador Universitario: Igualmente que en productividad, reconsiderar el máximo.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Al igual que en el caso de los profesores; esto presume que las actividades son ``equivalentes" (y requiere definir esas equivalencias, cosa ya bastante difícil); creo que no tiene sentido.</p>
<p>Artículo 7°.- La asignación por desempeño colectivo podrá ser concedida al personal que labore en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación a metas anuales, semestrales o mensuales fijadas para cada uno de ellos.</p>	<p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: Aquí se considera el trabajo que realizan "algunos" funcionarios en proyectos académicos. Discriminatorio, porque no todos los funcionarios trabajan en proyectos académicos. Debiera producirse una rotación de personal, produciendo así una equidad.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Precisar lo que se entiende por "equipos, unidades o áreas de trabajo". ¿Hablamos de equipos de investigación, unidades administrativas? ¿A qué se refieren "áreas de trabajo"?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: De esta redacción se desprende que podrían haber diferentes asignaciones por desempeño colectivo, lo que implicaría fijación de metas diferentes para diferentes equipos o unidades, lo que nuevamente sugiere que en cualquier caso, la fijación de dichas asignaciones debiera corresponder al jefe de la unidad respectiva, es decir el Decano o Director de Instituto. Tiene sentido que el Rector y el Consejo fijen elementos de las remuneraciones que sean generales para todos los empleados de la Universidad, pero no las asignaciones vinculadas al desempeño que en la práctica son verificadas por cada Facultad y/o Instituto. Además, es necesario construir, previamente, un instrumento de evaluación lo más objetivo posible.</p> <p>Senador Javier Núñez: Ideal que las metas sean transparentes, definidas individualmente también.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Este artículo atenta contra el espíritu del reglamento y más que regular crea una brecha entre las unidades. Usando el concepto de metas hay ejemplo de unidades donde académicos y directores de unidad superan largamente la remuneración de un profesor titular.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Falta conocer reglamento al efecto que dé cuenta de la forma en que se operativice, señale los indicadores y la puesta en práctica de este beneficio.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar.</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: Esta asignación pareciera ser un buen incentivo. Sin embargo, debe quedar claro qué sucede en caso de que una misma persona pertenezca a más de 2 unidades por ejemplo o si efectivamente se pagará la meta de acuerdo a la cantidad de horas contratadas.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Y no hay asignación por desempeño individual? Por qué?</p>
<p>El cumplimiento de las metas correspondientes al período precedente, dará derecho al personal que se haya desempeñado más de un cincuenta por ciento de este período en los respectivos equipos, unidades o áreas de trabajo, a la asignación establecida, siempre que hayan alcanzado un grado de cumplimiento de las metas igual o superior a un porcentaje previamente definido.</p>	<p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Las metas deben ser medidas e informadas a todo el personal del área. El cumplimiento de estas y la asignación a repartir en equidad será un aliciente para seguir adelante.</p> <p>Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Reciben el 100% de la asignación aunque no tengan el 100% del periodo...o será proporcional ¿</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Es imposible que se esto sea verificable. El grado de control que esta norma asume es altamente indeseable. Cualquier verificación que una asignación ha cumplido con su propósito debe ser realizada por sus productos.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Aquí la asignación debe ser proporcional en el caso que el personal tenga menos de 100% del periodo.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar.</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Se refiere a 50 % de permanencia o de aporte a la meta ¿</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Más burocracia....</p>

<p>Artículo 8°.- Las metas de desempeño colectivo serán establecidas por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario. Además, si se establecen metas específicas para el personal de una determinada unidad académica, requerirán de la aprobación del Consejo de Facultad o Instituto de Rectoría respectivo. Deberán oficializarse mediante acto administrativo, antes del período en que deban darse cumplimiento.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No parece recomendable que las metas de desempeño colectivo sean establecidas por el Rector. Dada la gran diversidad al interior de la institución, cuesta imaginar alguna actividad en la cual se pueda establecer metas de desempeño colectivo a nivel de toda la Universidad.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Respecto de la frase “Además, si se establecen metas específicas para el personal de una determinada unidad académica, requerirán de la aprobación del Consejo de Facultad o Instituto de Rectoría respectivo”, más allá de la aprobación del Consejo de Facultad o Instituto, quien a nivel local evalúa y fiscaliza el cumplimiento de las metas? ¿La Oficina de personal? ¿Su jefe? ¿Los directores? ¿El Vicedecano? Abajo se señala una Vicerrectoría, pero debería haber encargados locales.</p> <p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Se debe tomar en cuenta que Hospital trabaja con seres humanos, personas enfermas que necesitan de nuestro apoyo. Es delicado, cuestionable y merece de todas nuestras habilidades para el buen desempeño.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esta disposición politiza el otorgamiento de la asignación: las metas institucionales no siempre son beneficiosas para las distintas facultades. En el caso de metas específicas de facultad, demanda reducir las en el tiempo, de acuerdo al desarrollo del plan institucional, hasta su eventual desaparición. No se puede andar creando planes de desarrollo o mejoramiento institucional a cada rato.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ni el Rector ni el Consejo tienen la capacidad de verificar el cumplimiento de estas metas.</p> <p>Senador Javier Núñez: Individuales también. Ver comentarios generales.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: El definir metas colectivas atenta contra la carrera académica y funcionaria, toda vez que la promoción depende solo de méritos personales en la evaluación.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar.</p> <p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: Las metas de desempeño colectivo podrán ser establecidas por el Rector o sugeridas por las diversas facultades, unidades académicas, institutos u otros organismos pertenecientes a la Universidad, previa aprobación del Consejo de Facultad, Instituto de Rectoría u entidad administrativa superior respectiva.</p> <p>Las metas de desempeño, sean o no, establecidas por el Rector, deberán ser aprobadas por él, con acuerdo del Consejo Universitario, y oficializarse mediante acto administrativo, antes del período en que deban darse cumplimiento.</p> <p>Simón Piga, Senador Universitario: Se valora aquí que las metas tengan un carácter universitario, pues permite construir un proyecto integrado que hoy hace falta. En ese sentido, si bien el Consejo Universitario y el rector deben establecer los márgenes presupuestarios de esta asignación, parece más apropiado que sea el Senado Universitario quien establezca las metas de desempeño colectivo. Esto, entendiendo además que deben estar orientadas según los objetivos del PDI de la Universidad. Puede considerarse que estas metas puedan ser propuestas al Senado por el Rector o el Consejo Universitario.</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: En el caso de académicos debería otorgarse en función de la calificación académica y respecto del personal de colaboración según la calificación anual.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: El poder no puede residir en el rector; pues hoy no es así.</p>
<p>Las metas que para estos efectos se establezcan deberán estar orientadas a los objetivos y acciones del Proyecto de Desarrollo Institucional de la Universidad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esto es de una generalidad que la hace de hecho no aplicable.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: En este punto lo primero es clarificar cual es el proyecto institucional. En nuestra facultad no existe y tampoco se ha discutido profundamente este tema.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar.</p> <p>Funcionario, vía senador Burgos: En el caso de las metas locales, debieran estar orientadas al PDI de la Facultad o Instituto, que a su vez debe ser coherente con el de la Universidad.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Y esto que significa? De verdad es un artículo que signifique algo?</p>
<p>El cumplimiento de las metas será verificado por la Vicerrectoría que previamente se determine.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: El cumplimiento de las metas debería verificarse a nivel local (Facultad o Instituto). El nivel central puede ejercer una labor de superintendencia.</p> <p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Hospital es una Empresa rentable.</p>

	<p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Por la autoridad competente que se determine.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Para esto se debe generar un sistema de medida antes que se sancione este proyecto. Así le dará mayor robustez al mismo. A su vez hay que considerar que varios de los aspectos de control en la práctica son difíciles y costosos de implementar, y en muchas circunstancias puede ser más costoso que el beneficio obtenido. Asimismo, hay muchos procesos que debe hacer la autoridad central, por reglamentos autoimpuestos, que la propia unidad central y las Facultades e Institutos son incapaces de cumplir en los tiempos adecuados (por ejemplo, cambios curriculares u otros), por lo que agregar más exigencias y controles burocráticos es altamente ineficiente.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: eliminar.</p> <p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: El cumplimiento de las metas será verificado por la Vicerrectoría que previamente se determine.</p> <p>Vicerrectoría definirá, los indicadores y/o criterios a partir de los cuales se determinará el grado de cumplimiento de la eta. En este proceso de definición de criterios para evaluar el grado de cumplimiento de la misma, podrá solicitar, si fuese pertinente, la colaboración de entidad administrativa superior, vinculada al área de procedencia de dicha meta.</p> <p>Simón Piga, Senador Universitario: Me parece una propuesta muy adecuada que sea un vicerrector quien verifique el cumplimiento de las metas propuestas. Sin embargo, creo que nuevamente entendiendo que estas metas tienen carácter universitario y deben ir en la línea del proyecto de desarrollo de la universidad, el Senado también debería pronunciarse a medida que se van cumpliendo (o no cumpliendo) las distintas metas, teniendo participación no solo al comienzo del proceso.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Más burocracia....</p>
<p>Párrafo 3°.- De la Asignación por Interés institucional</p>	
<p>Artículo 9°.- La Asignación por Interés Institucional se podrá otorgar al personal cuyos servicios se estime sean requeridos por imperiosa necesidad o le den notorio prestigio a la Universidad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No parece conveniente introducir esta asignación, que por su definición ("imperiosa necesidad", "notorio prestigio a la Universidad"), incorpora una alta dosis de subjetividad (y eventualmente discrecionalidad) en su otorgamiento.</p> <p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Los servicios que trabajan en jornada diurna Lunes a Viernes y que han tenido que abrir por interés institucional, dándole el prestigio que la institución requiere, dejando familia, casa y demás, deberán percibir dicha asignación. Tales Policlinico, Toma de muestra, Electrocardiograma, Personal, y otros.</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Esto debiese otorgarse a personas con JC cuyo principal interés es el desarrollo de La Universidad de Chile, con total compromiso presente pasado y futuro, y lealtad hacia la Universidad y su marco regulatorio. Como requisito debiese otorgarse a académicos con calificación 3 y que hayan alguna vez participado en uno de los organismos representativos de la autoridad o gobierno universitario y que tengan nombramiento vigente con JC y acrediten una dedicación exclusiva a nuestra Universidad.</p> <p>Con esto quiero proteger por Ej. a ex senadores y el futuro de los actuales. Siempre ha habido discusión si el ser senador debería recibir una asignación y nuestros pudores lo han impedido a pesar del tremendo trabajo y dedicación a esta actividad. Creo que una manera elegante de hacerlo es que esta asignación sea recibida al final del periodo una vez finalizada la participación en el Senado por Ej. o Consejo de evaluación o Consejo Universitario o Rectoría (una especie de reconocimiento post acciones) . Es una manera de proteger a nuestros académicos que van a tener en el futuro una jubilación exigua. Lo planteo porque lo discutimos en el primer senado 2006 y dijimos que no correspondía y luego al finalizar nuestro periodo en dicho primer senado nos dimos cuenta que habíamos dejado algunas cosas de lado por nuestra dedicación y compromiso al complejo trabajo del senado. Perdón si me excedí en este punto pero con 40 años en esta Universidad me he tomado sin querer queriendo alguna licencia. Sin duda acá surge la discusión en relación a los representantes estudiantiles en los organismos de Gobierno Universitario.</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Proponemos que se incluya a funcionarios destacados en actividades extra laborales.</p> <p>Departamento de Danza, vía senadora María Elena Muñoz: ¿Cómo se define la notoriedad del prestigio y qué parámetros la determinan?</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esta asignación solicita un acto de fe en el proyecto de los rectores.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esta asignación consolida castas y ciertamente no promueve la actualización de la planta: otorga cierto poder político a los profesores eméritos y cumple una función publicitaria y no académica.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ver comentarios sobre AUP, aplicables aquí.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Antes de establecer esta asignación debe clarificarse en el proyecto institucional que define como interés institucional la Universidad. Aquí hay que comprender que cada facultad tiene realidades diversas con intereses diversos. ¿Cómo se compatibiliza esto con el interés institucional? La Universidad es diversa, esa es una de sus fortalezas.</p>

