



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

Enero 2015.

INDICACIONES GENERALES AL PROYECTO

Indicaciones generales recibidas entre agosto de 2014 y enero de 2015:

Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, vía Mesa del Senado:

1.- INDICACIONES GENERALES A LA PROPUESTA: Se valora y reconoce la necesidad de abordar y definir una política institucional sobre remuneraciones en la Universidad. En particular, a la FCFM le preocupa la existencia de desequilibrios que no son razonables en los niveles de remuneración entre unidades académicas, así como al interior de las mismas, más allá de las condicionantes externas. Diferencias de remuneraciones entre personas que desarrollan las mismas funciones; arbitrariedad en el otorgamiento de estímulos o asignaciones especiales; ausencia de una política clara que asegure respeto a la jerarquía en el caso del estamento académico; remuneraciones insuficientes para asegurar un adecuada renovación y permanencia de un cuerpo académico de excelencia en todas las disciplinas son factores que generan tensiones y frustración entre quienes se sienten injustamente postergados, poniendo además en riesgo el desarrollo institucional de acuerdo a la misión y visión establecidas en el actual Estatuto y en el Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI).

No obstante lo anterior, a juicio de la FCFM la propuesta elaborada por la Comisión de Presupuesto y Gestión del Senado Universitario adolece de deficiencias significativas, que en la práctica hacen que su aplicación afecte seriamente la viabilidad de un desarrollo universitario de excelencia, colocando en grave riesgo el proyecto académico que la FCFM ha impulsado en las últimas décadas. Por lo anterior esperamos que la propuesta sea reanalizada de modo de incorporar las complejidades y diferentes realidades de cada una de las unidades académicas de la Universidad. En particular, a través de este documento, la FCFM expone la política de remuneraciones de su cuerpo académico con nombramiento igual o superior a media jornada, la que se distingue por su transparencia, el respeto de la jerarquía, y su carácter igualitario y no discrecional.

1.1 Estructura general de la propuesta

La propuesta no constituye un aporte significativo al proceso de modernización que la Universidad requiere para convertirse en una institución de clase internacional. A este respecto, no considera, o más bien, no hace uso de la autonomía que goza la institución para definir una política de remuneraciones relativamente más simple que la actual, insistiendo en producir cambios dentro del esquema de administración pública, caracterizado por plantas, y la existencia cierto número de grados (25) que no responden necesariamente a la lógica institucional.

1.2 Existencia de una escala única de remuneraciones

Teniendo en cuenta la amplia diversidad de tareas y obligaciones que asume el personal de colaboración académica, en comparación con las funciones relativamente más acotadas que desarrolla el personal académico en sus tareas docentes, de investigación, extensión y vinculación con el medio, resulta pertinente cuestionar la conveniencia de plantear una escala única de remuneraciones, en lugar de aplicar políticas diferenciadas para cada estamento que recojan las realidades específicas de cada uno de ellos, relativamente más homogénea en el caso del estamento académica, y más diversa y compleja, en el caso del estamento de colaboración académica.

1.3 Consideración de la realidad externa a la Universidad y su impacto sobre ella.

La propuesta elaborada por la Comisión de Presupuesto y Gestión del Senado Universitaria se presenta como un ejercicio teórico, que ignora por completo la competencia universitaria externa en el cual se inserta cada una de sus unidades académicas, y en la cual están obligadas a participar en su permanente afán para atraer y captar los(as) mejores académicos(as) que hagan posible su transformación en organismos de excelencia con reconocimiento internacional. En esa realidad externa, definida por universidades estatales y privadas, globalmente no se aplica la política de igualdad transversal de remuneraciones para el estamento académico que propone el Senado Universitario, con lo cual su puesta en marcha necesariamente generaría desigualdades en lo que se refiere a la capacidad de sus unidades académicas para asegurar un cuerpo académico de excelencia. Lo anterior no obsta a que se realicen esfuerzos normativos para definir y aplicar una política de remuneraciones que establezca valores mínimos y una lógica coherente de ordenamiento por jerarquía y/o nivel de responsabilidad, al interior de cada unidad académica, situación que actualmente no ocurre en algunas de ellas.

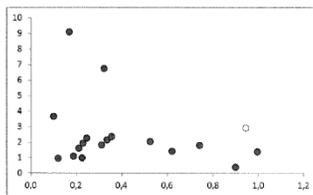
1.4 Política institucional de remuneraciones y niveles de desempeño académico.

En este aspecto la propuesta del Senado Universitario requiere una discusión adicional, puesto que no aborda la diversidad en los niveles de desempeño que existen entre las unidades académicas, y que diversos indicadores ponen en evidencia. La eventual existencia de sobredotación de personal, así como de niveles dispares de desempeño en docencia, investigación y extensión son factores de alta relevancia en la aplicación de una política institucional única de remuneraciones, que pese a su complejidad, necesariamente deben ser considerados en forma previa a su aplicación.

Como una forma de ilustrar la diversidad en los niveles de desempeño entre las unidades académicas, se presenta el diagrama de dispersión adjunto, donde se muestra en uno de los ejes el promedio anual de titulados/graduados por jornada completa equivalente de nombramientos académicos, incluyendo títulos profesionales, graduados de programas de magister, y títulos de profesionales especialistas. En el otro eje se presenta el promedio de proyectos de investigación vigentes en el bienio 2012-2013, por jornada completa equivalente de académicos con nombramiento de 22 horas o más, incluyendo proyectos Fondecyt Regular, Fondecyt de iniciación, Fondecyt Postdoctorado, Fondef, Innova-Corfo, Anillos, Núcleos Milenio, Institutos Milenios, Fondos Basales, Fondap, Fonis, Fondart, entre otros. La diversidad indicada en el gráfico es demasiado grande para que la naturaleza específica de cada unidad académica sea el único factor explicativo. Por lo tanto, diferencias atribuibles a distintos niveles de desarrollo y de exigencias académicas son factores que explican parcialmente la diversidad en los niveles de desempeño, los cuales deben ser incorporados en una discusión y análisis tendiente a definir una política institucional de remuneraciones para el estamento académico.

(Estadística correspondiente a las 14 Facultades y 4 Institutos de Rectoría. El círculo en blanco corresponde a la FCFM.

Eje X: N°. de proyectos vigentes en el periodo 2012-2013, por JCE de nombramientos académicos de 22 horas o más. Fuente de la información: Programa de Estímulo a la Excelencia Institucional 2014



Eje Y: ND promedio de titulados/graduados por año y por JCE de nombramientos académicos. Fuente de información: sitio Web institucional.)

2. - Política de remuneraciones del estamento académico en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

Parece pertinente para la discusión de un reglamento de remuneraciones, describir la política que la FCFM ha establecido y puesto en marcha respecto de la situación del personal académico con dedicación de media jornada o superior, cuyas remuneraciones se financian con el presupuesto universitario asignado a la Facultad. La lógica que animó su elaboración fue establecer un ordenamiento de remuneraciones por jerarquía académica de modo de asegurar un nivel mínimo de competitividad con el medio universitario externo para atraer y contratar los(as) mejores académicos(as), de modo de avanzar en su desafío de constituirse en una Facultad de nivel internacional en las disciplinas que cultiva. Esta política fue puesta en práctica con posterioridad a la ejecución de un riguroso proceso de autoevaluación durante la década de los 90's. Como resultado de éste se desvinculó de la Facultad un número significativo de académicos de jornada completa cuyo desempeño era de un nivel inferior al estándar establecido, mejorando las remuneraciones de quienes permanecieron (el número de académicos de jornada completa disminuyó desde 260 en 1994 a 181 en 1998). Desde entonces, la FCFM aplica procesos rigurosos y exigentes de evaluación y calificación académica, así como en las contrataciones de nuevos(as) académicos(as). La escala única de remuneraciones que se aplica a los(as) académicos(as) con nombramiento de media jornada o superior es universalmente conocida y no está sujeta a ningún tipo de discrecionalidad por parte de la autoridad departamental o de Facultad. La remuneración no se asocia al grado de la escala única del nombramiento, existiendo un valor único por jerarquía académica (Instructor, Profesor Asistente, Profesor Asociado, Profesor Titular), desestimándose el concepto de antigüedad en la jerarquía como un factor discriminador en el nivel de remuneraciones.

La FCFM no realiza nombramientos en la carrera académica docente (originalmente definida para personas con dedicación de jornada parcial) por estimar que la Categoría Adjunta (Instructor Adjunto y Profesor Adjunto) cumple similares propósitos. No obstante lo anterior, y en referencia a la propuesta de reglamento del Senado Universitario, la igualdad de remuneraciones entre la carrera docente y la carrera ordinaria debe responder a igualdad de exigencias, incluyendo las exigencias de ingreso a ambas carreras, situación que actualmente no ocurre y que la propuesta del Senado Universitario no aborda.

El nivel de remuneraciones de un(a) académico(a) de la FCFM no se ve mejorado por la disponibilidad de un título profesional, por considerar que lo relevante en su desempeño está condicionado por su formación académica. Se sugiere incorporar este concepto en la propuesta.

La estructura de remuneraciones del estamento académico a jornada completa en la FCFM, incluye una remuneración base (Base - FCFM), la asignación académica docente (AAD) financiada por la Facultad y la asignación AUCAI otorgada por el nivel central, también por desempeño docente. Considerando que una alta proporción cumple con las exigencias de la AAD, a partir del 1 de enero de 2015 la AAD será incorporada en la remuneración Base-FCFM, modificando al mismo tiempo las exigencias docentes para el proceso de calificación académica, de modo de igualarlas a las actuales exigencias para la obtención de la AAD.

De este modo, y sin considerar la asignación AUCAI, la FCFM define un valor único para la remuneración mensual por jerarquía, incluyendo la AAD, que en términos relativos a la del Profesor Asistente (M\$2.366), queda definida en la tabla adjunta.

	Factor relativo
Instructor	0.55
P. Asistente	1.00
P. Asociado	1.25
P. Titular	1.44

La escala anterior no considera asignaciones especiales por desempeño de cargos directivos, ni otras asignaciones menores asociadas a escolaridad de los hijos. Cabe hacer presente que el rango de remuneraciones en la escala entre Profesor Asistente y Titular es considerablemente menor que el propuesto en el proyecto de reglamento del Senado Universitario. En el caso de la política que aplica la FCFM, ésta responde a un diseño explícito, en el cual se ha privilegiado ofrecer una remuneración competitiva en el ingreso, que asegure una adecuada renovación académica.

3. Conclusiones generales

En resumen, la FCFM considera que en el caso del estamento académico con nombramiento igual o superior a media jornada la adopción de una política transversal de remuneraciones debe necesariamente, considerar las condiciones de competitividad impuestas por el medio universitario externo, de modo de asegurar la posibilidad de constituir un cuerpo académico de excelencia. Estas condiciones no son iguales para todas las áreas del conocimiento. Además dicha política debe basarse en exigencias y niveles de desempeño académico comparable entre las unidades, que sean cuantificables en forma objetiva a través de indicadores convenidos transversalmente. La propuesta del Senado Universitario no considera estos dos aspectos que la FCFM estima que son claves en la definición de una política institucional de remuneraciones del estamento académico.