	<p><u>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez:</u> Podría emplearse en la complementación de remuneraciones para la contratación de profesionales o técnicos de interés institucional o de especialistas específicos, en reemplazo de la reducción de las asignaciones de Productividad y Complementaria Universitaria. Aun así no basta para cubrir las necesidades de adecuarse a la exigente realidad de rentas de mercado, en particular en lo que respecta a profesionales médicos. Punto de conflicto será definir el 10% del personal al que se asignará este beneficio (¿por qué el 10%), para evitar lo que se quiere evitar, es decir la discrecionalidad.</p> <p><u>ACAUCH, vía Mesa del Senado:</u> Debería eliminarse ya que se puede prestar para arbitrariedades y diferencias odiosas entre distintas Unidades al interior de una misma Facultad. Los posibles montos derivados de esta asignación podrían considerarse para mejorar la Asignación de Exclusividad. ESTA INCLUIDO EN EL PARRAFO 2 Los montos podrían apoyarse en mayor proporción las presentaciones en congresos (aumento de viático) y/o en pagos a las publicaciones (Hay revistas científicas que exigen un pago por publicar).</p> <p><u>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González:</u> Nuevamente hay una falta de criterios, definiciones, conceptos y precisiones que a la FCFCN le preocupa enormemente.</p> <p><u>René Reveco Ahumada, Asesor RRHH, Hospital Clínico, vía ex senador Larrondo:</u> Aun cuando es obvio, de la simple lectura del texto del proyecto se desprende que está dirigido a estandarizar las remuneraciones del personal de la Universidad de Chile, independientemente de la complejidad de cada unidad y de la finalidad o ámbito de acción para el que se creó, lo que puede tener consecuencias en ciertas áreas, debido a la poca flexibilidad, por ejemplo, para el reclutamiento de profesionales en especialidades en falencia o para competir con la industria del ramo en la adhesión de recursos humanos de alto o buen nivel por tema de remuneraciones. Esta materia está en parte considerada en la Asignación de interés institucional, pero la cuantía de ella es baja, al considerar como tope el doble del sueldo base del funcionario, que en particular en el estamento médico este ítem es exiguo (\$46.565 por 11 horas; \$93.139 por 22 horas; \$139.688 por 33 horas y \$186.248 por 44 horas).</p> <p><u>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori:</u> Existe algún funcionario cuyos servicios no sean requeridos imperiosamente?... “...o le den notorio prestigio a la Universidad”. Como se evaluará aquello? Y podrá ser de hasta el doble del sueldo base (¡¡¡).</p> <p><u>José Manríquez, vía ex senador Sánchez:</u> El propósito de esta asignación no parece ser clara o no se entiende bien su utilidad. Creemos necesario establecer definiciones de “imperiosa necesidad” o que le “den notorio prestigio a la universidad”, ya que de otra manera parece ser extremadamente discrecional.</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Definido por quién?</p>
<p>Sólo se podrá otorgar esta asignación a un máximo del 10% del personal de una Facultad o Instituto de Rectoría, considerando separadamente, para estos efectos, al personal académico y de colaboración. Igual límite regirá para el personal de los Servicios Centrales, pero no podrá otorgarse a quienes perciban la Asignación de Responsabilidad Superior.</p>	<p><u>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado:</u> Se debe tomar en cuenta que un % altísimo de funcionarios son mujeres, con deberes institucionales, de familia hijos, de casa, estudios y demás. Cada uno de nosotros contribuye al buen funcionamiento de la institución.</p> <p><u>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez:</u> No se entiende el 10%, podría ser mas o incluso 0% en una Facultad o Instituto. Es un punto que requiere mayor flexibilidad. A lo mejor algunas asignaciones podrían ser derechamente otorgadas por el nivel Central, como por Ej. las que planteo en el punto anterior.</p> <p><u>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz:</u> Esta disposición nos afecta especialmente en lo que concierne a los premios nacionales (número) al no especificar con claridad las condiciones de otorgamiento de la asignación.</p> <p><u>Senador Antonio Behn:</u> ¿se consideró que diferentes facultades puedan tener realidades diferentes? ¿Es suficiente con 10%?</p> <p><u>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez:</u> Ver comentarios sobre AUP, aplicables aquí.</p> <p><u>Senador Javier Núñez:</u> Depende de los objetivos estratégicos de la unidad, y de la disciplina.</p> <p><u>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea:</u> Esto debe ser otorgado a todos los que cumplan con este criterio. Esto solo generara discrepancias entre los sueldo de diferentes unidades</p> <p><u>Funcionario, vía senador Burgos:</u> La aplicaría separadamente por jerarquía, para evitar que se perjudique principalmente a las jerarquías más bajas, como sucede en casos como calificación, entre otros. Se podría limitar además para su consideración a aquellos académicos que tengan un 3 en la última calificación. Alternativamente podría coordinarse que el mismo proceso calificación identifique el 10% superior en cada unidad y jerarquía, otorgándoles un 4, y que se entregue sólo a ese grupo la asignación.</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Esto pareciera ser muy discrecional ¿no? ¿Quiénes son de imperiosa necesidad o dan notorio prestigio?</p>
<p>Artículo 10°.- La Asignación por Interés Institucional será otorgada por el Rector, previa certificación del hecho de no exceder, con su concesión, el límite señalado en el artículo</p>	<p><u>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez:</u> Nuevamente, se agrega una facultad al Rector, que en el fondo es una responsabilidad, que aumenta el control burocrático sin que queden claros los beneficios asociados. La definición por parte del Decano ya sería suficiente.</p> <p><u>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González:</u> Además, parece evidente que no se ha hecho una evaluación del tiempo que deberá dedicar el Rector y las autoridades y consejeros de facultad solamente para decidir sobre estas asignaciones.</p>

<p>precedente. Además, respecto del personal de una Facultad o Instituto de Rectoría, se requerirá la solicitud del respectivo Decano o Director, aprobada por el Consejo de su unidad.</p>	<p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: La Asignación por Interés Institucional será otorgada por el Rector, previa certificación del hecho de no exceder, con su concesión, el límite señalado en el artículo precedente. Además, respecto del personal de una Facultad o Instituto de Rectoría, se requerirá la solicitud del respectivo Decano o Director, aprobada por el Consejo de su unidad.</p> <p>Toda actividad o servicio que se estime, sean requeridos por imperiosa necesidad o le den notorio prestigio a la Universidad, deberá ser documentada con evidencia suficiente y propuesta al Rector, por el respectivo Decanato o Dirección vinculado al área dónde se desarrolla o proviene la actividad en cuestión. Rector será quien definirá, en última instancia, aquellas que perciban el beneficio.</p> <p>Simón Piga, Senador Universitario: La Solicitud debiera emanar de los consejos respectivos, más que directamente por la autoridad de la unidad.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Cual límite? Las 36 veces el sueldo base?</p>
<p>El monto mensual de esta asignación no podrá exceder el doble del sueldo base del respectivo funcionario.</p>	<p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Los sueldos base se ajustan al mercado? Las asignaciones se ajustan al mercado? Como nos comparamos hoy con quienes cumplen igual función. Atender público (enfermo), que necesita de todo nuestro apoyo, dar un cien %. Hospital hoy atiende toda el área norte y mucho más, debe ser considerado.</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿y si es un contrato de pocas horas pero muy valioso para la U?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: ¿Por qué? ¿Qué criterios se usan para determinar esta cifra?</p> <p>Senador Javier Núñez: Depende de las remuneraciones de referencia en la disciplina.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Igual que otros artículos de que depende que reciba 1 sueldo base o 2 sueldos base.</p> <p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: El monto mensual de esta asignación no podrá exceder el doble del sueldo base del respectivo funcionario. Dicho beneficio se otorgará, hasta que la actividad o servicio por el cual se otorgó cese, ocasional o definitivamente.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Todo este punto tampoco habla sobre la "sustentabilidad" de los sueldos y asignaciones; esto es altamente irresponsable y peligroso para la U.</p>
<p>TITULO III - DE LAS ASIGNACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO</p>	
<p>Párrafo 1°.- De la Asignación de Jerarquía Académica</p>	
<p>Artículo 11°.- La Asignación de Jerarquía Académica tiene como propósito reconocer el nivel e idoneidad para desempeñar actividades académicas en la Universidad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver indicaciones generales a la propuesta. Existe una alternativa más simple a la introducción de esta asignación, si se define una reglamentación específica para el estamento académico. Específicamente, se sugiere definir una escala de sueldo que establezca una remuneración base para cada jerarquía, con una diferenciación porcentual entre ellas (ver el caso de la FCFM en las indicaciones generales). La diferenciación en la remuneración efectiva entre académicos de una misma jerarquía queda de este modo asociada a su mayor o menor grado de participación en actividades de investigación (proyectos), en docencia (por ej, programas de diplomas y cursos de postítulo), y en servicios o asesorías, por las cuales recibe una remuneración adicional en la forma de una asignación de productividad.</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Me parece que esta es una muy buena iniciativa.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esta asignación parece sustituir las asignaciones profesional y académica complementaria, aumentándolas aproximadamente en un 1.7% con respecto a las asignaciones actuales.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: No tiene sentido fijar porcentajes para todas las Facultades e Institutos. No se entiende qué se persigue con esta norma.</p> <p>Senador Javier Núñez: Ver indicaciones generales. No necesariamente es lo mejor para la unidad.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Esto confunde más el tema de remuneraciones.... no debería estar incluido esto en el sueldo base?</p>
<p>Artículo 12°.- El Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, fijará el monto de esta asignación para los</p>	<p>Académica Carla Badani, de la Facultad de Artes, vía Mesa del Senado: Se supone que se suprime la jerarquía de ayudante, de acuerdo al nuevo reglamento. Entonces donde queda ese porcentaje? Tengo otra consulta. Qué sucede con los grados académicos? Me refiero a grado 6 o 9 por ejemplo. Me pregunto esto porque</p>

académicos con la jerarquía de Profesor Asistente. Dicho monto servirá para determinar la asignación que se otorgará a los académicos de las otras jerarquías de acuerdo al porcentaje respectivo que aparece en la siguiente tabla:

JERARQUÍA ACADÉMICA	ASIGNACIÓN
Profesor Titular de la Categoría Ordinaria o Docente	170%
Profesor Asociado de la Categoría Ordinaria o Docente	140%
Profesor Asistente de la Categoría Ordinaria o Docente	100%
Instructor de la Categoría Ordinaria	70%
Ayudante de la Categoría Ordinaria	50%
Profesor Adjunto	100%
Instructor Adjunto	70%

aparecen los grados solamente para el personal de colaboración, pero no tengo claridad acerca de cuáles son los criterios que se emplean para asignar un grado académico determinado y si esto se refleja finalmente en la remuneración y de qué forma.

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Se propone que en lugar de una asignación, se defina la base de la remuneración para una jerarquía del estamento académico como la suma de lo que actualmente se conoce como el sueldo base, la asignación de título y la asignación universitaria complementaria (AUC), utilizando esta última como variable de ajuste que asegure que todos los académicos de dicha jerarquía en una determinada unidad académica reciban la misma remuneración.

En la sección de indicaciones generales a la propuesta se presenta la escala que la FCFM aplica al total de la remuneración base para el estamento académico con nombramiento de media jornada o superior.

Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Me parecería mas correcto hacer algunas diferenciaciones entre la categoría Ordinaria y solo la Docente. Por ejemplo, a dicha tabla subiría en un 10% mas a la categoría ordinaria. Es así como:

Prof. Tit. Ord. 180%/Doc. 170%

Prof. As. Ord. 150%/Doc. 140%

Y así sucesivamente.

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Más tareas para el Rector y el Consejo Universitario. Cada Decano ya tiene esta tarea, si la considera necesaria al desempeño de su Facultad.

Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Y no habían aprobado que existieran instructores de carrera docente???

Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Creo que la diferencia entre Titular y Asociado es demasiada, justamente pensando que la edad de los actuales Asociados les ha hecho vivir un periodo laboral en extremo difícil: aceptar sueldos bajos, gestionar la financiación de sus postgrados y capacitaciones, educación profesional autofinanciada, educación pagada para los hijos, pertenecer a un sistema de salud y de pensiones perversos, acoso político y laboral permanentes, etc. Entonces, que para ambas categorías el porcentaje debiera ser igual (170 %), y que las diferencias estén solo en el sueldo base.

Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Aparentemente es relativamente equivalente a los montos actuales de la suma de la asignación de título y la asignación complementaria.

Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Tienen derecho a esta asignación los académicos independiente del N° de horas contratadas y en proporción a la jornada ¿???

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Esta escala es discutible y por cierto no considera el fenómeno de salarios reversados (reverse salaries) que ocurre por ejemplo en las universidades norteamericanas, en que los profesores jóvenes (Asistentes o Asociados con buen record de publicaciones) pueden tener salarios bases más altos que profesores asistentes y asociados más antiguos).

Senador Javier Núñez: Ver comentarios generales, depende de remuneraciones de referencia en la disciplina.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Se estima este artículo como positivo, en el sentido de que incentiva la carrera académica. Si el monto base establecido en relación a la jerarquía de Profesor Asistente es significativa, será incentivo para que un mayor número de profesionales se interese por seguir la carrera académica, como también para alcanzar la máxima jerarquía en el menor plazo. Además, será un estímulo para lograr el grado de Profesor Asistente para académicos nuevos.

René Reveco Ahumada, Asesor RRHH, Hospital Clínico, vía ex senador Larrondo: La asignación de jerarquía académica que se describe en el Título III de las asignaciones del personal académico, podrá o no ser un incentivo interesante, dependiendo de la base que se defina.

Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori: en principio nada que objetar (no sé cómo vez tus los porcentajes de acuerdo a la progresión en la carrera), salvo en cómo nos ayudarán a incrementar nuestro presupuesto para financiar el incremento general que supone.

No obstante lo anterior, excepcionalmente una Facultad o Instituto de Rectoría, previo acuerdo de su Consejo y según las disponibilidades presupuestarias, podrá solicitar al Rector que los académicos de su unidad tengan una Asignación de Jerarquía Académica distinta a la establecida para toda la Universidad, sin que ésta pueda exceder o disminuir en más del 10% de aquella que corresponda a cada jerarquía y

Académica Carla Badani, de la Facultad de Artes, vía Mesa del Senado: por qué una facultad o instituto debería hacer excepciones? Cuál es el argumento que justifica esta excepción? No me parece que esto contribuya a la equidad y a la transparencia.