Asimismo, la FCFM considera altamente deseable que la política de remuneraciones reduzca o elimine cualquier factor de discrecionalidad, e incorpore métricas de desempeño por disciplina que sean universalmente conocidas.

Eugenio Sandoval Lazcano, funcionario facultad de Artes, vía senador Abraham Pizarro: es muy respetable el funcionario profesional con todos sus títulos, pero quien realiza el trabajo es el funcionario administrativo, auxiliar y técnico. Solo espero que la comisión que revise estos comentarios y observaciones, sea equitativa y sepa representar ante el señor Rector, los intereses de los funcionarios de la Universidad de Chile.

Multigremial del Hospital Clínico, vía senador Daniel Burgos: este proyecto no considera al hospital clínico de la Universidad de Chile. a) Este reglamento de remuneraciones no considera: 1.- Particularidades de cada organismo sean académicos o personal de colaboración, con dedicación de jornada completa o parcial, con nombramiento de planta o a contrata. 2.- Conformación del presupuesto este se fija según las disposiciones presupuestarias de la Universidad de Chile y se oficializara mediante decreto universitario. El presupuesto que recibe el hospital clínico de la Universidad de Chile es de un 3 % solamente del presupuesto total de la universidad de Chile. 3.- Competencia en el mercado y la industria (clínicas privadas y hospitales públicos y empresas nacionales). 4.- Falencia de profesionales en ciertas aéreas y especialidades. 5.- La labor institucional. 6.- El mérito individual. 7.- Las remuneraciones del personal de la Universidad de Chile y del hospital clínico de la Universidad de Chile, están constituidas por el total de haberes por lo tanto los reajustes legales y beneficios no podrán ser inferiores a los que se les otorgue al sector público y universidades estatales y de los beneficios especiales que entregue la universidad de Chile, mediante decreto universitario.

Gloria Zavala, Académica Cs. Sociales, vía senadora Irma Palma: No se logra entender en que se va a traducir: si bajan o suben los sueldos, si se mantienen efectivamente las productividades o ellas serán situaciones excepcionales (las firma directamente el rector), etc... Nos parece necesario que las remuneraciones lleve consigo descripciones de perfiles de cargo y asignaciones de horas para tareas (por ejemplo, para publicar o investigar sin depender de ganar fondos concursables).

Cecilia Arenas Bastias, funcionaria Hospital Clínico, vía Mesa del Senado: El personal del Hospital mira con preocupación los cambios y las propuestas aquí señaladas. Las remuneraciones del personal de colaboración serán las más modificadas de acuerdo a esta propuesta. Debemos destacar que en esta institución trabajamos más de 3.000 funcionarios, lo que hace la diferencia con otras facultades.

Miguel Llanos, académico del INTA, vía senador Luis Gonzalez: Me parece bien (y los felicito por eso) que este reglamento no contemple la Asignación Universitaria Complementaria Académica Incremental (AUCAI), estuvo quizás bien en su momento, pero estar todos los años compitiendo por tenerla resultó desgastante, sobretodo porque nuestro interés en la docencia, el enseñar a nuestros estudiantes, y hacer desarrollo disciplinar con información "al día" asociada a nuestro propio quehacer científico, no ha sido nunca transitorio y está ligado a nuestro quehacer y compromiso diario que debió ser reconocido permanentemente (es decir no necesitábamos AUCAI para hacer nuestra docencia, pero si ser reconocidos dignamente como académicos comprometidos globalmente con nuestro proyecto de desarrollo Universitario) . Me parece que lo planteado para las remuneraciones del personal no académico, profesional y de colaboración esta en general bastante adecuado. Gracias por leer.

Andrea Mena Martineau, Académica Fac. Medicina, vía senadora Ines Pepper: Todo lo que he leído de este proyecto 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. Al no saber los criterios para definir esa escala ni cuáles serán sus referentes es como opinar en el aire. Los criterios de captar y conservar a los mejores, ser competitivos en relación a otras instituciones o contemplar mejoras significativas y justas no los veo incorporados.

Héctor Rodríguez Bustos, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Quisiera destacar, que dada la historia reciente de nuestro país, Chile, la composición etaria de los actuales profesores Asociados indica que es el estrato o segmento más maltratado de la historia de Chile junto con altísimos niveles de exigencias. Por lo tanto es un segmento que necesita y merece un trato especial, es el segmento que le dio, da y dará soporte intelectual de alta calidad a nuestro País y Universidad. En este grupo está demostrada la calidad de la sangre de nuestro pueblo.
Por lo anterior, creo que los titulares y Asociados deben tener el mismo 170 %.

Silvana Castillo Parra, Académica Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: Me parece que es necesario incorporar a este reglamento la perspectiva de género, haciendo algunas consideraciones especiales para las mujeres con hijos pequeños, por ejemplo.

Guadalupe Victoria Álvarez De Araya Cid, académica Fac. Artes, vía senadora María Elena Muñoz: Es un proyecto que solo considera la docencia, que desconoce la identidad de tareas efectuadas por un mismo cargo, independientemente de la matrícula o el número de jornadas, que consolida castas y que olvida en general que las actividades académicas exceden la docencia, una de cuyas funciones es el diseño, creación y exploración de todas las dimensiones de la Nación y de lo real. Otro tanto ocurre con el personal de colaboración que mayoritariamente solo tendría derecho a las asignaciones por antigüedad y Universitaria, en la que los tramos consideran que el personal constituido por auxiliares debe conservar sueldos bastante miserables (en mi humilde opinión). Es un reglamento esencialmente neoliberal, clasista y coherente con la educación privada.

Senadora María Elena Muñoz: Este proyecto constituye un esfuerzo para paliar las enormes diferencias que afectan a las remuneraciones del personal entre facultades. No obstante, es sólo paliativo. A través de las asignaciones se insiste aquí en la lógica del autofinanciamiento que sin duda favorece a aquellas unidades que por su naturaleza están en condiciones de obtener recursos propios ya que ofrecen servicios de utilidad tanto pública como privada. Los servicios que pueden prestar otro tipo de facultades como humanidades o artes no necesariamente implican una retribución monetaria. Es por esto que creo que si bien las diferencias pueden estrecharse un poco, la propuesta no establece una justa distribución. Soy de la idea de que es el sueldo base el que debe ser aumentado para que tengamos mayor justicia en nuestras remuneraciones.

Carlos Valenzuela Yuraidini, académico Fac. Medicina, vía senadora Inés Pepper: La propuesta de los senadores que vinieron se refería a evitar la asignación por la autoridades unipersonales y llevarlas a las instancias colegiadas o colectivas. Discrepo de ambas porque ambas pueden viciarse aunque sean transparentes, los criterios de asignación pueden viciarse y cuando las instancias colegiadas se coluden la cosa termina siendo peor que el vicio de las autoridades unipersonales. Mi propuesta es que los criterios de asignación sean tan precisos y tan transparentes que a nadie le quede ninguna duda que realizada la acción X le calce la asignación X, y en cuanto al otorgamiento formal, me da lo mismo que firme la autoridad unipersonal (que es más expedito) que un cuerpo colegiado.

Senador Antonio Behn: El espíritu del reglamento lo comparto plenamente pero temo que pueda ser letra muerta si no se abre la discusión sobre la forma en que se distribuye el presupuesto de la universidad, en particular el “autofinanciamiento” de las unidades. ¿Cómo lograrán las unidades “pobres” ajustar su sueldos con el presupuesto actual? La explicación dada en plenaria por los gestores de la iniciativa me parece insatisfactoria en cuanto plantea que resolver eso sería materia del ejecutivo y que el senado debe limitarse a reglamentar sin considerar cómo se implementarán estas medidas. Creo que esa forma de actuar es la que por ejemplo ha llevado a que el reglamento de campus no se implemente a pesar de haber sido promulgado finalmente por el rector Pérez a principios de 2014.

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

En general, el proyecto no considera de manera adecuada cuatro elementos centrales en la definición de una política de remuneraciones moderna. Estos son: 1) la equidad interna, 2) la equidad externa, 3) la incorporación de mecanismos de incentivos para mejorar la productividad y 4) la consistencia con el financiamiento institucional o sustentabilidad de la misma. Omitir estas consideraciones del diseño de una política de remuneraciones puede generar graves e irreversibles daños en la capacidad de la Universidad de atraer y retener talento profesional y académico, atentando contra la sustentabilidad y misión institucional, así como mermar los incentivos que correlacionan remuneración y desempeño, generando en consecuencia una merma en la productividad institucional.

Desde el punto de vista de equidad interna, fijarse sólo en los aspectos monetarios de la compensación y no en los componentes de carga de trabajo asociada al funcionario o académico puede generar mucha distorsión, en particular si la dispersión de cargas de trabajo es considerable (por ej., de cantidad de cursos dictados, cantidades de alumnos servidos tanto en el interior como en el exterior del aula, cantidad de tesis/ seminarios guiados, número y calidad de las publicaciones, por mencionar algunos ejemplos).

Desde el punto de vista de equidad externa, el proyecto no toma en consideración las realidades y condiciones diferentes de los mercados laborales de cada disciplina o área profesional, por lo que puede generar condiciones de inequidad muy grandes e insostenibles que se vuelvan en contra de la sustentabilidad institucional. Un aspecto importante de considerar es que muchas veces la única razón por la que académicos y profesionales no migran a otras instituciones con mejores remuneraciones es por el profundo aprecio que le tienen a la Universidad y a su misión institucional y/o por la calidad de los alumnos y colegas que encuentran aquí. Un desalineamiento sustancial de las remuneraciones de la Universidad con los sueldos alternativos en el mercado laboral podría acrecentar la migración de académicos y profesionales a otras instituciones, situación que ya se vive en nuestra Universidad permanentemente.

Otro elemento que llama la atención en la propuesta es el tema de la exclusividad. Es importante recalcar, sin embargo, que el tratamiento de la misma puede ser bastante complejo, en particular al definir montos fijos por ella. Finalmente, el valor de la exclusividad puede terminar ratificando de jure que algunos profesores mantengan su no exclusividad y que otros que la practicaban opten por dejarla, entregando así uno de los principales recursos estratégicos de la universidad a otras instituciones del sistema.

Cualquier sistema de remuneraciones debe funcionar como un mecanismo de incentivos hacia el logro de mejores desempeños profesionales y a aumentos en productividad. Por ello es necesario que se considere la calidad y cantidad de la producción académica y docente al momento de fijar remuneraciones, ya sean estas fijas o con componente variable. Adicionalmente, no distinguir entre las carreras académicas ordinaria y docente desconoce las particularidades de cada una de estas dos carreras académicas.

La definición de cualquier nuevo sistema de remuneraciones debiera considerar la necesidad de contar con un financiamiento sustentable y generar un equilibrio en las cuentas de la organización y con sus mecanismos de financiamiento. Uno de los problemas centrales de la propuesta es que las remuneraciones tienen un componente fijo muy alto, mientras que el financiamiento de la Universidad es en la práctica cada vez más variable y dependiente de la “productividad” de la misma. Incluso los nuevos esquemas de asignación de financiamiento a las universidades públicas que se están discutiendo no modifican esto, sino que más bien los hacen más dependientes de la efectividad en egresos, en alumnos formados, en proyectos ganados, etc. Por ende, un esquema de remuneraciones como el propuesto no es consistente con las formas de financiamiento que tiene hoy y que aparentemente tendrá en el futuro la Universidad.

Los anteriores puntos hacen predecir que un efecto no deseado de esta propuesta es que, en lugar de atraer y retener talento, en el mediano y largo plazo, de ser adoptada, incentive la fuga de académicos con la capacidad de hacerlo hacia otras universidades e instituciones. En el corto plazo, es posible que muchos profesores opten por un escenario de no exclusividad, lo que, sumado a problemas de inequidad externa y de un bajo componente variable en relación al fijo, en el mediano plazo puede generar la fuga completa de aquellos profesores de mayor productividad docente y de investigación hacia otras instituciones en Chile y la región, muchas de ellas por cierto privadas.

Hay otros elementos que también llaman la atención y que pueden afectar el pragmatismo y la efectividad del sistema que se propone. Un ejemplo es juntar en el mismo documento las políticas de remuneraciones de académicos y de personal de apoyo y directivo, las cuales deben tomar en cuenta las realidades diferentes que enfrentan estos diferentes tipos de personal. Nuevamente, el documento no se hace cargo de estas diferencias, ni de la necesidad de considerar el criterio central de equidad externa en las prácticas de las remuneraciones de la Universidad.

Adicionalmente, es importante considerar que el documento propuesto centraliza gran parte de las decisiones en el Rector. Esto podría significar un aumento considerable en la burocracia que termine entorpeciendo la generación de nuevos proyectos y la atracción de talentos a la Universidad.

Por lo anterior, se propone como indicaciones generales que la propuesta incluya como criterios fundamentales:

- El objetivo de atraer y retener talento tanto en el cuerpo de profesores como en el cuerpo de personal de colaboración, potenciando así a la organización.
- El objetivo de la equidad externa y salarios de referencia de otras universidades de características similares, como una consideración importante y crítica para el objetivo antes planteado.
- La consideración de criterios para compatibilizar la política salarial con la forma de financiamiento de la universidad. Por ende, ellos debieran incorporar en forma más visible los componentes variables en la misma.
- Separar la política de remuneraciones del personal de colaboración de la del cuerpo de profesores, por la sustancialmente diferente naturaleza de sus actividades y calificaciones.
- Vincular el componente de desempeño individual y la evaluación anual o periódica que se realice al alza en las remuneraciones asociadas a la persona.
- Incluir una cláusula de reajuste porcentual al sueldo base adicional al otorgado a todo el personal de la Universidad, vinculándolo al desempeño de los académicos y personal de colaboración, de acuerdo a los ejercicios de calificación.

Senador Daniel Burgos: considerando la naturaleza particular del Liceo Experimental Manuel de Salas, se debería incorporar un título especial para dicho organismo universitario, que contemple aquellos beneficios que se consideran en la ley de traspaso del establecimiento [Nro. 19.920] a la Universidad de Chile y aquellos que les correspondan en su condición de trabajadores de la Educación.

Senador Daniel Burgos: considerando la naturaleza particular del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, se debería incorporar un título especial para dicho organismo universitario, en virtud su carácter de centro asistencial.

Senador Javier Núñez:

1. Los principios orientadores que guían a la Universidad, y que por extensión debieran guiar las acciones del Senado universitario en general, y de sus senadores en particular, están definidos en los dos primeros artículos de los Estatutos de la Universidad, a saber:

Artículo 1°.

La Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio, y plena autonomía académica, económica y administrativa, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultura.

Artículo 2°.

La generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura, constituyen la misión y el fundamento de las actividades de la Universidad, conforman la complejidad de su quehacer y orientan la educación que ella imparte.

La Universidad asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación. Cumple su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. Procura ejercer estas funciones con el más alto nivel de exigencia.

Así, los Artículos 1 y 2 de los estatutos de la Universidad de Chile establecen que los objetivos primarios y fundamentales de la Universidad, para el cual debe necesariamente legislar el Senado Universitario y sus senadores, es la realización de investigación, docencia y vinculación con el medio (“extensión”) de excelencia. Además señalan que estas funciones deben realizarse “al más alto nivel de exigencia”, “en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura”.

Estos principios orientadores son coherentes con la práctica internacional (por ejemplo las universidades de clase mundial poseen objetivos similares, y los rankings internacionales hacen un esfuerzo sistemático por cuantificar y establecer comparaciones en el logro de estos objetivos entre universidades). Estos objetivos están plasmados, además, en otras prácticas y procedimientos en la Universidad y el país. Por ejemplo el progreso de una etapa a otra en la carrera académica se evalúa sobre la base de los méritos del candidato(a) en estas dimensiones, y la asignación de Becas Chile se realiza sobre la base de rankings internacionales de la universidad de destino en estas dimensiones.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

1. Toda norma de la Universidad debe evaluarse y argumentarse en función de su contribución esperada a alcanzar los objetivos de investigación, docencia y extensión de excelencia.
2. Toda norma de la universidad debiera contribuir a promover, e incluso garantizar, condiciones para desarrollar investigación, docencia y extensión de excelencia en *CADA una de sus disciplinas y unidades*.
3. No debieran aprobarse normas cuyos efectos sean inconsistentes o perjudiciales para el logro de estos objetivos en toda la universidad, o en algunas de sus disciplinas o unidades.

Se propone que este debe ser, conceptualmente e incluso jurídicamente, el marco general en el cual debe desarrollarse en debate y la reformulación del proyecto de Remuneraciones de la Universidad. En este contexto, puede argumentarse, con fundamento, que el nivel de remuneraciones en algunas unidades no son lo suficientemente elevadas para permitirles atraer y retener el talento académico y de personal de colaboración necesario para desarrollar un plan estratégico conducente a generar investigación, docencia y extensión al más alto nivel posible. Notar que este argumento apuntaría a elevar sustantivamente las remuneraciones en unidades afectadas por este diagnóstico. Al elevar las remuneraciones más reducidas al interior de la Universidad, esto lograría una menor varianza (Igualdad) de remuneraciones como consecuencia, un objetivo normativo ampliamente compartido por la comunidad universitaria, pero la argumentación conceptual señalada arriba no es de búsqueda de igualdad *per se* sino de búsqueda de mayor excelencia en los objetivos de investigación, docencia y extensión señalados en los artículos 1 y 2 del Estatuto.

Bajo la misma argumentación, puede señalarse que la búsqueda de mayor igualdad en las remuneraciones al interior y entre unidades, un valor normativo compartido, no puede sin embargo afectar la capacidad de algunas unidades de poder realizar investigación, docencia y extensión al más alto nivel posible. Promover eso sería contrario a los objetivos expresamente señalados por los artículos 1 y 2 de los Estatutos de la Universidad, de buscar excelencia en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura. Incluso si una determinada política de remuneraciones promueve mayor excelencia en algunas disciplinas o unidades, a expensas de otras, se estaría contraviniendo el espíritu de simetría en la excelencia entre disciplinas. A la universidad (o al país) no le debe interesar poseer una “excelencia promedio”, sino una “excelencia en todas y cada una de las disciplinas”.

¿Cómo proceder en este contexto?. Un corolario importante de lo señalado anteriormente es que el marco conceptual para discutir la política de remuneraciones de la Universidad debiera tal vez situarse más en el ámbito “técnico y empírico”. En particular, cobra relevancia establecer empíricamente, cómo debieran ser los niveles de remuneraciones que permitirían, a cada disciplina y área del conocimiento, desarrollar planes estratégicos conducentes a lograr excelencia en investigación, docencia y extensión. Esta es una pregunta empírica con la cual una comunidad universitaria versada en temas de ciencias y tecnología, no debiera tener aprehensiones.

En este contexto, parece ineludible realizar con la mayor profundidad posible lo siguiente:

1. Un levantamiento de información de remuneraciones, nacionales e internacionales que permitan establecer órdenes de magnitud de remuneraciones por áreas y nichos contra los cuales, ineludiblemente, la universidad DEBE ser competitiva para atraer y retener el talento del más alto nivel para lograr sus objetivos de excelencia en cada área.
2. Evidentemente, dichas remuneraciones comparadas deben circunscribirse estrictamente al quehacer académico, nunca a la práctica privada de una profesión al margen de las actividades de investigación y docencia.
3. Es fundamental poder contar con simulaciones de remuneraciones por disciplinas y áreas del saber generadas a partir del reglamento de remuneraciones que se proponga. Sólo entonces se podrá evaluar la capacidad esperada que bajo el reglamento propuesto tendría cada unidad de la universidad para poder atraer, retener y remunerar al talento académico y profesional requerido para alcanzar estándares de excelencia.
4. Las remuneraciones son un elemento importante en la decisión de un académico o personal de colaboración para sumarse o restarse de la Universidad, pero no el único. La evidencia generada en los puntos 1 y 2 deben también complementarse con otras consideraciones tales como clima laboral, reconocimiento de los pares y la comunidad universitaria pro el trabajo individual, acceso a fondos de investigación u otros beneficios, calidad de la infraestructura, entre muchos otros. La consideración de estos elementos cualitativos permitirá una mejor apreciación del grado de competitividad que la Universidad, en todas y cada una de sus áreas y unidades, logra en relación a otras universidades del medio en el cual la Universidad está irremediamente inserta.

II. Remuneraciones por disciplina en Chile y a nivel internacional.

Una de las limitaciones u omisiones más llamativas del actual proyecto de remuneraciones es la ausencia de consideración explícita a los conceptos de “costo de oportunidad” y de “remuneraciones referenciales de mercado” a la hora de definir las remuneraciones (o razones de ellas) entre disciplinas. Independiente de las opiniones personales, existen, de facto, remuneraciones referenciales en cada disciplina, que ineludiblemente los académicos (tal vez más aun los talentosos y productivos), toman en consideración para definir su vinculación de largo plazo con una universidad (junto con otras consideraciones, por cierto, ver por ejemplo Altbach et al. (2012)). En este contexto, no queda claro cómo el actual proyecto de remuneraciones es (o no) consistente con las remuneraciones referenciales por disciplina en Chile en el extranjero. Cabe señalar que crecientemente nuestra universidad está compitiendo con otras universidades incluso del resto del mundo por atraer (y retener) talento de primer nivel (Salazar, 2013).

A modo de ejemplo, a continuación se presenta evidencia empírica por área en universidades de diferente orientación (de investigación, con y sin postgrados) en los Estados Unidos, según CUPA-HR, para distintas jerarquías académicas (profesor titular, asociado, asistente) Esta evidencia muestra diferencias sustantivas en los sueldos promedios entre diferentes disciplinas, de hasta 100% , e incluso más en casos puntuales.