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver punto 1.3 de las indicaciones generales a la propuesta. Una política que limite a +/- 10% la diferencia de remuneración para una determinada jerarquía, entre unidades académicas, si bien puede parecer adecuada en un nivel conceptual, en la práctica no es compatible con una política que asegure a todas las unidades académicas la posibilidad de constituir un cuerpo académico de excelencia, en el contexto obligado de competencia con otras unidades del medio universitario, que no se caracteriza por una política homogénea de remuneraciones en el estamento académico.

Senador Antonio Behn: ¿no es esta una forma de mantener facultades de clase A, B y C?

<p>resguardando que dentro de la respectiva Facultad o Instituto todos los académicos de una misma jerarquía reciban igual asignación.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: No debería ser necesario pedir permiso para tomar una decisión que las propias autoridades de una unidad conocen más de cerca que el Rector y el Consejo.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Este punto debería ser eliminado, atenta contra el espíritu del reglamento de igualar los sueldos del personal. Nuevamente de que depende que reciba un 10% más o menos de porcentaje asignado.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: No debería utilizarse, es discrecional.</p> <p>Simón Piga, Senador Universitario: Me parece que la aplicación de esta política asume condiciones desiguales para los académicos de distintas unidades de la universidad, según las condiciones presupuestarias de cada facultad o instituto. No me parece que se justifique claramente porqué la universidad valoraría de forma distinta la labor de los funcionarios dependiendo de las condiciones presupuestarias de la Unidad. No queda claro además, a que se refiere específicamente que esta norma se aplicará “excepcionalmente”.</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: Esa asignación variable de 10% está relacionada a la generación de ingresos propios de la unidad, por ejemplo?</p>
<p>No tendrán derecho a la Asignación de Jerarquía Académica los Ayudantes, Instructores y Profesores Asistentes que estén excedidos en el plazo de permanencia en su respectiva jerarquía, conforme lo establecido en el Reglamento General de Carrera Académica.</p>	<p>Académica Carla Badani, de la Facultad de Artes, vía Mesa del Senado: Se supone que no existe la jerarquía de ayudante.</p> <p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No parece necesaria una medida como esta. La permanencia máxima de académicos(as) con jerarquía de Ayudante, Instructor o Profesor Asistente está regulada, y como su nombre lo indica, debiese hacerse efectiva.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Esta medida se suma a la rebaja de puntaje por sobrepasar el límite de permanencia en el nivel lo cual ya es un castigo en sí.</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: No deberían estar en las Unidades si no cumplen la norma ;</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Esta gente se supone que debe irse de la universidad, no?</p>
<p>Párrafo 2°.- De la Asignación de Exclusividad</p>	
<p>Artículo 13.- La 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.</p>	<p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: ¿Quién cautelará que este compromiso se cumpla? Hay que recordar que el académico no marca la entrada o salida con tarjeta TUCH. La autoridad debe fijar el mecanismo de control.</p> <p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: La conveniencia de implementación de esta norma merece ser analizada con cuidado. Es claro que en el caso de académicos que se encuentran en el límite inferior de un desempeño aceptable, no parece recomendable asignarles una asignación especial por dedicación exclusiva, particularmente considerando que es posible que no tengan opciones laborales fuera de la institución. Una asignación de este tipo, si se implementa, tiene que estar asociada a un desempeño notable.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: ¿Reemplaza la AUCAI o es otra cosa?</p> <p>Andrea Maturana Ramírez, académica Fac. Odontología, vía senador Fermín González: Este punto plantea exclusividad solo para los que tengan 44 hrs, sin embargo, en mi caso por ejemplo, yo tengo exclusividad con la Universidad de Chile pero tengo solo 22 hrs, las otras 22 también las desempeño en el Servicio Público, que pasaría en ese caso? Creo que es importante que exista el nexo entre el servicio público y nuestra facultad, por lo motivos que siempre se han discutido.</p> <p>Valentina Fajreldin Chuaqui, Académica Fac. Odontología, vía senador Fermín Gonzalez: Pedir jornada completa es atentatorio contra el derecho personal a trabajar menos tiempo. En mi caso, reivindico mi exclusividad con la Universidad en el sentido de que no trabajo ni lo haré con otras Universidades, pero también reivindico mi derecho a trabajar tantas horas como crea eso es compatible con mi maternidad. En el discurso de género que levanta la Universidad, ello debe considerarse.</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: No me parece anual, un compromiso real presente y con proyecciones debiese ser al menos por un quinquenio.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: La jornada completa atenta con tener cargos compartidos con el sistema de salud, lo que ocurre en todos los campos clínicos;¡¡¡</p> <p>Silvana Castillo Parra, Académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: No debería limitarse solo para actividades realizadas en Universidades privadas? ¿Qué ocurre si una Unidad de alguna Universidad pública solicita apoyo académico por el reconocimiento que un profesor tiene en un área específica? No es valorable que académicos de nuestra Universidad sean reconocidos y requerida su opinión y experiencia en otras Universidades o instituciones públicas? Si lo limitamos a la existencia de convenios entre la Universidad y otra Institución, no hará esto burocrático, engorroso y limitante la realización de actividades que se requieran en plazos acotados?</p>

	<p>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Esta asignación debiera ser otorgada a todos los académicos de Profesiones Universitarias Excluyas (12) con Jornada Completa.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esta asignación parece sustituir al AUCAI.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esto es contrario a las facultades y departamentos con gran número de asistentes. Pretende forzar el ascenso de jerarquía en circunstancias que las plantas no son coherentes con las necesidades de las unidades (faltan académicos).</p> <p>Senadora María Elena Muñoz: Será entonces como el AUCAI?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Los académicos a tiempo completo de la Universidad ya tienen dedicación exclusiva. Sus contratos deberían decirlo en forma explícita, porque su actividad dentro de la Universidad es parte del patrimonio intangible de la misma. Si las remuneraciones para empezar son atractivas y competitivas, no debería ser necesario pagar una asignación de exclusividad.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Como se compatibiliza este artículo con el derecho que tiene los académicos de realizar un número de horas fuera de la institución.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Podría reemplazar a la Asignación AUCAI, con la diferencia de que exige jornada completa.</p> <p>Funcionario, vía senador Burgos: Debiera excluirse naturalmente a los académicos de Categoría Adjunta de este beneficio, pues de acuerdo al nuevo Reglamento de Carrera, debieran desempeñarse en una sola tarea y nunca por más de 21 horas.</p> <p>Funcionario, vía senador Burgos: Para dar espacio a casos de renuncia voluntaria a mayor jornada por razones personales (cuidado de los hijos, etc.), podría reconsiderarse que la exclusividad pudiera beneficiar a académicos con jornadas de 22 a 43 horas siempre y cuando firmen un compromiso de exclusividad, esto es, que efectivamente no están trabajando en otra Universidad. Adicionalmente, podría definirse un mecanismo similar para aquellos casos en los que la Unidad no está en condiciones de entregar mayor jornada por razones de presupuesto, siendo del interés del académico dedicarse exclusivamente a la Universidad de Chile en caso de existir la posibilidad.</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: ¿Se ha discutido si esta asignación también se pudiera otorgar a funcionarios no académicos?</p> <p>Senador Daniel Espinoza: No dice que es un compromiso de exclusividad... en que actividades? Por otro lado, esto no debería ser parte (la exclusividad) de lo que se espera de todo el personal de JC?</p>
<p>En virtud del compromiso de exclusividad anual, el académico no podrá desarrollar actividades de docencia en otras instituciones de educación superior durante el período correspondiente. Sólo se exceptúan aquellas actividades que se realicen en el marco de un convenio suscrito previamente entre la Universidad y otra institución de educación.</p>	<p>José Suazo, académico de la Facultad de Odontología, vía Senador Roberto Pantoja: ¿El no desarrollar actividades de docencia en otras instituciones de educación superior durante el período correspondiente se refiere a toda actividad o solo a las remuneradas por esta otra universidad? ¿Qué pasa con los alumnos que vienen de otras universidades y realizan tesis con profesores de la Universidad de Chile como tesis? Sugiero clarificar que se esclarifique que se trata de actividades remuneradas en este punto del reglamento, ya que habitualmente somos invitados a dictar clases en otras universidades y/o recibimos alumnos de otras instituciones (en ambos casos sin ser remunerados).</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Precisar lo que se entiende por “no podrá desarrollar actividades de docencia en otras instituciones de educación superior durante el período correspondiente”. Por ejemplo, muchas veces se nos invita a dictar una o dos clases sobre nuestras investigaciones en el curso a cargo de otro académico, sea en pre o postgrado, o se nos invita a dictar clases en el extranjero. ¿Esto significa no respetar la exclusividad? Se entiende que la idea es que no se preste docencia regularmente en otras universidades nacionales, pero tampoco se debería eliminar cualquier participación puntual en otras universidades como parte de las labores de difusión o extensión de investigación por ejemplo o que indican el prestigio del académico por ser invitado puntualmente en otras instituciones. Respecto de “marco de un convenio suscrito”, ¿hablamos de convenios marcos ya preexistentes o de convenios que se firmen específicamente para la actividad que realizará el académico?</p> <p>Andrea Maturana Ramírez, académica Fac. Odontología, vía senador Fermín González: Si yo trabajo 22 hrs en U. De Chile y 22 hrs en servicio público pero no en otra Universidad?</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Hay muchos académicos que tienen dedicación exclusiva con una asignación monetaria baja (Ley 15076) y que para obtenerla tuvieron que, en el momento de entrada a la Universidad, sellar su compromiso haciendo una declaración jurada ante Notario. Creo que es la manera legal de hacerlo, y por lo tanto quienes ya la tienen debiesen ser los primeros beneficiados con la asignación actualizada.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Debe quedar explícita la excepción para los profesionales de la salud convenio suscrito previamente entre la Universidad y otra institución de salud.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Esto solo favorece a las facultades beneficiadas con convenios marco referidos a prestaciones de servicio (caso específico de medicina que en este proyecto de reglamento pierde la ley 15.076).</p>

	<p>Senador Javier Núñez: Qué pasa con clases informales en otras universidades, por invitación?</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Esta restricción debe ser para todos los académicos que desarrollen otra actividad profesional, ya que en caso contrario es discriminatorio. Propongo que no pueda exceder a las 11 Hrs., que permita la Ley, independiente donde la desarrolle.</p>
<p>Artículo 14.- En el evento que el académico no cumpla con su compromiso de exclusividad anual, deberá devolver a la Universidad las sumas de dineros que haya recibido por este concepto, debidamente reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor, y no podrá a futuro percibir esta asignación.</p>	<p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Cómo se sabrá esto? Por eso habría que ligarlo con lo planteado en el punto anterior, para que haya maneras más formales de velar por los intereses de nuestra Universidad.</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿pena perpetua? Debiera haber un plazo después del cual el castigo sea levantado.</p> <p>Senador Javier Núñez: ¿No hay una graduación según el tamaño de la infracción?</p>
<p>Artículo 15.- La Asignación de Exclusividad será pagada en forma mensual durante el año en que se extienda el compromiso. El monto de esta asignación se expresará como un porcentaje de la Asignación de Jerarquía que corresponda al académico, que deberá ser igual para todos los académicos de una misma jerarquía. Este porcentaje será fijado anualmente por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario.</p>	<p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Cuando se señala “en forma mensual durante el año”, se refiere a los 12 meses o 10 como ocurre ahora con al AUCAI?</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez:del Consejo Universitario, luego de un informe emanado por una comisión tripartita compuesta por representantes de la Vicerrectoría económica, del C.U. y del Senado (2-3 c/u)</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Esta Asignación elimina la actual Asignación AUCAI.?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Este monto no se señala, pero si es muy bajo en términos relativos, puede genera el efecto inverso al deseado, que muchos profesores que actualmente funcionan con exclusividad, finalmente se les incentive a dejarla y ofrecer sus servicios a otras universidades e instituciones. La realidad existente en la Universidad a este respecto es dispar. Podría suceder que el resultado final fuere entregarle talento a las universidades competidoras.</p> <p>Senador Javier Núñez: ¿No depende de la disciplina?</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: No tiene límite de duración, jerarquía ¿</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: El porcentaje mínimo debiera establecerse en 25%, como es actualmente la AUCAI.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Nuevamente.... esto presume que igual jerarquía, igual actividad.... lo que sencillamente no ocurre en ninguna parte... al menos no con 4-5 niveles de jerarquía total.... Por último, no exige el equilibrio presupuestario REAL de las unidades; por qué?</p>
<p>Párrafo 3°.- De la Asignación de Fomento a la Inserción en la Academia</p>	
<p>Artículo 16.- La Asignación de Fomento a la Inserción en la Academia podrá otorgarse a quienes ingresen por primera vez al cuerpo académico de la Universidad.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Esta asignación parece adecuada en el contexto de la aplicación de una política rigurosa de contrataciones en cuanto a la excelencia de los postulantes seleccionados, de modo que con este apoyo inicial puedan optar con altas expectativas de éxito a los fondos de iniciación en la academia disponibles a nivel institucional (ej. U-Inicia de la VID) y externo (ej. proyectos Fondecyt de Iniciación).</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: Excelente idea. En Facultad de Ciencias Sociales mucha gente de nivel asociado no ha querido venirse por los niveles de remuneración. Ayudaría a paliar este problema en casos puntuales de personas que tienen trayectoria y prestigio.</p> <p>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Con respecto a esto mismo, este tipo de acciones no fueron ofrecidas para los actuales profesores Asociados.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: El monto asignado reduce los ingresos actuales, al menos para los profesores asistentes y obliga a pasar de jerarquía al cabo de tres años. Ver artículo 17, párrafo 2.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ver comentario más arriba sobre la inconveniencia de hacer aún más frondosa la proliferación de elementos en la remuneración, que llevan a grados decrecientes de racionalidad económica. Es imposible normar todas las dimensiones de la vida de un académico y de remunerarlas por separado.</p>