Job Title	All Institutions	Research	Doctoral	Master's	Baccalaureate
All Disciplines Combined					
Professor	\$95,224	\$115,579	\$98,564	\$87,008	\$82,383
Associate Professor	\$74,473	\$85,135	\$76,868	\$70,716	\$66,107
Assistant Professor	\$64,414	\$74,064	\$66,811	\$61,253	\$56,619
New Assistant Professor	\$65,372	\$74,692	\$67,419	\$60,814	\$56,523
Agriculture, Agriculture Operations, and Related Sciences					
Professor	\$94,432	\$102,626	\$89,990	\$81,276	\$73,484
Associate Professor	\$74,386	\$78,067	\$82,283	\$66,380	\$66,271
Assistant Professor	\$64,868	\$69,567	\$67,284	\$57,972	\$58,366
New Assistant Professor	\$64,823	\$71,567	*	\$56,666	*
Natural Resources and Conservation					
Professor	\$93,540	\$101,804	\$98,495	\$81,327	\$84,297
Associate Professor	\$72,547	\$76,804	\$78,452	\$66,714	\$66,232
Assistant Professor	\$61,790	\$65,725	*	\$57,904	\$57,453
New Assistant Professor	\$61,827	\$67,090	*	\$57,549	\$53,330
Architecture and Related Services					
Professor	\$102,902	\$105,603	*	\$89,519	*
Associate Professor	\$78,077	\$78,033	\$78,944	\$79,692	*
Assistant Professor	\$64,903	\$65,262	\$70,434	\$61,654	*
New Assistant Professor	\$64,352	\$65,334	*	*	*
Area, Ethnic, Cultural, Gender, and Group Studies					
Professor	\$96,312	\$105,669	\$94,154	\$81,883	\$96,336
Associate Professor	\$74,437	\$77,774	\$69,138	\$67,989	\$77,389
Assistant Professor	\$60,356	\$61,512	\$60,738	\$57,068	\$62,173
New Assistant Professor	\$63,075	\$63,753	*	\$62,968	\$60,244
Communication, Journalism and Related Programs					
Professor	\$87,353	\$105,011	\$92,113	\$82,653	\$74,380
Associate Professor	\$67,077	\$74,347	\$68,626	\$66,059	\$60,355
Assistant Professor	\$55,995	\$59,802	\$57,806	\$55,161	\$52,138
New Assistant Professor	\$56,804	\$61,063	\$62,187	\$54,914	\$51,247
Communications Technologies/Technicians and Support Services					
Professor	\$85,051	*	*	\$88,145	*
Associate Professor	\$70,667	*	\$67,524	\$75,888	\$60,965

Assistant Professor	\$57,819	*	*	\$58,267	*
New Assistant Professor	\$52,569	*	*	*	*
Computer and Information Sciences and Support Services					
Professor	\$106,568	\$131,036	\$111,262	\$99,135	\$90,467
Associate Professor	\$88,215	\$104,153	\$90,462	\$84,285	\$76,807
Assistant Professor	\$75,294	\$89,890	\$78,519	\$72,689	\$62,530
New Assistant Professor	\$78,962	\$92,047	\$79,881	\$72,025	\$72,685
Education					
Professor	\$86,630	\$101,744	\$88,901	\$82,011	\$74,139
Associate Professor	\$67,831	\$73,487	\$69,177	\$66,455	\$61,769
Assistant Professor	\$57,617	\$61,404	\$59,607	\$56,832	\$52,887
New Assistant Professor	\$56,602	\$61,052	\$58,120	\$54,940	\$52,807
Engineering					
Professor	\$119,951	\$130,844	\$119,991	\$101,675	\$90,912
Associate Professor	\$91,707	\$96,459	\$93,157	\$84,543	\$75,630
Assistant Professor	\$80,078	\$83,667	\$81,287	\$74,514	\$68,706
New Assistant Professor	\$80,183	\$83,775	\$83,906	\$73,541	\$67,042
Engineering Technologies and Engineering Related Fields					
Professor	\$94,164	\$121,999	\$97,862	\$88,362	\$75,876
Associate Professor	\$77,099	\$85,065	\$76,602	\$76,562	\$66,563
Assistant Professor	\$67,053	\$73,526	\$69,274	\$66,461	\$58,926
New Assistant Professor	\$66,389	\$69,771	\$74,118	\$64,394	\$60,828
Foreign Languages, Literatures, and Linguistics					
Professor	\$87,952	\$98,159	\$87,884	\$79,569	\$89,644
Associate Professor	\$67,745	\$70,129	\$65,649	\$64,677	\$69,672
Assistant Professor	\$56,486	\$59,314	\$57,332	\$53,937	\$56,797
New Assistant Professor	\$56,081	\$58,927	\$57,560	\$53,247	\$56,686
Family and Consumer Sciences/Human Sciences					
Professor	\$92,783	\$104,817	\$97,052	\$78,095	\$67,946
Associate Professor	\$69,832	\$76,743	\$67,766	\$63,406	\$59,278
Assistant Professor	\$59,849	\$64,495	\$57,223	\$55,601	\$54,090
New Assistant Professor	\$59,773	\$62,601	\$57,849	\$56,385	*
Legal Professions and Studies					
Professor	\$142,033	\$159,879	\$153,103	\$123,501	\$107,223
Associate Professor	\$106,016	\$117,755	\$115,077	\$93,163	\$85,376
Assistant Professor	\$91,783	\$104,924	\$98,231	\$78,386	\$87,746
New Assistant Professor	\$100,396	\$107,344	*	\$91,226	*
English Language and Literature/Letters					
Professor	\$82,840	\$97,253	\$85,757	\$80,636	\$77,288
Associate Professor	\$64,009	\$69,181	\$66,470	\$63,318	\$61,158
Assistant Professor	\$54,084	\$58,403	\$57,175	\$53,119	\$51,841

New Assistant Professor	\$53,968	\$57,625	\$57,833	\$51,991	\$51,982
Liberal Arts and Sciences, General Studies and Humanities					
Professor	\$85,162	\$95,859	\$92,918	\$80,792	\$86,641
Associate Professor	\$66,531	\$72,958	\$67,791	\$63,820	\$67,262
Assistant Professor	\$57,811	\$60,672	\$57,978	\$56,743	\$54,362
New Assistant Professor	\$56,778	\$63,498	*	\$50,779	*
Library Sciences					
Professor	\$87,861	\$98,553	\$82,325	\$76,708	*
Associate Professor	\$69,788	\$77,395	\$71,112	\$63,702	*
Assistant Professor	\$57,956	\$63,148	\$57,637	\$53,144	*
New Assistant Professor	\$57,112	\$62,057	*	\$48,582	*
Biological and Biomedical Sciences					
Professor	\$96,241	\$118,048	\$104,955	\$82,378	\$78,958
Associate Professor	\$72,104	\$83,411	\$80,025	\$65,054	\$63,347
Assistant Professor	\$61,861	\$72,488	\$68,027	\$55,907	\$54,716
New Assistant Professor	\$61,464	\$72,138	\$69,251	\$55,396	\$54,118
Mathematics and Statistics					
Professor	\$88,057	\$106,095	\$90,696	\$82,681	\$78,851
Associate Professor	\$68,510	\$77,877	\$70,583	\$65,710	\$63,732
Assistant Professor	\$58,917	\$69,874	\$60,097	\$56,065	\$53,976
New Assistant Professor	\$60,924	\$71,412	\$64,569	\$55,459	\$53,330
Multi/Interdisciplinary Studies					
Professor	\$97,464	\$120,029	\$94,158	\$84,983	\$89,464
Associate Professor	\$73,782	\$82,365	\$78,499	\$71,289	\$64,027
Assistant Professor	\$61,646	\$65,840	\$64,877	\$59,952	\$57,602
New Assistant Professor	\$62,670	\$66,276	*	\$56,448	\$57,954
Parks, Recreation, Leisure and Fitness Studies					
Professor	\$82,996	\$103,378	\$89,460	\$79,810	\$71,202
Associate Professor	\$67,754	\$76,600	\$69,667	\$65,935	\$61,437
Assistant Professor	\$56,543	\$64,474	\$61,088	\$55,062	\$50,908
New Assistant Professor	\$56,051	\$63,044	\$55,655	\$54,221	\$49,506
Philosophy and Religious Studies					
Professor	\$88,711	\$102,280	\$96,836	\$83,838	\$84,961
Associate Professor	\$66,239	\$71,902	\$69,324	\$63,653	\$65,363
Assistant Professor	\$55,844	\$59,359	\$58,180	\$54,066	\$55,063
New Assistant Professor	\$55,644	\$58,887	\$55,149	\$54,795	\$52,836
Theology and Religious Vocations					
Professor	\$73,942	\$107,141	\$79,787	\$74,593	\$69,296
Associate Professor	\$60,804	\$74,196	\$60,490	\$60,211	\$58,439
Assistant Professor	\$53,802	\$65,276	*	\$53,498	\$51,259
New Assistant Professor	\$57,857	*	*	\$57,817	*

Physical Sciences					
Professor	\$92,452	\$113,188	\$95,328	\$84,328	\$83,737
Associate Professor	\$70,255	\$80,735	\$72,336	\$65,933	\$65,794
Assistant Professor	\$60,404	\$70,466	\$62,711	\$56,013	\$56,353
New Assistant Professor	\$61,204	\$72,196	\$60,326	\$55,899	\$57,037
Psychology					
Professor	\$87,500	\$109,012	\$91,203	\$82,373	\$78,841
Associate Professor	\$67,502	\$76,717	\$70,095	\$65,113	\$63,252
Assistant Professor	\$57,695	\$65,900	\$59,313	\$55,819	\$53,952
New Assistant Professor	\$59,221	\$66,816	\$57,430	\$55,865	\$53,513
Homeland Security, Law Enforcement, Firefighting & Related Protective Services					
Professor	\$88,577	\$111,652	\$87,460	\$84,474	\$69,532
Associate Professor	\$67,849	\$76,945	\$67,918	\$66,978	\$58,238
Assistant Professor	\$57,299	\$63,433	\$57,282	\$57,328	\$51,911
New Assistant Professor	\$56,675	\$60,929	\$56,938	\$57,067	\$49,501
Public Administration and Social Service Professions					
Professor	\$93,098	\$111,405	\$96,714	\$82,573	\$72,645
Associate Professor	\$71,682	\$79,122	\$72,944	\$69,095	\$60,535
Assistant Professor	\$59,650	\$66,385	\$61,243	\$57,276	\$50,650
New Assistant Professor	\$59,222	\$66,663	\$57,372	\$56,661	\$53,620
Social Sciences					
Professor	\$92,864	\$110,032	\$95,338	\$85,496	\$87,890
Associate Professor	\$71,723	\$79,514	\$74,197	\$68,181	\$69,066
Assistant Professor	\$61,155	\$67,731	\$63,757	\$58,057	\$58,556
New Assistant Professor	\$62,443	\$69,426	\$64,636	\$57,900	\$58,253
Visual and Performing Arts					
Professor	\$82,601	\$91,433	\$86,304	\$78,701	\$80,530
Associate Professor	\$64,506	\$68,355	\$66,927	\$62,737	\$63,218
Assistant Professor	\$54,138	\$56,471	\$55,710	\$52,969	\$53,350
New Assistant Professor	\$53,624	\$55,031	\$55,199	\$52,762	\$52,672
Health Professions and Related Programs					
Professor	\$100,901	\$118,693	\$92,345	\$89,338	\$81,378
Associate Professor	\$78,739	\$88,399	\$73,128	\$74,224	\$66,722
Assistant Professor	\$67,160	\$74,238	\$64,327	\$64,002	\$58,152
New Assistant Professor	\$68,574	\$79,073	\$64,306	\$64,215	\$56,592
Business, Management, Marketing, and Related Support Services					
Professor	\$118,344	\$153,267	\$123,984	\$106,554	\$90,115
Associate Professor	\$100,066	\$123,768	\$104,645	\$92,760	\$78,447
Assistant Professor	\$95,268	\$122,314	\$100,227	\$88,638	\$69,562
New Assistant Professor	\$102,248	\$126,212	\$109,794	\$91,492	\$71,947
History General					

Professor	\$84,805	\$99,817	\$86,415	\$81,609	\$80,016
Associate Professor	\$64,844	\$70,911	\$66,553	\$63,307	\$62,586
Assistant Professor	\$55,270	\$59,373	\$56,966	\$53,555	\$54,670
New Assistant Professor	\$55,109	\$60,190	\$52,632	\$52,835	\$55,245

2012-13 TENURED/TENURE-TRACK FACULTY SALARIES SURVEY ©2013 by the College and University Professional Association for Human Resources (CUPA-HR). All rights reserved.

Existe poca evidencia nacional de remuneraciones por disciplina. Sin embargo, la evidencia presentada por Soledad González, José Joaquín Brunner y Jamil Salmi (2013) es sugerente de diferencias importantes de remuneraciones entre universidades y disciplinas.

Jerarquía académica	Promedio salario bruto mensual	Rango salario bruto mensual	
		Mínimo	Máximo
Profesor Titular	\$2.601.376 (US\$ PPP 6.702)	\$1.472.833 (US\$ PPP 3.795)	\$9.176.866 (US\$ PPP 23.643)
Profesor Asociado	\$2.505.198 (US\$ PPP 6.454)	\$1.000.000 (US\$ PPP 2.576)	\$10.379.549 (US\$ 26.742)
Profesor Asistente	\$1.977.400 (US\$ PPP 5.095)	\$601.853 (US\$ PPP 1.551)	\$9.184.268 (US\$ PPP 23.662)
Instructor	\$1.411.909 (US\$ PPP 3.638)	\$656.911 (US\$ PPP 1.692)	\$5.603.310 (US\$ PPP 14.436)

Fuente: Sobre la base de la información publicada en los sitios *web* de transparencia de las universidades estatales.

Notas: La información corresponde al año 2012 y solo se refiere a universidades estatales. Para 12 universidades los datos corresponden al mes de junio, para tres al mes de mayo y para una al mes de julio.

Tabla 7: Universidades estatales. Salarios brutos mensuales, académicos jornada completa según jerarquía académica, 2012

Fuente: González, Brunner y Salmi (2013).

Jerarquía académica	Promedio salario bruto mensual	Rango salario bruto mensual	
		Mínimo	Máximo
Profesor Titular	\$3.040.792 (US\$ PPP 7.834)	\$1,740,708 (US\$ PPP 4.485)	\$7,840,074 (US\$ PPP 20.199)
Profesor Asociado	\$2.396.841 (US\$ PPP 6.175)	\$1,527,086 (US\$ PPP 3.934)	\$6,079,594 (US\$ PPP 15.663)
Profesor Asistente	\$2.006.880 (US\$ PPP 5.171)	\$1,262,684 (US\$ PPP 3.253)	\$5,256,532 (US\$ PPP 13.543)
Instructor	\$1.342.191 (US\$ PPP 3.458)	\$1,008,897 (US\$ 2.599)	\$2,605,200 (US\$ PPP 6.712)

Fuente: Muestra de universidades privadas.

Notas: Cifras calculadas sobre la base de salarios mensuales de los meses de agosto, septiembre u octubre de 2012. En el caso de una universidad se contó solo con información sobre el promedio de los salarios mensuales del año 2011. Una de las universidades en la muestra tiene solo tres jerarquías académicas (asistente, asociado y titular), por lo que las cifras para instructores no la consideran. Una de las universidades no entregó información sobre salarios mínimos y máximos.

Los montos en moneda local fueron convertidos a dólares PPP utilizando la tasa de conversión de Penn World Table Version 7.1 (julio 2012) del Center for International Comparisons of Production, Income and Prices de la Universidad de Pennsylvania (1 dólar PPP equivale \$388.14 pesos chilenos).

Tabla 8: Universidades privadas (muestra). Promedios de salarios brutos mensuales, académicos jornada completa según jerarquía académica, 2012. Cifras en pesos chilenos y dólares por paridad de poder adquisitivo (US\$ PPP)

Fuente: González, José Joaquín Brunner y Jamil Salmi (2013).

De esta manera, es necesario realizar simulaciones con el proyecto (posiblemente reformulado), con el propósito de verificar que las remuneraciones académicas (y de personal de colaboración, idealmente) sean coherentes con la evidencia proporcionada, y otra evidencia nacional e internacional que pueda levantarse para estos efectos.

III. **Transparentar también productividad esperada y efectiva.**

Una remuneración es la retribución por un servicio prestado. Desde ese punto de vista, el objetivo del proyecto de remuneraciones de transparentar y objetivar las remuneraciones requiere, por simetría, objetivar y transparentar los servicios que se espera se presten a cambio de las remuneraciones recibidas. Lamentablemente eso es algo en que la universidad de Chile está muy retrasada: ¿Cuántos cursos debe realizar un profesor x en facultad y? ¿cuántos papers o proyectos de creación? ¿de qué impacto? ¿cuántas actividades de extensión?. El ideal es que el país pueda conocer no sólo las remuneraciones en las distintas unidades de la universidad de Chile, sino que también la productividad esperada y efectiva de todos sus funcionarios en todas las unidades. Para esto el Senado podría, por ejemplo, solicitar a las unidades (Facultades, Departamentos, etc) que revelen los estándares de productividad esperados, por ejemplo, para profesores de diferente jerarquía académica (cuantos cursos semestrales, cuantos papers e impacto, etc). Estos estándares debieran, idealmente, estar fundamentados en el proyecto estratégico de la unidad, y considerando algunas referencias nacionales o internacionales en una disciplina equivalente.

Una vez teniendo esta información, las unidades pueden informar, por ejemplo al Consejo de Evaluación, la productividad de cada uno de sus académicos, para así contrastar productividad esperada y efectiva de manera anual (o periódica) para cada académico.

IV. **Otros comentarios:**

Productividad colectiva vs. individual. El proyecto actual sólo contempla retribuciones por productividad colectiva. ¿Por qué no productividad individual también?. Para esto es importante que las diferentes unidades definan y transparenten sus esquemas de productividad académica esperada, a nivel individual y colectivo.

Remuneraciones a lo largo del ciclo de vida académico. No es claro de que de manera automática, un profesor titular deba tener más remuneración, por dos motivos: Primero, en una amplia gama de disciplinas existe una importante tasa de obsolescencia del conocimiento y de las técnicas científicas. Eso hace que un profesor asistente podría estar más cerca de la frontera del conocimiento científico, y ser por lo tanto más productivo (en términos de investigación de punta, por ejemplo) que un profesor asociado o titular que realizó su doctorado hace muchos años (me incluyo). Esto por supuesto no significa que los últimos no tengan sus propias ventajas comparativas sobre la base de su trayectoria y experiencia, pero eso no explica que necesariamente deban tener mayor remuneración. Segundo, si la universidad quiere desarrollar un plan estratégico a mediano y largo plazo para, por ejemplo pasar a ser de un actual "top 500" a , digamos una "top 300" en el mundo, es imprescindible que en cada disciplina se pueda atraer talento de primer nivel, posiblemente del resto del mundo (además de desvincular una parte de los actuales académicos). Lograr este objetivo requiere tener remuneraciones competitivas a nivel internacional para académicos que están iniciando su carrera académica, es decir profesores asistentes.

Financiamiento. Si finalmente se aprueba una propuesta que tienda a igualar parcialmente las remuneraciones a través de diferentes unidades de la Universidad de Chile, cabe preguntarse cómo se financiaran dichas remuneraciones. En unidades relativamente "ricas", habrán presumiblemente excedentes que podrán reinvertirse en otras actividades, infraestructura, etc. Sin embargo, en unidades de menores recursos, es posible que las remuneraciones proyectadas no sean completamente financiables. ¿Qué se hace en esos casos?. Se podría esperar que el "suelo base" que defina cada año el Consejo Universitario contemple el autofinanciamiento de las unidades de menores recursos, sin embargo este criterio puede ser incoherentes con el plan estratégico y la productividad de las demás unidades de la Universidad.

Dotación de personal académico y de colaboración. No tiene sentido fijar remuneraciones a nivel individual, sin discutir el tamaño de la dotación de personal académico y de colaboración en las diferentes unidades. Por ejemplo, supóngase una unidad intentara racionalizar su dotación de académicos y personal de colaboración, con lo cual podría ahorrar recursos, subir las remuneraciones del personal que permanezca en funciones, y lograr así remuneraciones más competitivas para retener y atraer talento de primer nivel. Un proyecto de este tipo (que es el tipo de iniciativas que la universidad necesita realizar en mucha de sus unidades) podría no ser factible porque los sueldos resultantes podrían exceder a las remuneraciones reguladas por el reglamento. Del mismo modo, una unidad con mala gestión podría tener una dotación de personal más grande que la eficiente, y la fijación de sueldos mínimos supondría un aumento de facto del presupuesto. De este modo, el proyecto corre el riesgo de penalizar los esfuerzos por racionalizar la dotación de personal, y favorecer la sobredotación de personal.

Referencias:

Philip G. Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak (Editors) (2012) "Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts", Routledge.
College and University Professional Association for Human Resources (CUPA-HR) (2013) "2012-13 TENURED/TENURE-TRACK FACULTY SALARIES SURVEY", disponible en <http://www.higheredjobs.com/salary/salaryDisplay.cfm?SurveyID=24>.
Soledad González, José Joaquín Brunner, Jamil Salmi (2013) "Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio", *Calidad en la educación* no.39, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652013000200002>.
Salazar, P., (2013) Profesores extranjeros en universidades e institutos chilenos suben 39% entre 2008 y 2012. *La Tercera*, [online] 22 de julio. disponible en: <http://diario.latercera.com/2013/07/22/01/contenido/pais/31-142240-9-profesores-extranjeros-en-universidades-e-institutos-chilenos-suben-39-entre.shtml>.