	<p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Esta asignación debe ser eliminada, ya que es la asignación profesional, la que debe compensar el valor de mercado al captar un profesional. Claramente la debemos recibir todos los que hemos sacrificado un menor sueldo de mercado, por la pasión a nuestro trabajo y el orgullo de pertenecer a la universidad de Chile.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: En la forma en que se encuentra redactado, beneficia a los contratos nuevos y excluye a los académicos con nombramiento vigente, especialmente a quienes se encuentran en jerarquías de ayudantes e instructores.</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: ¿Esto incluye a personal que trabaja por largos períodos con contratos a honorarios y que posteriormente son jerarquizados y contratados?</p>
<p>Para que el académico pueda percibir dicha asignación deberá suscribir un compromiso mediante el cual se obliga a servir en la Universidad con dedicación académica exclusiva y en jornada completa, durante los primeros tres años. En caso de no cumplir con dicho compromiso, el académico deberá devolver a la Universidad la suma de dinero equivalente al monto total percibido por concepto de esta asignación debidamente reajustada según la variación del Índice de Precios al Consumidor, sin que pueda reducirse atendido el cumplimiento parcial del compromiso de permanencia.</p>	<p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: 5 años</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Lo mismo que observación anterior, tendremos problemas en los campos clínicos, ahí hay profesionales con 22 horas de la universidad y 28 (turnos) del servicio de salud</p> <p>Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Se exigirá una póliza de fianza...?</p> <p>Senador Javier Núñez: Compromisos deben ser transparentes, ver comentarios generales.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: La exclusividad debería ampliarse a cualquier otra actividad que desarrolle en otra institución. Es decir, el académico no podrá trabajar en otra institución.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: ¿Cuál es el o los criterios para otorgar esta asignación?</p>
<p>Artículo 17.- Esta asignación será pagada en forma mensual durante el período en que se extienda el compromiso respectivo y su valor será fijado por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, debiendo ser igual para todos los que tengan una misma jerarquía académica.</p>	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Se propone restringir este apoyo a un año.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Nuevamente, se le agregan responsabilidades innecesarias al Rector y al Consejo Universitario.</p> <p>Senador Javier Núñez: No debiera depender de la disciplina?</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Nuevamente, parece evidente que no se ha hecho una evaluación del tiempo que deberá dedicar el Rector y las autoridades y consejeros de facultad solamente para decidir sobre estas asignaciones. Criterios para asignar este valor debieran incluirse.</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Es no renovable ¿</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Dependiendo de qué montos se fijen esto podría complicar la contratación de académicos jóvenes en el DII</p>
<p>Esta asignación es incompatible con la asignación de exclusividad, regulada en el párrafo precedente.</p>	<p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: OK, pero en términos de montos ¿es equivalente?</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: El interesado podrá optar a una u otra asignación</p>
<p>TITULO IV – DE LAS ASIGNACIONES DEL PERSONAL DE COLABORACIÓN</p>	<p>Sra. Alicia Hernández, funcionaria de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, vía senador Daniel Burgos: En las modificaciones al estatuto universitario, aprobadas por el consejo ¿No habían cambiado personal de colaboración por funcionarios no académicos?</p>
<p>Párrafo 1º.- De la Asignación Universitaria del Personal de Colaboración</p>	<p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: El Reglamento debería propender a simplificar y no a complejizar. Las “asignaciones” son características de la administración pública, no de una universidad moderna.</p>
<p>Artículo 18.- La Asignación Universitaria del Personal de Colaboración tiene como propósito reconocer la pertenencia de un funcionario a una determinada planta del personal no académico de la Universidad, en relación con su ubicación en un grado de la Escala Única de Sueldos.</p>	<p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: La formulación “tiene como propósito reconocer la pertenencia de un funcionario” es confusa. ¿Es parte de la remuneración normal o es un “premio”? El término reconocer no ayuda a saber de qué se trata.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: El Hospital carece de Carrera funcionaria, por lo cual no existe escalafón de mérito. Estamos estancados en el grado 23 y 25.</p> <p>Senador Javier Núñez: Ver comentario general</p> <p>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori: cómo nos financian esta asignación.</p>

Artículo 19.- El Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, fijará el monto de esta asignación 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 la siguiente tabla:

CLASE DE PLANTA	GRADOS	ASIGNACIÓN
Planta de Directivos	1° al 7°	160 %
	8° al 12°	150 %
	13° al 17°	140 %
Planta de Profesionales	4° al 7°	130 %
	8° al 12°	120 %
	13° al 17°	110%
Planta de Técnicos	5° al 11°	100 %
	12° al 18°	90 %
	19° al 25°	80 %
Planta de Administrativos	5° al 11°	70 %
	12° al 18°	60 %
	19° al 25°	50 %

Sra. Alicia Hernández, funcionaria de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, vía senador Daniel Burgos: Definanse los requisitos de la planta profesional y técnica, título reconocido. Planta administrativa debiera igualarse a los beneficios de la planta técnica en consideración de muchos funcionarios que tienen formación o perfil técnico, pero están en este escalafón por un tema de ocupar vacantes del momento. Por otra parte debe existir una compensación a quienes por tener título profesional, su remuneración base excede del límite para obtener la bonificación más alta en desmedro de otros funcionarios con mayores ingresos y que no acreditan título. Debiera revisarse caso a caso para un ordenamiento y correcta ubicación de cada funcionario en el escalafón que le corresponde.

Elizabeth Margarita Vivar, funcionaria Contraloría Interna, vía Senador Abraham Pizarro: Cada año debiesen revisarse los documentos que permitan la corrida de grados del personal, para que estén en los grados que les correspondan y poder percibir esta asignación correctamente.

Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: Directivos y Profesionales con "título". Técnicos con "Título Técnico". Últimos porcentajes cambiarlos respectivamente por 75%, 70%, 65%, 50%, 45% y 40%.

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Respecto de la viabilidad de esta norma, los porcentajes indicados en la tabla adjunta no parecen recoger adecuadamente la realidad institucional en cuanto a sus complejidades. En las indicaciones generales a la propuesta se señalan las restricciones que la competencia universitaria externa impone a la aplicación de una política transversal de remuneraciones para el estamento académico, lo cual también tiene un impacto en las remuneraciones del personal directivo de estas unidades. Por otra parte, la propuesta no reconoce la existencia de la diversidad salarial en el mercado profesional externo, o la necesidad de satisfacer necesidades específicas, para lo cual se requiere contratar- profesionales o técnicos de alta especialización, cuyas remuneraciones no se pueden ajustar con una tabla como esta. En definitiva, la propuesta no considera las diversas realidades que caracterizan una universidad compleja que aspira constituirse en una de clase internacional.

Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Funcionarios con más de 30 años de servicio se encuentran en el grado 25 no pudiendo acceder a ningún tipo de ascenso lo que afecta directamente en nuestras remuneraciones. Es inviable.

FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Proponemos que las Plantas Técnicas y Administrativas tengan el mismo porcentaje.

Respecto a los porcentajes es injusto que en ningún rango se topen los porcentajes ej:

El profesional de los grados alto 130% es inferior al directivo más bajo 140% y así sucesivamente

75%

70%

65%

50%

45%

40%

Antigüedad en la Universidad

Guadalupe Victoria Álvarez De Arava Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Desconozco las asignaciones del personal de colaboración en cargos directivos. En todo caso me pregunto: ¿quién tiene grados 1-6?

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Tres indicaciones a esta propuesta son:

- Considerar una escala más amplia de porcentajes

- Hacer esta escala de manera no categórica (por grupos de grados) sino que asociada a cada grado.

Senador Javier Núñez: Las remuneraciones de personal de colaboración también pueden depender de la disciplina. Ver comentario general.

Senador Javier Núñez: Depende de disciplina, y productividad?

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Eliminar al igual que en el cuerpo académico, este 10% es arbitrario y depende de personas y no méritos.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Reduce el máximo mensual actual de \$7.358.666 (equivalente a siete veces el sueldo base del Gr. 1°), al producto que resulte del monto que se defina para el personal de la planta de técnicos de los grados 5° al 11°, aumentado en el porcentaje que se muestra en la tabla, conforme a la planta y al tramo de grado asociado. En este nuevo escenario un directivos de exclusiva confianza Gr. 4°, podrá obtener por este concepto un 160% del monto que se defina para técnicos del rango del grado 5° al 11°.

Norma González Osses, vía senador Pizarro: necesito que se aclare el artículo 19, del Título IV de la asignaciones del personal de colaboración, cuáles van hacer los criterios que va a usar el Rector y el Consejo Universitario para entregar dichas asignaciones para el personal perteneciente a la Planta de Técnicos de los grados 5° al 11° de la escala única de sueldo

Cristina Tapia, Presidenta FENAFUCH, vía senador Pizarro: consideramos que existe una brecha muy amplia entre el máximo porcentaje asignado (160% planta directivos) y el mínimo 30% de la planta auxiliar. Además estimamos que se podrían entregar los mismos porcentajes a la planta técnica y a la planta administrativa, sin diferencias.

Pedro Silva, vía senador Pizarro: el grado puede estar entre cualquier de los asignados por la Universidad, a este punto en particular me refiero a: un funcionario en planta técnica podría tener grado 5 al 11, 12 al 18 o 19 al 25. No existe un límite en este caso para decir que los funcionarios en planta técnica deben estar en

Planta de Auxiliares	14° al 17°	40 %	<p>el rango del 5 al 11 y del 12 al 18 solamente. Esto se presta para que a un funcionario en planta técnica, podría simplemente asignarle una planta grado 22 y no se le valora el simple hecho de haber estudiado y desempeñar de mejor forma su función. Existen estos límites, de acuerdo al documento, esto no es así.</p> <p>Manuel Horacio Cabezas, vía senador Pizarro: que pasara con los funcionarios que tienen título técnico profesional y ejercen en la práctica este título en la unidad a la que pertenecen y siguen en la Planta Administrativa, ¿se pretende regularizar esto? y si no está contemplado, creo que habría que incluirlo.</p> <p>Alicia Hernández, vía senador Pizarro: definir conceptos y condiciones para ubicarse en: Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar. ¿Acreditan sus competencias quienes se encuentran en planta profesional o técnica? ¿Qué pasa con personal administrativo que tiene como acreditar formación y experiencia técnica o profesional, puede cambiar de planta para percibir mejor asignación?</p>
	18° al 21°	35 %	
	22° al 25°	30 %	
<p>No obstante lo anterior, excepcionalmente una Facultad o Instituto de Rectoría, previo acuerdo de su Consejo y según las disponibilidades presupuestarias, podrá solicitar al Rector que el personal de su unidad tenga una asignación distinta a la establecida para toda la Universidad, sin que ésta pueda exceder o disminuir en más del 10% de aquella que corresponda a cada planta y sus respectivos grados, resguardando que dentro de la respectiva Facultad o Instituto todos los funcionarios pertenecientes a una misma planta y grado reciban igual asignación.</p>			<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Las variaciones permitidas de +/- 10% de remuneraciones se refieren a diferencias entre unidades académicas. No se consideran diferencias internas de remuneraciones, que pueden ser muy significativas cuando se requiere satisfacer necesidades específicas de personal profesional, técnico o de servicio con altos niveles de especialización.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La planta técnica y administrativa no tiene acceso a los grados descritos. Se debe implantar urgentemente la Carrera Funcionaria, para acceder a mejoras en los sueldos actuales.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Las autoridades de las unidades saben más sobre la realidad de su unidad que el Rector o Consejo.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Eliminar al igual que en el cuerpo académico, este 10% es arbitrario y depende de personas y no méritos.</p> <p>Simón Piga Senador Universitario: Ver indicación al artículo 12 de la asignación por Jerarquía.</p> <p>Cristián Nabalón Valdés, Subdirector de Relaciones Humanas de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Se determinará un grado de ingreso para cada persona según función o debe comenzar en el grado de inicio menor??</p>
<p>Párrafo 2°.- De la Asignación Profesional</p>			
<p>Artículo 20.- La Asignación Profesional es un beneficio que se otorga a aquellos funcionarios que se desempeñen en jornada completa y que posean un título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del país. Para estos efectos, los grados de Doctor, Magister y Licenciado, excluidas las Licenciaturas o Magíster que conducen a títulos profesionales, tienen el carácter de título profesional.</p>			<p>Académica Carla Badani, de la Facultad de Artes, vía Mesa del Senado: yo creo que esto es injusto, debería ser para todas las jornadas y además también debería darse para el personal académico, pero quizás como un incentivo a quienes alcancen grado académico de doctor.</p> <p>Elizabeth Margarita Vivar, funcionaria Contraloría Interna, vía Senador Abraham Pizarro: Sin esta asignación, los funcionarios no podrán asumir cargos de Jefaturas de Departamentos o Direcciones.</p> <p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Este concepto parece ser aplicado con una lógica de administración pública. En la definición del perfil en un concurso para llenar un cierto cargo, debería quedar explícito la condición profesional o no-profesional de la persona que se desea contratar, y la planta a la cual quedará adscrito, siendo por tanto la asignación profesional parte del diseño de su remuneración. El hecho que una persona obtenga un título profesional mientras ocupa un cargo que no tiene esa exigencia, no debiera hacerla acreedora automáticamente al derecho de recibir esa asignación (particularmente si el título obtenido no es pertinente para la labor contratada). Aplicar esta norma con el criterio propuesto puede generar diferencias de remuneración injustificada entre personas que desarrollan la misma función. En particular, se propone que el título profesional no se constituya en un factor diferenciador de la remuneración para el estamento académico.</p> <p>Valentina Fajreldin Chuaqui, Académica Fac. Odontología, vía senador Fermín Gonzalez: Solo jornadas completas?. Me parece discriminatorio, nuevamente, en relación con el derecho de establecer cuánto tiempo quiero trabajar. ¿Qué incentivo tiene perfeccionarse si no habrá un reconocimiento económico además?.</p> <p>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Cuando se reconocerá que el médico especialista (7 años carrera + mínimo 3 de especialización) tiene grado de magister????, en otras universidades (PUC) es así.</p> <p>Silvana Castillo Parra, Académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Si el profesional tiene jornada parcial, también debería poder recibir dicha asignación, de manera proporcional a las horas de dedicación. Puede haber profesionales que por motivos personales, familiares (tener hijos pequeños por ejemplo) deciden trabajar en jornada parcial, lo cual en ningún caso debería ser una manera de discriminar esta asignación.</p> <p>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Todos los académicos con Profesiones potencialmente independientes, deberían estar con esta asignación.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Arava Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: No queda claro si los académicos podrán optar a esta asignación. Aparentemente no, ya que se encuentra consignada en las asignaciones específicas del personal de colaboración. En ese caso, queda también excluida buena parte del personal de colaboración que no cuenta con grados académicos o títulos profesionales: crea castas entre el personal de colaboración al identificar algunos con los académicos. No valora otras actividades del personal de colaboración.</p>
<p>Sólo darán derecho a esta asignación los títulos profesionales o las licenciaturas que no conduzcan a título profesional, que tengan un programa de estudios de un mínimo de 6 semestres académicos y 3200 horas de clases.</p>			