Pedro Aguirre Álvarez, académico Fac. Cs. Químicas y Farmacéuticas, vía senador Claudio Olea: El espíritu del reglamento deber ser igualar y valorar la actividad que realiza el cuerpo académico y de colaboración, sin embargo en mi opinión se crean una serie de asignaciones que apuntan en sentidos antagónicos. Crea facultades de primera, segunda, tercera y cuarta categoría al valorar la labor del cuerpo directivo al usar el concepto del cuartil. Además las asignaciones de productividad deben estar ligadas a lo que realiza cada facultad y no en base a los ingresos generados por funcionarios y académicos o al interés institucional. Cada facultad por su diversidad tiene objetivos propios y deben ser igualmente valorados en la remuneración de sus integrantes. Artículos donde la asignación es incrementada o disminuida en un 10% sin argumento alguno, no son razonables, porque dependen de personas. Cuando un reglamento depende de personas deja de ser un reglamento valido, ya que facilita el arbitrio en la asignación. El concepto que debe prevalecer es a igual función igual remuneración. Puede que la propuesta de reglamento reduzca la brecha entre las remuneraciones de académicos y funcionarios que tiene igual grado o nombramiento, pero en ningún caso producirá la equidad que todos esperamos.

Senadora María Patricia Gómez: 1.-Respecto al Hospital Clínico, se solicita que se le dé un trato especial a éste, por ser una Unidad que en un 95% debe autofinanciarse. 2.-Otra observación recibida es la que dice relación con la asignación de horario completo. En el caso de los académicos del Hospital Clínico, se considera que ésta debiera aumentarse para incentivar el full-time geográfico.

Dirección del Hospital Clínico, vía senadora María Patricia Gómez: 1.- Sobre el origen del Proyecto: Según señala el "Marco General del Reglamento de Remuneraciones para el personal de la Universidad de Chile" de la Comisión de Presupuesto y Gestión del Senado Universitario, desde el año 2012 se ha planteado en distintas instancias del Gobierno Universitario la necesidad de regular las remuneraciones al interior de la Universidad. En estas iniciativas han participado el mismo Senado Universitario, el Consejo Universitario, Rectoría y el Consejo de Evaluación.

Desde la aplicación de la Ley de Transparencia en la Universidad, así como de los resultados de estudios como el presentado por el Consejo de Evaluación sobre ingresos en relación al género, surge la inquietud con respecto a la tremenda inequidad interna que se observa en las remuneraciones dentro de la Universidad. Dicha inequidad se observa tanto dentro como entre las facultades y organismos que componen la universidad. También se observan importantes diferencias de sueldos entre géneros.

Lo que ha permitido, al parecer, que dichas diferencias tan importantes se hayan generado, ha sido el uso "discrecional" de las asignaciones que la actual política de remuneraciones de la universidad contempla (Asignación universitaria complementaria y asignación de productividad).

Y es en este sentido que se reconoce el mérito de abordar un complejísimo tema y el loable propósito de establecer criterios tendientes a establecer equidad y justicia en el ámbito de las remuneraciones.

No obstante lo anterior, el actual Proyecto de Remuneraciones simplifica en exceso la política de retribuciones que debiera tener una institución de la importancia y características de la Universidad de Chile.

En primer lugar, porque un proyecto de remuneraciones debe estar al servicio del logro de los objetivos estratégicos de una organización.

La Universidad posee actualmente un "Proyecto de Desarrollo Institucional", el que fue aprobado por el propio Senado Universitario, el mes de agosto de 2006. En él se establecen la misión, así como los objetivos estratégicos de nuestra institución:

- Ser una institución integrada y transversal
- Ser reconocida como la universidad que:
 - o cuenta con un cuerpo académico que tiene el mejor nivel en el país o convoca y forma los talentos jóvenes más brillantes
 - o realiza actividades de investigación, creación y posgrado de mejor nivel en el país
 - o logra una interacción más efectiva entre el conocimiento y el sistema social, cultural, educacional y productivo
- Ser una institución sustentable, con capacidad de gestión económica que asegure su autonomía académica.

En el mismo PDI, dentro de las acciones que se proponen para el logro de estos objetivos, se señala la importancia de "establecer un esquema de remuneraciones del personal académico que contemple estándares competitivos de referencia académica, que establezca estándares comparables según jerarquía y tenga en consideración condiciones del mercado, y que defina políticas de incentivo para los académicos de excelencia (años sabáticos, distinciones, asignaciones, etc.) con los mecanismos de financiamiento correspondientes dentro de las restricciones presupuestarias".

El proyecto en discusión no contempla los "estándares competitivos de referencia académica", ya que ni siquiera establece una posición en relación al "mercado" de la educación (universidades tanto estatales como privadas). Simplifica en exceso la estructura remuneracional, al establecer una escala única para académicos y personal de colaboración

Se circunscribe a limitar el pago de asignaciones, no obediendo a promover el logro de los objetivos estratégicos. No es posible vislumbrar de qué manera este proyecto permitirá a la universidad contar con el cuerpo académico de mejor nivel en el país, ni tampoco contar con los talentos jóvenes más brillantes.

El documento tiene una visión centrada en el interior de la Universidad, olvidando que estamos insertos en una realidad que nos obliga a estar atentos a las condiciones de mercado, especialmente las de las universidades privadas (en el caso particular del Hospital Clínico, las condiciones del mercado de la Salud). La competencia por contar con los mejores académicos y personal de colaboración en el plano de la educación impide el establecimiento de escalas uniformes en que distintas especialidades tienen distintas realidades de rentas.

1. Sobre un sistema de remuneraciones en general

Dentro de estas observaciones generales, parece importante señalar algunas consideraciones acerca de la elaboración e implementación de un sistema de remuneraciones.

La estrategia a largo plazo que una institución como la Universidad de Chile requiere para lograr su misión, y dar respuesta a lo que ésta quiere ser, está contenida en el Plan de Desarrollo Institucional.

La política de incentivos debe obedecer a la implementación de esta estrategia, respondiendo a varias preguntas, como por ejemplo: cuáles son las áreas clave de la Universidad. Área clave es la actividad académica. Los incentivos deben proteger y estimular entonces los procesos y tareas para que esta actividad sea efectivamente de la excelencia que se busca.

La teoría de incentivos debe poseer conceptos retributivos, niveles retributivos, establecer criterios de incrementos remuneracionales, definir inductores del pago. Así, por ejemplo, debe reflexionar acerca de qué se considerará al fijar la remuneración de un determinado cargo: el contenido del puesto, las capacidades de las personas, los resultados u objetivos del desempeño de esta. Debe evaluar la realidad del mercado y en qué lugar de este se quiere posicionar.

De esta manera, la posición en el mercado debiera ser diferente si se trata de un cargo escaso (se remunerará mejor, para poder realmente atraer) a si la oferta de personas para ocuparla es amplia en un determinado momento.

Por otro lado, es fundamental que la entrega de incentivos (en este caso asignaciones) esté asociado a la evaluación del desempeño, ya que esta es la única manera de asegurar que estas no sean de uso discrecional.

Las compensaciones constituyen una herramienta fundamental de la gestión de personas, y debe estar orientada al logro de los objetivos de la institución. Esto no es factible de alcanzar, de no cumplirse al menos dos condiciones: que la gestión de personas esté asociada a la estrategia o misión de la institución; que los distintos sistemas que componen la gestión de recursos humanos -entre ellos el de compensaciones- obedezcan a un diseño orientado a atraer personas (con competencias necesarias para cumplir con los objetivos), retenerlas, motivarlas, desarrollarlas; así como desarrollar una cultura institucional que vaya reforzando los valores definidos como clave de la Universidad.

En este sentido, se ve al actual Proyecto de reglamento de Remuneraciones como aislado del resto de los sistemas de gestión personas, así como de la estrategia de la Universidad, definida en su PDI. De esta manera, esta importantísima herramienta de gestión no estaría apuntando con la fuerza que podría hacerlo a lo que debiera, es decir, "la generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura".

2. Sobre las particularidades del Hospital Clínico

En lo que respecta al Hospital Clínico, hay que considerar que se trata de un organismo con particularidades que lo alejan de la realidad de las facultades y otros organismos. Su carácter docente asistencial, esto es, un establecimiento de la salud, con el mandato del autofinanciamiento y actuando en una industria altamente competitiva, necesita rangos de flexibilidad que el presente proyecto limita seriamente.

El Hospital Clínico ha definido su misión como "ser el principal Hospital Universitario del país, que junto con la formación de profesionales de la salud de excelencia, la investigación y la mejor práctica clínica, otorgue a la comunidad soluciones integrales de salud".

Tiene una doble función: docente y asistencial.

En cuanto a su función docente, constituye el principal campo clínico de la Facultad de Medicina, formándose estudiantes de pregrado de las 8 carreras del área de la salud que imparte la universidad. Al mismo tiempo en el Hospital Clínico realizan sus estudios gran parte de los médicos especialistas del país (entre un 12 y 15%).

Con respecto a su función asistencial, el Hospital Clínico tiene un importante rol frente a la comunidad, entregando una amplia cobertura de prestaciones tanto ambulatorias como para pacientes hospitalizados; intervenciones quirúrgicas, procedimientos, exámenes, etc.

Ambas funciones son inseparables: sin asistencia no hay docencia.

Ambas funciones, sin embargo, son diferentes, debiendo recibir por tanto, estímulos o incentivos de diferente índole.

Así, por ejemplo, en la función docente debieran incentivarse aquellas acciones que contribuyen directamente a que ésta se realice y sea de excelencia, en concordancia con la misión de la Universidad establecida en el PDI (por ejemplo, número de publicaciones, participación en proyectos Fondecyt, etc.).

La función asistencial, en tanto, debe poseer necesariamente otro tipo de estímulos, asociados principalmente a la cobertura de la demanda ("producción por médico").

El Hospital Clínico, desde el año 1995, enfrenta el mandato del autofinanciamiento, con un importante déficit en su financiamiento.

Es en este contexto que necesita generar recursos para subsistir, y atraer y retener talento, para cumplir con su doble misión. Sin profesionales de excelencia, no es posible realizar formación de excelencia.

De esta manera, dentro de la gestión de sus recursos humanos (casi 3300 funcionarios tanto clínicos como administrativos), ha elaborado una estructura de remuneraciones que se enmarca en los estatutos de la Universidad, y que se ha ido perfeccionando a través del tiempo.

Cabe señalar que esta estructura es sumamente y necesariamente perfeccionable, pero que en esta estructura las asignaciones no son otorgadas de manera discrecional.

Componen la actual política de remuneraciones ("Manual de remuneraciones", año 1998, perfeccionado y complementado a través de una serie de políticas y documentos posteriores):

- Rentas base, establecidas en escalas según cargo
- Asignaciones variables, establecidas en documentos internos

Las asignaciones variables incentivan actividades clave para el logro de la misión institucional. Algunos ejemplos de estas asignaciones, que están respaldadas por modelos que recompensan mayores niveles de productividad asistencial, lo constituyen los incentivos del personal de Pabellones y del sistema de laboratorios entre otros.