	<p>Senador Antonio Behn: ¿qué significan las 3200 horas? Si estuvieran fijadas por alguna ley, sería mejor remitirse a aquella y no duplicar el guarismo. ¿Cuál es el objetivo? ¿Son realistas? 450 horas por semestre por 6 semestres solo da 2700 horas totales</p> <p>Senador Javier Núñez: Debiera depender de la productividad</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Aquí se debe clarificar si académicos o funcionarios que tengan más de un título recibirán doble asignación. Los académicos deberían recibir la asignación de título al igual que funcionarios.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: Es necesario definir explícitamente que los programas, además de definir número de semestre y un número básico de horas, sea desarrollado en un ámbito que sea de interés institucional y de la Facultad a la que pertenece.</p> <p>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez: Revisar normativa del Estatuto administrativo.</p> <p>Alicia Hernández, vía senador Pizarro: ¿Los títulos considerados son de cualquier institución pública o privada?</p> <p>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori: me da la impresión que puede ser no aceptada por la CGR, por cuanto no calza con lo indicado en el Estatuto administrativo: Los grados académicos no dan derecho a asignación profesional.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Esto solo agrega presión para que las personas junten "títulos" que no necesariamente ayuden a una mejor labor profesional.</p>										
<p>Valdrán para acceder a esta asignación los títulos profesionales o grados académicos otorgados en el extranjero, cumpliendo los requisitos señalados precedentemente, sólo si han sido revalidados o reconocidos en Chile de conformidad a la ley.</p>	<p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: No se comprende: una licenciatura por definición cuenta con más de 3200 horas. De otro lado, este comentario es contradictorio con el párrafo anterior que los identifica.</p> <p>Senador Antonio Behn: Puede producir problemas en casos puntuales de títulos extranjeros de gente altamente calificada.</p> <p>Senador Daniel Espinoza: Más burocracia.</p>										
<p>Artículo 21.- La Asignación Profesional corresponderá a la suma que resulte del porcentaje del sueldo base del funcionario que se indica para los diferentes grados de la Escala Única de Sueldos de la Universidad:</p>	<p>Senador Daniel Espinoza: Por qué se insiste en que todo puede describirse en una escala con cuatro rangos?</p>										
<table border="1" data-bbox="121 967 760 1208"> <thead> <tr> <th>GRADOS DE LA ESCALA</th> <th>PORCENTAJE DE ASIGNACION EN RELACION AL SUELDO BASE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° al 6°</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>7° al 12°</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>13° al 17°</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>18° al 23°</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table>	GRADOS DE LA ESCALA	PORCENTAJE DE ASIGNACION EN RELACION AL SUELDO BASE	1° al 6°	80%	7° al 12°	70%	13° al 17°	60%	18° al 23°	25%	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No se comprende la lógica detrás de los porcentajes indicados para cada tramo de grados.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: La gradación parece indicar que los académicos también podrían acceder: ¿qué miembro del personal de colaboración ostenta grados del 1 al 6?</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Es importante que se dé mayor objetividad a la asignación del grado a cada funcionario y establecer cómo se asignará. Adicionalmente, en esta asignación no se consideran aspectos de equidad externa.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Esta asignación debe definirse por grados y no tramos. Ser grado 1° no es lo mismo que grado 6°</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Mantiene situación actual</p> <p>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: El porcentaje de asignación tabulado corresponderá exclusivamente a aquellos funcionarios que se desempeñen en jornada completa y que posean grado de Licenciado, especificado en artículo 20° Aquellos funcionarios que se desempeñen en jornada completa y que posean un grado académico adicional al grado de Licenciado, recibirán un porcentaje de asignación adicional ,en relación al sueldo base, por cada grado que posean, según la siguiente especificación: Magister: 10 % adicional Doctor: 20 % Adicional</p>
GRADOS DE LA ESCALA	PORCENTAJE DE ASIGNACION EN RELACION AL SUELDO BASE										
1° al 6°	80%										
7° al 12°	70%										
13° al 17°	60%										
18° al 23°	25%										

	Magister y Doctor: 25% Adicional										
<p>Párrafo 3º.- De la Asignación de Antigüedad y Capacitación</p>											
<p>Artículo 22.- La Asignación de Antigüedad y Capacitación es aquella que tiene por objeto reconocer la permanencia y compromiso con la Institución y la capacitación del funcionario.</p>	<p>Sra. Alicia Hernández, funcionaria de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, vía senador Daniel Burgos: no se puede mezclar antigüedad con capacitación, en consideración a los funcionarios que durante su trayectoria ya han realizado muchos cursos de formación y especialización que le han permitido cumplir sus funciones y que producto de ello también se encuentran en un grado que no cubre SENCE para tema de capacitación. Por otra parte al mencionar la participación en cursos de capacitación, debe indicarse que estos deben tener relación con su quehacer en la Universidad.</p> <p>Senador Daniel Burgos: Separar la asignación en comento, en dos. "Asignación de Antigüedad" y "Asignación de Capacitación". Respecto a la Capacitación como actividad, bajar las 70 horas presenciales exigidas a la realidad que refleje las horas de capacitación per cápita del personal de colaboración en la Universidad de Chile, a la fecha. Asimismo, definir qué se entenderá por horas de capacitación (actividad de capacitación) y abrir la posibilidad de incorporar horas "on line" / "no presenciales".</p>										
<p>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 número 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.</p>	<p>Elizabeth Margarita Vivar, funcionaria Contraloría Interna, vía Senador Abraham Pizarro: Me parece excelente esta asignación.</p> <p>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: ¿Qué sucede con los funcionarios-dirigentes, que no son calificados pero que realizan trabajo gremial? ¿quedan excluidos de este beneficio? Estos también se capacitan. ¿les considerarán la última calificación? Del modo en que está redactada la norma, es requisito haber sido calificado en el último proceso calificadorio. Los dirigentes gremiales podrían solicitar que se les califique o la otra posibilidad es incorporar dentro de la norma una aclaración al respecto.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: La antigüedad es pagada en la asignación de productividad, que constituye pertenencia por los años entregados a la institución.</p>										
<p>Se entregará de acuerdo a la siguiente proporción, para cada tramo de permanencia ininterrumpida en la Universidad:</p>											
<table border="1" data-bbox="121 776 760 961"> <thead> <tr> <th>ANTIGÜEDAD ININTERRUMPIDA</th> <th>ASIGNACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 a 10 años</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>11 a 20 años</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>21 a 30 años</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Más de 30 años</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	ANTIGÜEDAD ININTERRUMPIDA	ASIGNACIÓN	5 a 10 años	20%	11 a 20 años	40%	21 a 30 años	60%	Más de 30 años	100%	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: No parece recomendable la implementación de esta medida por las razones siguientes. Los cursos de capacitación se justifican en la medida que la institución lo considere pertinente para el mejor desempeño de un funcionario. Habrá casos de funcionarios con excelente desempeño y habilidad para desarrollar sus talentos, que quizás no requieran una capacitación específica. De aplicarse esta norma, se generaría una demanda no justificada por capacitación, sólo para acceder el beneficio.</p>
ANTIGÜEDAD ININTERRUMPIDA	ASIGNACIÓN										
5 a 10 años	20%										
11 a 20 años	40%										
21 a 30 años	60%										
Más de 30 años	100%										
	<p>La antigüedad en un cargo no debiese constituir mérito para mejoramiento en las remuneraciones. La Universidad debiese promover la movilidad interna, a través de procesos de capacitación que permita que sus funcionarios previesen en su vida laboral, asumiendo tareas de complejidad y responsabilidad crecientes, acompañado por un mejoramiento de sus remuneraciones.</p> <p>Marco Ganin, funcionario Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas, vía senador Burgos: ¿Que pasara con los funcionarios que ganan más de \$ 1.000.000 de pesos?, pues ellos no cumple con la normativa de las 25 utm para capacitación deberán estos de su propia remuneración costearla, ¿existen los recursos y están las políticas en el área de capacitación para que los funcionarios nos capacitemos? ¿ los magister y postítulos caen dentro de esta norma? ¿ Si un funcionario está estudiando una carrera formal profesional o técnica será incluido dentro de esta asignación? Y por último que pasara con los funcionarios que ya están prontos a jubilar ellos no están con las ganas y el tiempo de poder seguir capacitándose serán incluidos dentro de esta asignación.</p> <p>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Los funcionarios con jornada diurna no tienen autorización para ausentarse por tantas horas, si así fuese, sería determinado por jefatura, quedando a su disposición tanto la capacitación como el otorgar dicha asignación. Los técnicos de enfermería con dichas horas de estudio y más podrían acceder a esta asignación ya que cumplen con la capacitación requerida, pero solo por una vez.</p> <p>Andrea Maturana Ramírez, académica Fac. Odontología, vía senador Fermín González: En este punto solo se encontré información de los funcionarios, donde se plantea que "será otorgada una vez al año, en el mes de diciembre, a aquellos funcionarios de jornada completa", si esto se aplica a los académicos estaría con el mismo problema en relación a mis 22 hrs.</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: La exigencia de 70 horas de capacitación es excesiva proponemos 30 horas anual; para esto la universidad debe establecer recursos y facilidades para que todos los funcionarios inclusive aquellos que no tienen franquicia Sence.</p> <p>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro: Por otra parte, la Asignación de Antigüedad tiene una natural condición...se debe otorgar en consideración a la antigüedad del funcionario. No podemos dejar de mencionar, que esta asignación, otorgada a través de Bienios y Trienios, nos fue quitada por los Rectores delegados.</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿y si el funcionario ya está debidamente capacitado seguirá tomando cursos "inútiles" para cumplir?</p> <p>Senador Antonio Behn: ¿Realmente se cree que un funcionario con 30 años de antigüedad deba tomar cursos de capacitación para que se le reconozca su compromiso con la institución?</p> <p>Me parece que si se desea reconocer la antigüedad, se debería separar de la capacitación.</p>										

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: La asignación de antigüedad en sí parece sobrestimada en relación a otros criterios más modernos de desarrollo y retención de talentos. La antigüedad es un criterio de la administración pública, no de las universidades modernas.

Senador Javier Núñez: ¿y la productividad?

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: La antigüedad no constituye merito en el sueldo de los académicos, solo en la ley médica, por lo cual este articulado debería ser considerado para los académicos.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Genera retribuciones por el mero hecho de "permanecer" en la institución. En algunos casos, la antigüedad laboral se asocia a bajas en el desempeño y a menor eficiencia y/o calidad del trabajo. Esto se observa más que nada en el personal de colaboración, pudiendo ser un incentivo adecuado para el caso de los académicos.

En términos presupuestarios, la retribución por antigüedad implica un gasto creciente en el tiempo, a medida que el porcentaje de funcionarios va aumentando en antigüedad (que es lo que este artículo incentiva).

Con respecto a la capacitación:

Al igual que las compensaciones, la capacitación es otra de las herramientas de la gestión de personas. Ambas deben estar alineadas para el logro de los objetivos de la institución.

En este artículo es fundamental considerar: que la capacitación obedezca a la detección de necesidades de la institución o al plan de capacitación de esta, siendo la institución quien debe definir a quiénes es importante capacitar en un determinado periodo, en qué y para qué. Además, la capacitación necesariamente debe ser evaluada. Desde esta perspectiva, es importante medir el grado de incidencia en el desempeño que tiene la capacitación.