En el ámbito de los incentivos de carácter variable merece especial importancia referirse a la "vinculación médica", la que se vería afectada y limitada por el Proyecto de Remuneraciones en discusión.

La "vinculación médica" nace en el Hospital el año 1995, con el objeto de impulsar la actividad asistencial. Lo anterior derivado de la puesta en marcha de un nuevo Hospital base ministerial para la zona norte de Santiago, marcando el término del convenio con el Ministerio de Salud que había transformado por décadas al Hospital Clínico como el hospital ministerial base para la zona norte de la Región Metropolitana.

La vinculación médica se orienta de esta forma a lograr el financiamiento necesario para el Hospital, incrementando los niveles de actividad, y retribuyendo a los médicos de acuerdo a su producción.

El reglamento general del año 1995 establece un sistema de retribución para los profesionales que desarrollaran una actividad que generara honorarios médicos. Este sistema de retribución se expresó, en general, como un porcentaje de los honorarios médicos, es decir como participaciones en la producción.

Estos modelos se han ido ajustando con el tiempo, debiendo equiparar las retribuciones de los médicos a la realidad del mercado.

La vinculación médica es la herramienta que ha permitido al Hospital contar con médicos para cumplir con su doble misión docente - asistencial.

En relación a otros incentivos de carácter variable, es posible mencionar, los incentivos para ciertos cargos administrativos (cobranzas, call center).

Es necesario recalcar el carácter no discrecional de estas asignaciones.

Los valores hora cobertura, por ejemplo, se encuentran establecidos en tablas que son del conocimiento de la comunidad hospitalaria.

La vinculación médica, por su parte, se calcula mes a mes según modelos compuestos por un conjunto de reglas de cálculo (que incluyen metas, aranceles de retribución, el pago de un "royalty", etc.).

Por otra parte, es pertinente referirse a una de las modificaciones que se realizó a la antigua política de remuneraciones del Hospital, de la cual nace la "Nueva política de remuneraciones" del año 2010. En lo esencial, especifica la renta de ingreso para 110 tipos de cargo, a partir de un estudio que considera descripciones de cargo, rentas de mercado, así como la dificultad para proveer estos cargos. Termina, al mismo tiempo, con el antiguo pago "por antigüedad" ("cortes de clase" y "bienes"), que incrementaba las rentas por sobre el promedio de mercado, creando distorsiones internas y con un gasto que se incrementaba en el tiempo, cuya proyección se hacía cada vez más difícil de mantener.

Sobre el presupuesto:

El Hospital debe generar el 95% de su presupuesto, lo que obliga a generar ingresos propios que se obtienen de la venta de prestaciones clínica tanto a la aseguradora Pública (FONASA) como aseguradoras Privadas (ISAPRES) . Esto difiere con el tipo de financiamiento de las facultades y organismos de la Universidad que reciben un aporte basal y recurrente mucho mayor para su funcionamiento. (Concepto de AFD, AFI y aranceles)

Sobre el mercado de la Salud:

El Hospital Clínico no sólo compete en el mercado de la Educación -por sus académicos- sino también y principalmente en el de la Salud.

Como es sabido, el desarrollo de las carreras de la salud en universidades privadas integradas con clínicas (Universidad del Desarrollo - Clínica Alemana; Universidad de los Andes - Clínica Universidad de Los Andes como ejemplos) se ha sumado a la competencia que el Hospital tradicionalmente enfrentaba por atraer y retener profesionales a la altura de

los objetivos de la Universidad de Chile. A esto se suma la construcción de nuevas clínicas y hospitales en los últimos años (Clínica Bicentenario, Hospital de La Florida, etc.), así como el aumento de la inversión en los ya existentes (Clínica Santa María, Clínica Dávila, etc.), que se constituyen en actores sumamente relevantes en la demanda por el personal clínico y también administrativo que trabaja en el Hospital o que éste requiere atraer.

De esta manera el Hospital se desenvuelve en un escenario competitivo en lo académico y asistencial, necesitando de una estructura de remuneraciones que le posibilite lograr una adecuada gestión de personas.

3. Sobre la Ley Médica

El Hospital Clínico es una institución que en su espíritu y génesis de creación tiene por propósito otorgar atención de salud en todas sus formas, a lo que se agrega que en este establecimiento se reúnen todas las profesiones que se rigen por la Ley Médica (N° 15.076).

La Ley Médica, del año 1976, establece el marco estatutario de los profesionales funcionarios del sector público de Salud, regulando entre otras materias el sistema de jornadas y remuneraciones.

Para el Hospital Clínico es inviable marginarse de dicha ley que, por ejemplo, otorga marco legal a los médicos que realizan turnos (turnos de residencia de 28 horas semanales, régimen que no existe en el Estatuto Administrativo).

Con respecto a la estructura de rentas, la Ley Médica contempla asignaciones, como las por "antigüedad" (desde el ingreso al sector público, independiente de la institución) y "especialidad en falencia". Estas asignaciones incentivan al desempeñarse en el sector público, y son atractivas para quienes postulan al Hospital.

Por otra parte, a nivel operativo, la eliminación de la Ley Médica presenta importantes dificultades. En el Hospital y en las Facultades que tienen profesionales funcionarios con nombramientos en ésta, necesariamente debiera efectuarse una reestructuración para su desvinculación. Esto, independiente de que luego se les recontrate en un estamento diferente. Al mismo tiempo, esto supondría que quienes queden al margen de la recontractación, debieran recibir la correspondiente indemnización asociada a estos casos, lo que implica un gasto que también es relevante considerar.

Finalmente, no se ajustaría a legalidad la eliminación de beneficios ya obtenidos y consagrados en los decretos de nombramiento de los médicos en ejercicio, como tampoco es lícito que se les coarte la posibilidad de obtener potenciales bonificaciones, para las cuales ya han acumulado una parte importante del tiempo con ese propósito. Esto sucede, por ejemplo, con los trabajos en turnos en los Servicios de Urgencia y Maternidad, que les permite "liberarse de guardia" y mantener la remuneración adquirida luego de 20 años de desempeño en esas labores.

En general:

El proyecto 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 y retención de profesionales en especialidades sumamente escasas a nivel país, por tema de remuneraciones.

Se hace presente, finalmente, que resulta complejo el poder observar con más detalle las materias contenidas en este Reglamento, debido a que no se cuenta con datos duros para poder ejecutar algunas simulaciones y comparar con la realidad actual en materia de remuneraciones.

Consejo Facultad de Cs. Veterinarias y Pecuarias, vía Mesa del Senado: 1.

El Consejo de Facultad concuerda con el espíritu del reglamento, en el sentido de que a igualdad de funciones en la Universidad, igualdad de remuneraciones.

2. Es el parecer del Consejo de Facultad, el que las remuneraciones del personal de la Universidad contengan un porcentaje bajo de asignaciones. Las asignaciones deben entregarse bajo criterios claros y precisos, de tal manera de minimizar el grado de subjetividad y/o arbitrariedad en su adjudicación.

3. Se sugiere la reincorporación de la Asignación Profesional.

4. Artículo 2 dice "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"

La propuesta del Consejo de Facultad es "Subir e igualar el sueldo base y la asignación complementaria, dependiendo de cada jerarquía académica, en forma semejante a toda la Universidad de Chile.

5. En el Párrafo 3o.- De la Asignación por Interés institucional y en particular referido al Artículo 9o.- "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".

El Consejo de Facultad propone eliminar esta asignación por interés Institucional, debido a su carácter discrecional que podría prestarse para arbitrariedades de las autoridades de turno.

6. Este Consejo se manifiesta de acuerdo con otorgar las siguientes asignaciones:

Asignación Universitaria de Productividad

Asignación de Exclusividad, sólo en el ámbito de la docencia

7. Por último este Consejo es contrario a la existencia de las siguientes asignaciones:

Asignación Universitaria de Desempeño, ya que se considera que su criterio de asignación posee un alto grado de subjetividad.

Asignación de Interés Institucional, ya que posee un alto grado de subjetividad, además de considerarse discriminatoria.

Asignación de Jerarquía Académica, la que debe incorporarse al sueldo base.

Fomento a la inserción en la Academia, ya que se considera que coarta la libertad personal del académico.

Consejo de Fac. Cs. Forestales y Conservación de la Naturaleza, vía senador Luis González: Se presentan en este documento las indicaciones generales y específicas que fueron analizadas y aprobadas por Comisión designada por el Consejo de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza (FCFCN); Comisión compuestas por directores y académicos de departamento y representantes gremiales de ACAUCH y AFUCH.

A la comunidad de la FCFCN le preocupa la existencia de desequilibrios difíciles de explicar en los niveles de remuneraciones entre unidades académicas así como al interior de ellas, entre personas que desarrollan funciones equivalentes o iguales; así como también la inexistencia de una política clara que no sólo evite estos desequilibrios sino que también arbitrariedades en el otorgamiento de estímulos y asignaciones especiales. Por ello, la FCFCN estima conveniente y reconoce la necesidad de abordar una política institucional sobre este tema.

No obstante lo anterior, esta Comisión estima que el Proyecto de Reglamento tiene deficiencias que necesitan aclararse, modificarse y otras definitivamente eliminarse.

INDICACIONES GENERALES

- a) Respetto de la estructura general del presupuesto, la propuesta no constituye un aporte significativo al proceso de desarrollo institucional y tampoco simplifica la estructura actual.
- b) No queda clara cuál será la estructura de la Escala Única de Remuneraciones, ni cuál será su composición.
- c) Hay falta de definiciones, conceptualizaciones y precisiones que se indican más adelante en forma específica en el articulado del Proyecto de Reglamento. Como por ejemplo definir en forma específica qué se entiende por asignación de interés nacional.
- d) La FCFCN está en completo desacuerdo que se clasifiquen las facultades en cuartiles presupuestarios, ya que ello se contradice profundamente con el principio y el espíritu de equidad con se elaboró este Proyecto; en el mismo contexto, tampoco nos parece justo ni que contribuya a la calidad de la educación que la Universidad imparte, que se clasifique a sus escuelas de pregrado en cuartiles de matrícula.
- e) Una preocupación importante que surgió también en este análisis es que no existen claridad en cómo se financia este Proyecto, ni de dónde provienen los fondos para su implementación.

Funcionario, vía senador Burgos: Podría considerarse el establecimiento de un mecanismo o procedimiento de fiscalización del cumplimiento del Reglamento y eventuales sanciones en caso de una aplicación indebida por parte de alguna autoridad. ¿Se ha tenido en cuenta los efectos que puede tener en el proyecto el nuevo contexto de Educación Superior?