Así si esto tuviera incidencia en la evaluación de desempeño anual, se podría ponderar la asignación de antigüedad mediante factores, minimizando el carácter subjetivo de este criterio e incentivando en forma permanente a los funcionarios, pero de manera alineada con la estrategia.

En términos presupuestarios también hay limitaciones a la capacitación: tanto el presupuesto Sence como el presupuesto para financiar costos indirectos de la capacitación son limitados. En el caso del Hospital, por otro lado, las horas de los funcionarios en capacitación generan gasto adicional en reemplazos y coberturas.

Con respecto a las 70 horas presenciales: son absolutamente excesivas, no obedeciendo a ninguna lógica, además, el medir la capacitación sólo por su duración en "horas presenciales". La tendencia actual, por la serie de ventajas que no viene al caso enumerar, es la capacitación vía "e-learning", con algunas horas presenciales (que en el caso de la realidad de un hospital tiene aún más sentido).

ACAUCH, vía Mesa del Senado: Debería tener un límite superior, ya que esto es un incentivo para NO JUBILAR Esto también debería cumplirse para los académicos.

Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: Debiera especificar que las capacitaciones son para las labores propias del cargo y funciones para las cuales una persona fue contratada.

Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: No todo el personal posee las mismas oportunidades para capacitarse, por ende, la asignación de antigüedad asociada directamente con ciertas horas capacitación no es viable para muchos, por lo cual debe modificarse este párrafo. Además, los cursos de capacitación no están, en ocasiones, directamente relacionados o no son pertinentes con las funciones que desempeña el personal en su jornada laboral.

Resulta necesario, en consecuencia, por un lado, desvincular esta asignación de antigüedad a factor capacitación, y, por otro lado, que Senado avance en dirección de establecer una política de capacitación que se ajuste y considere las diversas realidades laborales de la Universidad, para establecer, de manera más aterrizada, una de asignación por concepto de perfeccionamiento laboral, en este reglamento.

Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: La Asignación de Antigüedad y Capacitación es aquella que tiene por objeto reconocer la permanencia y compromiso con la Institución.

Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: Personal docente de Liceo Manuel de Salas no es evaluado por el actual sistema de calificación del estatuto administrativo, sino que por un sistema interno de evaluación docente, aspecto necesario de considerar en este artículo.

Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: 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 contrata, ubicados en la lista número uno, de distinción, en el último proceso de calificación correspondiente. Para el caso de personal docente con jornada completa, de planta y contrata, del Liceo Manuel de Salas, esta asignación se otorgará en base a resultado sobresaliente, en proceso de evaluación de desempeño, implementado por equipo de gestión del establecimiento.

Luis Eduardo Díaz Silva, Director Jurídico de la Facultad de Medicina, vía ex senador Larrondo: Sobre la asignación de antigüedad y capacitación, me parece que no es un concepto apropiado unir la antigüedad con la capacitación, usualmente, en la administración pública, ambas cosas son asignación pero no relacionadas. O sea, se crea una asignación por antigüedad y otra por capacitación. Su implementación la veo difícil, por ej. pensando que todos los años el funcionario deberá capacitarse con 70 horas presenciales a lo menos para tener derecho a la asignación, ¿y qué pasa cuando se acabe su zona o área de capacitación?. Por ej. un guardia que hace curso OS-9, luego uno de primeros auxilios y así, después tendrá que hacer uno de office??. Creo que el concepto de

	<p>capacitación que se busca no es el correcto, debiera ser el de capacitación pertinente, es decir, la asociada a las labores o funciones que tiene contratada con la Universidad. Por ello creo que la asignación en cuestión, debe dividirse y regularse de manera separada.</p> <p><u>Luis Celis, vía senador Pizarro:</u> Un aspecto positivo de esta propuesta es que debería otorgar una real importancia a la capacitación, en lo que dice relación con actividades de capacitación de interés institucional. La permanencia no necesariamente implica compromiso con la institución, en consecuencia no parece justo beneficiar a alguien solo por permanecer. La capacitación, esta puede resultar una variable discriminatoria puesto que para rentas superiores a 25 UTM la capacitación tiene costo empresa, costo que no siempre los servicios están dispuestos a pagar, por otra parte, cursos o actividades de 70 horas implican alejamientos prolongados del puesto de trabajo, autorizaciones que no siempre las jefaturas están dispuestas a otorgar, en tal sentido estimo que sería pertinente el poder computar diferentes actividades de capacitación y que en conjunto sumen 70 horas, si y solo si ellas sean actividades de interés institucional. Otro aspecto importante en el tema de la capacitación, es que haya una evaluación ex post, es decir que exista un seguimiento al funcionario por parte de su jefatura directa de manera tal de valorar el impacto de la capacitación en el desarrollo o desempeño de sus funciones, y evitar que esto se convierta en solo en un vehículo para obtener un beneficio económico para el funcionario, y con escaso beneficio o impacto positivo para la Universidad. La calificación es otra variable que en mi opinión no refleja realmente la valoración del desempeño funcionario, dado que el instrumento de calificación es subjetivo y considerando además que este no siempre es aplicado de buena manera por las jefaturas directas o precalificadores. Adicionalmente se deberá considerar que este proceso siempre camina desfasado en el tiempo y que al haber incentivos económicos de por medio dará pie a una andanada de observaciones y/o apelaciones que ralentizarán aún más el proceso. De igual modo me parece discriminatorio el considerar este beneficio solo para el personal de jornada completa, en mi opinión se debería considerar también al personal con nombramiento mayor igual a 22 horas, quienes desde diversos ámbitos profesionales u oficios, si pueden tener un compromiso real y aportar a la institución, y que dicho beneficio sea proporcional a las horas de nombramiento.</p> <p><u>Cristina Tapia, Presidenta FENAFUCH, vía senador Pizarro:</u> la asignación de antigüedad debiera ser un reconocimiento a la permanencia y experiencia del funcionario, y el hecho que se exija 70 hrs. de capacitación es una complicación, pues en primer lugar no existen los recursos de capacitación necesarios para entregar a todos los funcionarios un curso de esta cantidad de horas, además que muchos servicios no están dando las facilidades para que los funcionarios se capaciten.</p> <p><u>Alicia Hernández, vía senador Pizarro:</u> La capacitación a que se refiere es bajo cualquier modalidad sea presencial o elearning. Se consideran para este efecto los estudios que por cuenta propia realice el funcionario. ¿Qué pasa con funcionarios que durante su trayectoria realizaron todo tipo de cursos que ya son suficientes para su labor?</p> <p><u>Carmen Labraña y Ana Olmos, vía senador Pizarro:</u> Es muy bien recibido lo de esa Asignación de Antigüedad pero el punto de Capacitación que se está proponiendo nos coarta de sobremana ya que nos quedan 5 años para dejar la Universidad, creemos que ya nos ha golpeado fuertemente este cambio a la AFP, estamos dentro de lo que llamamos el grupo del Daño previsional y que es por todos sabido. En cuanto a la capacitación con más de 70 horas durante el año: debemos pensar que los cursos que dicta la Universidad generalmente son en horario laboral, y las condiciones no se dan para todos los funcionarios ya que los grados altos no pueden optar tampoco. Por el horario, hay que considerar que hay jefaturas que no autorizan porque uno "abandona" el trabajo y lisa y llanamente no lo autorizan. Pensar en estudiar fuera de la hora, nos toca literalmente el bolsillo, cuando hay que gente que ya no cuenta con la salud suficiente y apenas estamos terminando relativamente bien, ya que muchos están acogidos a jubilación por incapacidad laboral, no sabemos si existe un promedio que no debe ser bajo.</p> <p><u>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori:</u> parece bien, yo solo agregaría que debe ser afín al cargo o de lo contrario se desvirtuará. Queda la duda quien zanja si es afín o no.</p> <p><u>Jorge Matamala, Jefe Administrativo del Programa de Bachillerato, vía ex senador Sánchez:</u> Se sugiere poner tope. Por ejemplo 20% de su remuneración o sueldo Base del Funcionario o el porcentaje de la remuneración tope de su escalafón.</p> <p><u>Alicia Hernández, vía senador Pizarro:</u> Me parece bien que se considere como permanencia en la Universidad 5 años de labor ininterrumpida.</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Idem</p>
<p>Artículo 23.- El monto de esta asignación será fijado por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, según las disponibilidades presupuestarias, y corresponderá 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 porcentajes respectivos señalados en el artículo precedente.</p>	<p><u>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado:</u> Los funcionarios con más de 30 años de servicio carecen del interés por seguir capacitándose los sueldos están estancados desde el año 2011, cuando la política de remuneraciones cambio.</p> <p><u>Sergio Garrido, Coordinador programa F. General de la Facultad de Medicina, vía ex senadora Jiménez:</u> Corresponde al % del sueldo base del funcionario en relación al base del 100% ¿?</p>

<p>Párrafo 4°.- De la Asignación para el Aseguramiento de una Remuneración Mínima</p>	
<p>Artículo 24.- La Asignación para el Aseguramiento de una Remuneración Mínima es aquella que tiene por objeto complementar la remuneración de los funcionarios de jornada completa a efectos de garantizarle un total de haberes igual al monto que corresponda al grado 20° de la Escala Única de Sueldo, si como consecuencia de la aplicación de las normas de este reglamento le correspondiere una remuneración inferior a la señalada.</p>	<p><u>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado:</u> Esta norma no tiene sentido. Basta con diseñar en forma adecuada la política de remuneraciones, definiendo una escala que tenga un mínimo que se aplique en toda la Universidad.</p> <p><u>Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado:</u> Los cortes de clase, los bienes se estancaron, lo cual afecto directamente a nuestras remuneraciones, no permitiendo el reconocimiento a la antigüedad de los funcionarios.</p> <p><u>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz:</u> Según la Decana, nosotros ya lo tenemos (funcionarios con grado no inferior a 20).</p> <p><u>Senador Antonio Behn:</u> ¿Si se refiere a leyes de los trabajadores del sector público, por qué se limita personal de colaboración?</p> <p><u>Alicia Hernández, vía senador Pizarro:</u> De acuerdo a esto el mínimo en la Universidad equivalente a Gr. 20 es de \$ 347.458.-</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> O sea, tendremos además un sueldo mínimo extra? Fijado por quién? Que pasa con el equilibrio presupuestario?</p>
<p>Dicha asignación se otorgará en forma automática cada mes que concurren los supuestos señalados en el inciso precedente.</p>	<p><u>Senador Antonio Behn:</u> Idem</p>
<p>Párrafo 5°.- De otras asignaciones del Personal de Colaboración</p>	<p><u>Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro:</u> El Liceo Experimental Manuel de Salas (LEMS), organismo que depende administrativamente de vicerrectoría de asuntos académicos, es una unidad que cumple funciones diferentes de la labor académica tradicional de facultades y áreas de la Universidad. La naturaleza de los cargos y funciones que desempeña el personal docente y personal no docente del Liceo es, creemos, particularmente desconocida para muchos organismos de la Universidad, en virtud de lo anterior, es nuestra intención que nuestra realidad laboral sea considerada dentro de la propuesta de reglamento de remuneraciones y específicamente en asignaciones del Título IV , Párrafo 5°.</p> <p>Los cargos y funciones específicas que se desempeñan en LEMS, y que creemos necesario de ser reconocidos mediante asignaciones especiales son, entre otros:</p> <p>Cargos directivos (Director, Subdirector, Jefe Administrativo, Jefe Unidad Técnico Pedagógica)</p> <p>Cargos de responsabilidad superior (Jefes de ciclos, Encargado Personal Encargado Contabilidad)</p> <p>Cargos de Coordinación (Jefatura docente, Coordinador de asignatura Mayordomo, Coordinador Convivencia Escolar)</p> <p>Cargos asociados a áreas apoyo a la docencia (psicólogo, ed, diferencial, orientador, enfermera,)</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Realmente nuestros funcionarios son funcionarios públicos? Para eso, no debería el estado, al menos, pagar sus sueldos?</p>
<p>Artículo 25.- Las asignaciones de pérdida de caja, familiar, cambio de residencia, de movilización especial, se regirán por las normas vigentes para los trabajadores del Sector Público y la asignación de zona, será equivalente a los porcentajes establecidos en el D.L. N° 249, de 1974.</p>	<p><u>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez:</u> Se mantienen condiciones actuales.</p>
<p>Las asignaciones de colación y movilización se regirán por las disposiciones del artículo 9 del D.L. N° 249, de 1974 y D.L. N° 300 de 1974, respectivamente, y sus montos serán definidos por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, según las disponibilidades presupuestarias.</p>	<p><u>Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper:</u> Estas asignaciones debieran ser recuperadas en Democracia para todos los trabajadores, funcionarios y académicos.</p> <p><u>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez:</u> Se mantienen condiciones actuales.</p>
<p>TITULO V - DE LAS ASIGNACIONES RELATIVAS A CIERTOS CARGOS O FUNCIONES UNIVERSITARIAS</p>	

<p>Párrafo 1°.- De la Asignación de Responsabilidad Superior</p>	
<p>Artículo 26.- Existirá una Asignación de Responsabilidad Superior, que corresponderá a un 100% del respectivo sueldo base y se pagará mensualmente al Rector, Prorector, Contralor y Vicerrectores.</p>	<p><u>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado:</u> En los cargos directivos superiores, y en los de confianza que se ejercen a jornada completa, no tiene sentido establecer sus remuneraciones en base a asignaciones. En el caso de la Rectoría y los cargos directivos asociados, el Rector debiese tener la atribución de definir las remuneraciones, dentro de un presupuesto de operación asignado.</p> <p><u>Senador Javier Núñez:</u> Depende de sueldos de referencia en cargos directivos en el entorno.</p> <p><u>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González:</u> Debe aclararse si la asignación de Responsabilidad Superior y la asignación de Responsabilidad Directiva son excluyentes o complementarias.</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Según jerarquía?</p>
<p>Párrafo 2°.- De la Asignación de Responsabilidad Directiva</p>	
<p>Artículo 27.- Existirá una Asignación de Responsabilidad Directiva, que se otorgará a los funcionarios que desempeñen cargos o funciones directivas.</p>	<p><u>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado:</u> Ver observación al artículo 26.</p> <p><u>Guadalupe Victoria Álvarez De Arava Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz:</u> A excepción de los cargos superiores, esta disposición daña a los cargos directivos de las unidades con menor presupuesto. Estas asignaciones deben ser iguales para toda la universidad.</p> <p><u>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González:</u> Debe aclararse si la asignación de Responsabilidad Superior y la asignación de Responsabilidad Directiva son excluyentes o complementarias.</p> <p><u>Funcionario, vía senador Burgos:</u> Si se considera que el Presidente del Consejo de Evaluación y, especialmente, el Vicepresidente del Senado son autoridades de la Universidad (http://www.uchile.cl/portal/presentacion/estructura/8275/directorio-de-autoridades), parece extraño que no se considere a los integrantes de ambos organismos para la asignación de responsabilidad directiva.</p> <p><u>Claudio Infante, Profesor Asociado de la Facultad de Medicina, vía Mesa del Senado:</u> Precisar las diferencias entre asignación de responsabilidad superior y asignación de responsabilidad directiva, pareciera que existe algún grado de sobreposición.</p> <p><u>Ariel Russell, ex senador universitario:</u> Respecto a la fijación del monto de la Asignación de Responsabilidad Directiva: atendiendo el hecho de que la comisión consideró que las responsabilidades directivas ameritan asignaciones diferenciadas según el nivel de responsabilidad propongo que, para evitar la fijación de sueldos resultantes excesivamente altos desde el punto de vista ético, se debe aplicar un artículo que norme un monto máximo del sueldo neto en la Universidad, basados en una "X" cantidad de veces el sueldo base de los académicos (artículo 12). No propongo un "X" en particular porque no dimensiono los montos resultantes aplicando este reglamento, en cualquier caso me parece razonable que el sueldo máximo neto no deba ser mayor en 5 veces el sueldo mínimo neto de un académico jornada completa en la Universidad. El siguiente artículo elaborado por miembros de la Fundación Sol ilustra sobre distintos mecanismos para la asignación de un "sueldo máximo" para ser aplicados a nivel país, lo que no dista mucho del contexto de la Universidad. http://www.elmostrador.cl/opinion/2012/03/21/%C2%BFy-quien-fija-el-salario-maximo/</p> <p><u>Funcionario de la Facultad de Artes, vía ex senador Cori:</u> Se habla de clasificar de acuerdo a los cuartiles presupuestarios, conforme al presupuesto de ingresos que se les haya conferido el año anterior. Creo que la responsabilidad de los Directivos se agranda considerando el presupuesto total, es decir, una Facultad con mayor cantidad de Ingresos propios tiene que "mover" más recursos y controlarlos y eso la complejiza (nosotros sin mayores recursos tampoco somos simples debido a eso, diría yo...).</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Esto no se entiende, y peor, los porcentajes totales son en base a un monto no especificado, lo que hace difícil decir como cambiara la situación antes y después del reglamento. Incluyendo académicos?</p>
<p>El Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, fijará el monto de esta asignación para los Directores de Organismos del Nivel Central y Jefe de Gabinete de Rectoría. Dicho monto servirá para determinar la asignación que se otorgará a quienes desempeñen otros cargos o funciones directivas, según el porcentaje respectivo indicado en las siguientes tablas:</p>	<p><u>Simón Piga, Senador Universitario:</u> Parece necesario considerar más variables que permitan medir la complejidad de las distintas funciones de responsabilidad.</p>

CARGO O FUNCIÓN EN EL NIVEL CENTRAL			PORCENTAJE
Rector			250%
Prorrector y Contralor			200%
Vicerrectores y Secretario General			150%
Director General del Hospital Clínico J.J. Aguirre			125%
Directores de Organismos y Jefe de Gabinete de Rectoría			100%
Jefes de Departamento			75%
Jefes de Sección			40%
Jefes de Oficina			30%

Senado	CEv	PORCENTAJE
Vicepresidente	Presidente	200%
Resto de Integrantes de la Mesa	Secretario	150%
Resto de Integrantes electos	Resto de Integrantes designados	100%

CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS	TIPO DE UNIDAD	PORCENTAJE
Decanos y Directores de Instituto de Rectoría	Del cuarto cuartil presupuestario	150%
	Del tercer cuartil presupuestario	125%
	Del segundo cuartil presupuestario	100%
	Del primer cuartil presupuestario	75%
Vicedecanos y Subdirectores de Instituto de Rectoría	Del cuarto cuartil presupuestario	125%
	Del tercer cuartil presupuestario	100%

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver observación al artículo 26.

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Más allá de los porcentajes, se debiera velar porque las asignaciones tengan relación con los montos percibidos en actividades similares de universidades y unidades de complejidad similar en Chile y otros países relevantes. No se entiende qué criterios se siguieron para determinar estos porcentajes.

Senador Javier Núñez: Depende de la disciplina, los salarios de referencia y el plan estratégico de la unidad, ver comentario general.

Funcionario, vía senador Burgos: Se podría considerar las siguientes equivalencias, ajustadas a las jornada horaria respectiva:

Senado	CEv	PORCENTAJE
Vicepresidente	Presidente	200%
Resto de Integrantes de la Mesa	Secretario	150%
Resto de Integrantes electos	Resto de Integrantes designados	100%

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Por razones ya explicadas anteriormente, no parece viable lograr una homogeneidad transversal en las remuneraciones, sin afectar la capacidad de las unidades académicas para mantener equipos académicos de excelencia, en el contexto de un medio universitario (estatal y privado) altamente competitivo que no aplica una política similar. Esto también tiene su impacto en las remuneraciones de autoridades y equipos directivos de las unidades académicas.

Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Perpetua la inequidad?

Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ídem anterior

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Definir esta asignación en función del cuartil, solo produce efectos inversos al espíritu del reglamento. Entre el primer cuartil y cuarto cuartil hay diferencias del 75%. Aquí el espíritu del reglamento debe ser disminuir la brecha entre los sueldos. A igual función debe haber igual remuneración. No puede haber autoridades de primera, segunda, tercera y cuarta categoría en función de los ingresos de cada facultad. Lo diverso de la institución debe ser valorado y no castigado.

Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: A juicio de la FCFCN esta separación es altamente discriminadora y contribuye para nada a restablecer equidades. Además, según la disponibilidad de presupuesto, debiese ir entre 150% y 75%.

Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: Esta propuesta merece ser estudiada, por cuanto los organismos "más ricos" pagarán más que los "más pobres". Si así fuera, las remuneraciones de académicos y personal de colaboración también podrían estar sujetas a la "riqueza" de su organismo, como es hoy y esto no es aceptable.

	Del segundo cuartil presupuestario	75%	
	Del primer cuartil presupuestario	50%	
<p>Para efectos de lo señalado precedentemente, las Facultades e Institutos de Rectoría se clasificarán en cuartiles presupuestarios, conforme el presupuesto de ingresos que se les haya conferido el año anterior. Así, cada cuartil corresponde a la cuarta parte de las Facultades e Institutos de Rectoría ordenados en forma ascendente, donde el primer cuartil representa al 25% de las Facultades o Institutos con menor presupuesto y el cuarto cuartil al 25% de las Facultades e Institutos con mayor presupuesto.</p>			<p><u>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez:</u> ¿Se refiere al presupuesto que genera cada organismo o al presupuesto que aporta la Universidad al organismo? en el caso del Hospital su definición es fundamental.</p> <p><u>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González:</u> A juicio de la FCFCN esta separación es altamente discriminadora y contribuye para nada a restablecer equidades.</p>
CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES	NÚMERO DE JORNADAS ACADÉMICAS COMPLETAS EQUIVALENTES DE LA UNIDAD	PORCENTAJE	<p><u>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado:</u> Ver comentario al punto anterior.</p> <p><u>Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper:</u> Esto es válido siempre y cuando se pudieran contratar todos los que se solicitan o existiera una planta de horas deseables, actualmente no es así.</p> <p><u>Silvana Castillo Parra, Académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper:</u> El Número de 12 académicos por Departamento, no tiene una justificación consensuada. Además el tiempo utilizado en diversas labores administrativas especialmente en Comisiones, elaboración de informes y de reuniones requiere de la misma disponibilidad de tiempo, independiente del N° de académicos que tenga el departamento. De acuerdo. Debería establecerse otro criterio para definir el número mínimo de académicos por Dpto.</p> <p><u>Paula Soto Reves, académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper:</u> Pienso que se generan diferencias significativas en torno a la remuneración para un mismo cargo, por el tamaño del departamento. Existiendo funciones y responsabilidades de base y comunes para todos los directivos, sugiero estudiar que una parte de esta asignación sea común por el cargo y otra parte sea variable por el tamaño del departamento.</p> <p><u>Guadalupe Victoria Álvarez De Arava Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz:</u> Esto daña a los departamentos pequeños. Estas asignaciones deben ser iguales para toda la universidad.</p> <p><u>Senador Antonio Behn:</u> No creo que un departamento con 20 personas represente un cuarto del trabajo de uno con 50. 10% parece claramente insuficiente en el primer caso y la pendiente de aumento es excesiva. Es probable además que en un departamento más grande el director cuente con más ayuda técnica.</p> <p><u>Senador Javier Núñez:</u> Ver comentario arriba, depende de disciplina, remuneraciones de referencia, y plan estratégico de cada unidad</p> <p><u>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea:</u> Esta asignación no debe depender del número de jornadas completa, ya que esto depende de la autoridad. Esto genera un Incentivo negativo a participar en actividades administrativas al cuerpo académico. Subdirectores, consejeros de departamento y de facultad deberían estar incluidos en esta asignación.</p> <p><u>ACAUCH, vía Mesa del Senado:</u> El Número de 12 académicos por Departamento no tiene una justificación consensuada. Además el tiempo utilizado en diversas labores administrativas especialmente en Comisiones, elaboración de informes y de reuniones requiere de la misma disponibilidad de tiempo, independiente del N° de académicos que tenga el departamento.</p> <p><u>Funcionario, vía senador Burgos:</u> En lugar de la JCE simple, se debería calcular la Jornada Completa Equivalente Anual (JCEA), que corrige sesgos derivados de la fecha de medición y evita duplicidad de valores. Además, responde más fielmente al concepto de Full Time Equivalent (FTE) de la OCDE.</p>
Directores de Departamento e Institutos de Facultad	48 o más	40%	
	36 a 47	30%	
	25 a 35	20%	
	12 a 24	10%	
El número de jornadas académicas completas equivalentes de los Departamento e Institutos de Facultad que se utilizará para			

determinar esta asignación será el verificado en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior.															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS</th> <th>TIPO DE UNIDAD</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Directores de Escuelas</td> <td>Del cuarto cuartil de matrícula</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Del tercer cuartil de matrícula</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Del segundo cuartil de matrícula</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Del primer cuartil de matrícula</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>			CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS	TIPO DE UNIDAD	PORCENTAJE	Directores de Escuelas	Del cuarto cuartil de matrícula	50%	Del tercer cuartil de matrícula	40%	Del segundo cuartil de matrícula	30%	Del primer cuartil de matrícula	20%	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver comentario al punto anterior.</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis González: Y qué pasa con los directores de las escuelas de post grado?. También estará asociado a matrícula?. Este punto está un poquito confuso y no creo que este cargo tenga relación con los ingresos por matrícula. Debiese ser a todos por igual de la Facultad o Instituto que fuese.</p> <p>Silvana Castillo Parra, Académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: El tiempo utilizado en diversas labores administrativas especialmente en Comisiones, elaboración de informes y de reuniones requieren de la misma disponibilidad de tiempo, independiente del N° de alumnos que tenga la Escuela. En desacuerdo con el comentario anterior, ya que un mayor número de estudiantes, significa mayores situaciones previstas e imprevistas que resolver, gestión de mayor número de campos clínicos, atención directa de más estudiantes, etc.</p> <p>Paula Soto Reyes, académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Pienso que se generan diferencias significativas en torno a la remuneración para el mismo cargo, por el número de matrícula, considerando que la responsabilidad es la misma independiente del número de estudiantes matriculados, incluso, si la matrícula es muy alta, existen mayores cargos intermedios que colaboran en las tareas del director. Existiendo funciones y responsabilidades de base y comunes para todos los directivos, sugiero estudiar que una parte de esta asignación sea común por el cargo y otra parte sea variable por el número de matrícula.</p> <p>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Ídem. Estas asignaciones deben ser iguales para toda la universidad. La más beneficiada es la FACSO.</p> <p>Senador Antonio Behn: Los casos en la frontera podrían provocar aumentos artificiales de matrícula.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ídem anterior</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Definir esto con el cuartil, solo genera autoridades de primera, segunda, tercera y cuarta categoría. A igual función debe otorgarse igual remuneración.</p> <p>ACAUCH, vía Mesa del Senado: El tiempo utilizado en diversas labores administrativas especialmente en Comisiones, elaboración de informes y de reuniones requieren de la misma disponibilidad de tiempo, independiente del N° de alumnos que tenga la Escuela.</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: A juicio de la FCFCN esta separación es altamente discriminadora y contribuye para nada a restablecer equidades.</p>
CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS	TIPO DE UNIDAD	PORCENTAJE													
Directores de Escuelas	Del cuarto cuartil de matrícula	50%													
	Del tercer cuartil de matrícula	40%													
	Del segundo cuartil de matrícula	30%													
	Del primer cuartil de matrícula	20%													
<p>Para efectos de lo indicado anteriormente, las Escuelas se clasificarán en cuartiles de matrícula, según la cantidad de estudiantes matriculados el año anterior en estudios conducentes a grados académicos o títulos profesionales. Así, cada cuartil corresponde a la cuarta parte de las Escuelas ordenadas en forma ascendente, donde el primer cuartil representa al 25% de las Escuelas con menor matrícula y el cuarto cuartil al 25% de las Escuelas con mayor matrícula.</p>			<p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: ¿Cuál será la política de asignaciones para coordinadores de programas de postgrado y postítulo?</p> <p>Consejo de Fac. Cs. Forestales, vía senador Luis González: A juicio de la FCFCN esta separación es altamente discriminadora y contribuye para nada a restablecer equidades.</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directores de Centro y de unidades académicas de Institutos de Rectoría</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Directores de organismos de asesoría integral del Decano o del Director de Instituto de Rectoría</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>			CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS	PORCENTAJE	Directores de Centro y de unidades académicas de Institutos de Rectoría	10%	Directores de organismos de asesoría integral del Decano o del Director de Instituto de Rectoría	10%	<p>Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado: Ver comentario al punto anterior.</p> <p>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez: Ídem anterior</p> <p>Senador Javier Núñez: Debe depender de disciplina, sueldos de referencia y plan estratégico y productividad del cargo</p> <p>José Manríquez, vía ex senador Sánchez: En ninguna parte se establece asignaciones por labores de jefatura de programas en institutos de facultades o coordinaciones y asesorías hacia el director del mismo. Creemos sumamente necesario aclararlo, dada la demanda de tiempo y funciones que requieren esos nombramientos.</p> <p>Marco Schwartz, vía ex senador Cattán: Los directores de centro en varias facultades no tienen prácticamente una función distinta del resto de académicos. Además no está normada su designación o elección, ni como los académicos pueden incorporarse a ellos.</p>						
CARGO O FUNCIÓN EN FACULTADES E INSTITUTOS	PORCENTAJE														
Directores de Centro y de unidades académicas de Institutos de Rectoría	10%														
Directores de organismos de asesoría integral del Decano o del Director de Instituto de Rectoría	10%														

Secretario de Estudios	10%	
Párrafo 3°.- Asignación por labores en horarios no habituales	<p><u>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez:</u> Esto debería ser administrado por los Directores de Departamentos Académicos y los Decanos.</p>	
<p>Artículo 28.- Existirá una Asignación por Labores en Horarios no Habituales que 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, en unidades universitarias a las que previamente el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario, haya asignado tal característica mediante un acto administrativo.</p>	<p><u>Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro:</u> nocheros.</p> <p><u>FENAFUCH, vía senador Abraham Pizarro:</u> NOCHEROS la normativa del personal con turnos vigentes jornadas nocturnas tienen ya establecido por ley su asignación.</p> <p><u>Departamento de Danza, vía senadora María Elena Muñoz:</u> Es posible considerar ingresos en horarios no habituales, de forma no permanente. Ej. Actividades artísticas.</p> <p><u>Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz:</u> Sólo beneficia al hospital y algunas unidades de investigación en ciencias y afines. No se entiende por qué no está en el acápite del personal de colaboración.</p> <p><u>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez:</u> Nuevamente la asignación por parte del Rector con acuerdo del Consejo Universitario parece un centralismo innecesario y costoso para la labor del Rector y para la Universidad. El Decano o Vicedecano de cada unidad (o equivalente) debieran ser los encargados de administrar este punto.</p> <p><u>Senador Javier Núñez:</u> Debiera depender de la productividad, y no solo de las horas. Ver comentarios generales.</p> <p><u>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez:</u> En el Hospital este beneficio se encuentra contemplado como un componente de la asignación de productividad ("asignación por rotar"), con montos diferenciados según planta y función, cuyos promedios en el mes de agosto de 2014 se indican a continuación: Auxiliares: \$ 29.449 Administrativos: \$ 51.130 Técnicos: \$ 39.177 Profesionales Apoyo: \$ 67.535 Profesionales Clínicos: \$ 170.608 Se regula de acuerdo a lo establecido en el artículo (destinación formal, requisitos para mantención, etc.). Cabe señalar que los pagos por labores de turno no se limitan a la asignación por rotar, que es de carácter fijo, sino que se asocian a pagos que varían mes a mes (según el número de reemplazos o "coberturas" efectivamente realizadas e informadas por las correspondientes jefaturas). Las "coberturas", que implican el pago de "horas cobertura", son propias del funcionamiento de establecimientos de salud con atención cerrada. En este sentido, la "Asignación por labores en horarios no habituales" es limitada y no da respuesta a las necesidades de retribución a profesionales, técnicos y auxiliares de la Salud, en términos de flexibilidad y dinamismo.</p> <p><u>Funcionario Facultad de Artes, vía ex senador Cori:</u> es adicional a lo legal que corresponde por horas extras o turnos rotativos?.</p> <p><u>José Manríquez, vía ex senador Sánchez:</u> Esto incluye actividades académicas en días no laborales como sábados?</p>	
<p>Para tener derecho a esta asignación los funcionarios deberán estar formalmente destinados y efectivamente prestar servicios en las unidades descritas en el inciso precedente, integrando el sistema de turnos rotativos. Mantendrán el derecho a percibir esta asignación durante los períodos de ausencia con goce de remuneraciones originados por permisos, licencias y feriado legal.</p>		
<p>La pérdida de cualquiera de los requisitos antes indicados será causal suficiente para extinguir o suspender el pago de esta asignación, según corresponda, sin necesidad de modificar la resolución que le reconoció este derecho.</p>	<p><u>Consejo de la Facultad de Economía Negocios, vía senador Javier Núñez:</u> Esta disposición en vez de velar por el buen funcionamiento de la organización y por beneficiar al personal de colaboración, puede terminar generando lo contrario. Situaciones de emergencia y la posibilidad de que más funcionarios puedan acceder a desempeñar estas funciones (sin trabas o restricciones) puede ser más aconsejable para el buen funcionamiento de la universidad y el bienestar de sus trabajadores (más trabajadores pueden absorber turnos, más empleados pueden acceder al beneficio, en emergencias funcionarios o personal no habitual en turnos, puede hacerlo)</p>	
<p>La Asignación por Labores en Horarios no Habituales corresponderá a un porcentaje del sueldo base del respectivo</p>	<p><u>Sergio Garrido Sanchez, académico Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper:</u> Definir el porcentaje ;;;</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> Esto no tiene sentido; si son funciones normales, entonces debe ser parte de su sueldo como tal, y no como asignación.</p>	

funcionario, determinado por el Rector, con acuerdo del Consejo Universitario.	
TITULO VI - NORMAS FINALES	
Artículo 29.- El Rector, mediante el acto administrativo correspondiente, podrá impartir todo tipo de instrucciones que sean necesarias para la adecuada ejecución del presente reglamento.	<p>Senador Javier Núñez: ¿Consulta a consejo universitario?</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Aquí la puesta en vigencia y aceptación del articulado, debería ser votada por todos los involucrados. (académicos y Funcionarios)</p>
Artículo 30.- Las normas establecidas en este Reglamento regirán para todo el personal de la Universidad, a contar del día 1° de enero inmediatamente siguiente a la total tramitación del presente Decreto, fecha a partir de la cual quedarán derogados todos los decretos universitarios relativos a remuneraciones, incluidos aquellos del personal afecto a la Ley N°15.076.	<p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Se debe estudiar y conocer la política de remuneraciones que rige para el Hospital, la cual es totalmente diferente a las otras facultades. Teniendo en cuenta la cantidad de funcionarios que trabajamos en esta institución y la diversidad de remuneraciones existentes.</p> <p>Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: Observaciones relativas a la Ley N° 15.076 señaladas en las indicaciones generales.</p> <p>René Reveco Ahumada, Asesor RRHH, Hospital Clínico, vía ex senador Larrondo: El proyecto contempla la derogación de todos los decretos universitarios relativos a remuneraciones, incluidos aquellos del personal afecto a la Ley N° 15.076, lo que implica que quedan fuera de las remuneraciones de este personal asignaciones como la de docencia, responsabilidad, dedicación exclusiva contemplados en el D.U N° 11.997 de 1966, asimismo quedan al margen de la política, los estímulos conferidos por el D.U. N° 3.532 de 1966, referentes a especialidades en falencia (20% a 40% del sueldo base), residentes (18% del sueldo base), y urgencia y maternidad (70% del sueldo base).</p>
NORMAS TRANSITORIAS	
Artículo 1° transitorio.- Existirá una Asignación Compensatoria Transitoria, de naturaleza temporal y variable, que se podrá otorgar al personal con nombramiento anterior a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento y que continúe ininterrumpidamente en la Institución, sólo con el objeto de complementar su remuneración en el caso que ésta pudiere resultar disminuida como efecto de la aplicación de las nuevas normas relativas a remuneraciones.	<p>Senador Daniel Burgos: sustituir la palabra "Transitoria" de la Asignación por "Supletoria" y eliminar la naturaleza "temporal y variable" de ésta.</p> <p>Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: "De naturaleza temporal": ¿Por cuánto tiempo?</p> <p>Cecilia Arenas Bastías, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: Un funcionario con 31 años deservicio estancado en grado 23" tiene un sueldo promedio a los \$ 600.000 mil. Debería estar ganando más? O se ajusta al mercado, pensando que esta persona se ha desempeñado siempre en Hospital y esta pronta a jubilar. Cuál será su futuro; sin haber tenido la posibilidad de ahorrar jamás?</p> <p>Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Esta asignación compensatoria debería quedar claramente establecida para quienes hayan tenido AUCAI en todos los años que esta se otorgó por la rectoría anterior (Indudablemente, sin perjuicio que pueda ser extendida tanto a personal académico, como de colaboración). Sería impensable actualmente en el ambiente académico, no contar con el equivalente a dicha asignación ya que estaba casi integrada al sueldo y Enero a Mayo-Junio se convertían en meses traumáticos para muchos académicos, esperando la nueva remesa AUCAI. No creo que esto sea una experiencia para volver a repetir, por lo poco digna de la situación. No se entiende el "que continúe ininterrumpidamente en la Institución". Más bien me parece que haya estado trabajando en la U ininterrumpidamente por un determinado periodo previo de tiempo que habría que establecer.</p>
Para el cálculo de esta asignación se considerará el promedio de las remuneraciones del funcionario durante el año anterior a la entrada en vigencia del presente Reglamento, excluyendo lo percibido por concepto de la Asignación Universitaria de Productividad establecida en el D.U. N°235, de 9 de enero de 1987 y por asignaciones relativas a algún cargo o función que ya no esté ejerciendo.	<p>Paula Soto Reyes, académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: De acuerdo, pero debería considerar que esta no sea reajutable...sino la injusticia se perpetúa.</p> <p>Julio De La Fuente Urrutia, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Esta asignación debería disminuir hasta extinguirse en un plazo no mayor de 5 años, disminuyéndola, por ejemplo; en un 20% anual. De otro modo las inequidades se perpetuaran.</p> <p>Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: Esta asignación no deber ser transitoria y temporal, ya que esto término permite la interpretación que en cualquier momento se puede eliminar.</p> <p>Valentina Saavedra; presidenta FECH conjuntamente con senador Simón Píga, Senador Universitario: Aquí deben tenerse en consideración los casos en que la universidad paga a ciertos funcionarios escandalosos sueldos. Esta asignación transitoria se entiende como una garantía que permite mantener los sueldos y generar un proceso de transición gradual. Lo que es justificado en la gran mayoría de los casos. Sin embargo, se debe aprovechar este momento para dejar de financiar sueldos extremadamente altos que hoy se entrega a ciertos funcionarios (contratados en muchos casos durante muy pocas horas y con baja jerarquía). El costo que genera esto a la Universidad es simbólica y materialmente muy grande. Es definitivamente necesario para esta asignación establecer un monto máximo o algún otro tipo de figura que regularice el total salarial al que aspira un funcionario de la Universidad de Chile.</p>

	<p>Aquí no se está cuestionando la justa remuneración por el trabajo ejercido por los funcionarios de la Universidad. Aquí hay que apuntar a los pocos funcionarios que utilizan el nombre de la Universidad para generar fortuna en lugar de contribuir al cumplimiento del Proyecto Institucional y el compromiso que tiene nuestra institución con el país.</p> <p><u>Senador Daniel Espinoza:</u> O sea que se está contemplando que algunos bajarán de remuneración.</p>
Esta asignación se otorgará como una suma mensual y se determinará o modificará por decreto del Rector, a proposición de la autoridad de la respectiva unidad.	
Artículo 2° transitorio.- Cualquier otro asunto relativo a la transición desde las normas de remuneraciones que se derogan y aquellas que se establecen en este Reglamento, será resuelto por el Rector.	