Luz María Méndez Beltrán, académica Fac. Filosofía, vía senador Carlos Ruiz: en respuesta a la solicitud que cursó la Universidad sobre el Proyecto de remuneraciones en curso y discusión en el Senado, deseo efectuar a Ud. la siguiente sugerencia. Habiendo revisado el texto del proyecto, me parece que existen montos adicionales de salarios para algunos cargos de mucha responsabilidad, pero en este no se han considerado suplementos para quienes tienen la mayor responsabilidad en evaluar y ascender a los académicos. Me refiero a los integrantes de la Comisión de Evaluación Superior y a los miembros de las Comisiones de Evaluación de las Facultades. Pues su es fundamental para lograr la idoneidad del personal académico y a la vez mantener la alta calidad del conocimiento que caracteriza a nuestra Universidad. Por ello, sugiero a Ud. que proponga al Senado discutir este aspecto.

Pilar Errázuriz, académica Fac. Filosofía, vía senador Carlos Ruiz: Mis colegas y yo nos hemos reunido para tratar este tema y nos parece que entrar en detalles para un reglamento es irrelevante si no se cumple una condición, que es un principio ético, y que es el punto de partida de equidad de los sueldos base para todos académicos/as de la U. de Chile, más allá de las Facultades o de las condiciones de las mismas, a misma carga horaria y misma jerarquía. Luego de comprometido esto, entonces nos parecería pertinente darle vueltas a las particularidades del reglamento. Consideramos que cada Facultad puede dar las productividades que considere, y no nos cabe duda que ahí se verán mayores o menores remuneraciones por facultad pero, a partir de un piso común ya que todos/as somos funcionarios/as del Estado a mismo título. Nos parece esencial que se consideren equivalentes todos y todas los y las académicas de nuestra casa de estudio sin discriminación por disciplinas o saberes.

Asociación de Funcionarios Liceo Manuel de Salas, vía senadores Burgos y Pizarro: El personal del Liceo Experimental Manuel de Salas, cuya antigüedad laboral date desde julio del 2002, o anterior a esta fecha, y cuyo nombramiento se encuentre aún vigente, posee condiciones laborales y beneficios que fueron mantenidos desde su administración anterior (amparados por Ley 19.820, artículo transitorio primero) y que deben ser considerados en el presente reglamento de remuneraciones, sin perjuicio de que pudiesen percibir otros beneficios y/o asignaciones estipulados en este reglamento, toda vez que dichos beneficios no suplanten a los conseguidos por derecho, bajo Ley que modifica la dependencia del establecimiento a la Universidad de Chile, citada anteriormente.

Valentina Saavedra, Presidenta FECH conjuntamente con senador Simón Piga, Senador Universitario: En primer lugar valoro el avance que significa este reglamento para poner fin a las actuales políticas salariales de la Universidad completamente Discrecionales e Injustas. Por otro lado, me parece de primera prioridad que este reglamento, tal como ha sido planteado hasta ahora, entregue una perspectiva conjunta de universidad, y no la mirada disgregada y atomizada que estamos acostumbrados a vivir. Teniendo en cuenta lo anterior, presento dos principales observaciones generales al proyecto:

En primer lugar, considero que la remuneración debiera valorar la actividad permanente que realizan los funcionarios en la Universidad, considerando que éstas vayan en la línea de los objetivos y la misión de la institución. Lo anterior, entendiendo que las actuales lógicas de autofinanciamiento han llevado a que parte importante de la remuneración esté directamente sujeta a distintas actividades realizadas esporádicamente, en muchos casos a título personal, y que no tienen necesariamente que ver con actividades universitarias propiamente tal (principalmente en lo que respecta a productividad). Creo que es necesario que la Universidad replantee el actual quehacer de sus funcionarios pensando en la ejecución de un proyecto institucional coherente, y que vele por los objetivos de la institución. Esto último considerando en primer lugar, la enorme diversidad disciplinar de la universidad, y por ende integrando las diferentes realidades que existen en cada caso, pero al mismo tiempo proponiendo un desarrollo universitario conjunto, que perfile el avance colectivo de la institución por sobre el desarrollo particular de cada facultad. Coherentemente con lo anterior, creo que la remuneración, en términos gruesos, debería estar compuesta por un Sueldo Base - que en proporción a los otros factores que componen el sueldo sea el más alto y el más estable - más algunas asignaciones particulares. Parece necesario para ello que se restrinjan más directamente algunas asignaciones (considerando máximos, mínimos, etcétera). Esto, en oposición a la realidad actual, en que las asignaciones eventuales tienen un peso relativo muy alto con respecto a la remuneración total, por lo que se valoran en este proyecto, las asignaciones que son de carácter permanente, como el caso la Asignación por Jerarquía y la Universitaria del Personal de Colaboración. Me parece que actualmente no solo se debe terminar con el modelo vigente donde se sostienen asignaciones de carácter netamente discrecional, sino que velar porque se reconozca y valore la actividad permanente de los funcionarios de la Universidad, y que desde ella se proyecte un desarrollo conjunto de la institución.

En segundo lugar, este reglamento debe considerar la enorme diversidad que posee la Universidad, pero velando porque esto se convierta en un trato desfavorable hacia una facultad o instituto por sobre otro. En ese sentido, las remuneraciones universitarias deben valorar el quehacer académico en general sin discriminar por la unidad en la que un funcionario es contratado. Actualmente la universidad vive una realidad de enorme desintegración, donde aparecen facultades con grandes ingresos y recursos, versus otras en que apenas hay para la mínima infraestructura. Estas brutales diferencias se reproducen en todos los ámbitos (incluyendo los salarios) y se sostienen con el actual funcionamiento de la Institución. En ese sentido, la universidad no puede mantener tales lógicas de discriminación en general, y en particular en los sueldos.

Se valora en este contexto, que la mayor parte de las asignaciones que se visualizan en este proyecto no consideran el origen del funcionario que la recibe. Sin embargo, persisten asignaciones que discriminan fuertemente a los trabajadores según distintas localidades de la Universidad a la que pertenecen (Responsabilidad Directiva). Por otro lado, existen otras que reproducen la discriminación al no reconocer las distintas formas de relación que tienen las unidades con el medio circundante (en particular la asignación de productividad, que favorece a institutos y facultades que tienen mayores facilidades para generar dineros propios en el mercado).

Finalmente, se valora el avance que plantea este reglamento con respecto a la situación actual, completamente irregular, y se visualiza ésta como una oportunidad para traer importantes cambios que la universidad necesita.

Senador Willy Kracht: • Asignar remuneraciones de acuerdo a una descripción de cargo tanto para personal de colaboración como académico.

- En términos de equidad, apuntaría a una homogeneización de componente académico de la remuneración. Antes de considerar incentivos (investigación y servicios), el sueldo debería ser homogéneo sin importar la disciplina.
- Distinción entre incentivos por participación en servicios e investigación. Regular los incentivos por participación en servicios.
- En el caso de los incentivos por participación en investigación (e.g., Fondecyt, Fondef, etc), no imponer restricción a las condiciones dictadas por agencias externas como Conicyt. Hacerlo nos dejaría en desventaja respecto de otras

universidades.

- Poner atención a las condiciones laborales. En la Universidad hay funcionarios que por años han trabajado a honorarios y este proyecto de reglamento no se hace cargo de ellos.

Comentarios generales emitidos por integrantes del Senado Universitario en plenaria n°324, del 17 de julio de 2014:

El **senador Sánchez** aclara que este reglamento no viene a reparar ni legalizar las incongruencias y las irracionalidades existentes en materias de remuneraciones dentro de la Universidad, este reglamento no las recoge ni se adapta a lo existente en esa materia. Señala que en la ley médica existen cargos con muy baja carga horaria con una asignación de productividad muy alta, porque está asociada a la asistencialidad y ese es un tema que tendrá que asumir y resolver el Hospital Clínico, debido a que los nombramientos en esa ley no corresponden a cargos académicos sino asistenciales. Esta propuesta de reglamento se refiere a cargos académicos. Respecto a la ley N°15076 se producen varias observaciones. Indica que existen dudas de cómo se va a derogar esta ley, para efecto de la contratación de los médicos o mantenerla en el marco de actividades asistenciales, desde esa perspectiva la ley es bastante útil. Manifiesta que esta ley está muerta desde el punto de vista del sistema público, es decir, está como rezago de las leyes anteriores y se mantiene sólo para la ley de urgencia, lo más probable es que haya una modificación en el tiempo sobre lo mismo. Señala que todo lo que rige a los diurnos, al reglamento de médicos, bioquímicos y químico farmacéuticos en jornada diurna, están regidos por otra ley, de la cual se hacen hoy en día todas las modificaciones. Señala que esta ley no es la mejor forma de pagar las remuneraciones a los médicos y debiera buscarse otra alternativa.

Señala que en el área de las asignaciones universitarias de desempeño se plantearon observaciones de distinto tipo, muy útiles para efectos de incentivar algunas áreas o interés.

En cuanto al Estamento del personal de colaboración surgieron algunas dudas, como el hecho que se contraten técnicos en la planta administrativa, considerando que un técnico tiene una mejor asignación que una administrativo. La lógica lo señala así, lo ilógico es que haya técnicos en planta administrativa. Indica que este reglamento no se va a adecuar a esas irregularidades. Manifiesta que ahí hay una demanda por parte de la comunidad de que esto se revise y se regule de mejor forma.

Plantea que otra asignación que tuvo observaciones fue esto de ligar la antigüedad con la capacitación y es un tema en discusión. Señala que existe la opinión que la antigüedad no es bien vista como factor para asignar remuneraciones y varios senadores no eran de la idea de reconocer la antigüedad funcionaria, otro sí. Una forma de llegar a un nivel de acuerdo para el personal de colaboración es establecer el reconocimiento de antigüedad sumado a capacitación. En ese sentido es un tema que queda para la discusión de los nuevos senadores. Otra observación era que no había recursos para hacer tanta Capacitación. Indica que a través del senador Pizarro averiguaron que había mil doscientos o mil trescientos millones disponibles vía Sence para capacitación de la Universidad. Opina que esta forma de asignación puede ayudar a que se defina de mejor forma los planes de capacitación para las Facultades, Unidades y Departamentos.

Por último, señala que esta propuesta de reglamento reconoce, ordena, sistematiza de mejor manera el pago de las remuneraciones en la Universidad y eso es un mérito de este proceso.

Finalmente, indica que hoy hubo una reunión con algunos nuevos senadores que están interesados en participar en la Comisión de Presupuesto y se hizo hincapié que esta es un tema que se debe seguir trabajando, que no es de fácil despacho, pero no es bueno que, como Universidad Pública, tener un nivel de discrecionalidad, inequidad o desigualdad en las remuneraciones universitarias.

El **Rector-Presidente** le pide disculpas por no haber llegado formalmente esta presentación y a la vez agradece la deferencia de haber tenido una conversación respecto al contenido de este proyecto al momento de asumir la Rectoría. Opina que esta propuesta es un gran aporte en todos estos aspectos e indica que le hará llegar al senador Sánchez, en su condición de Presidente de esta Comisión, una posición formal respecto a esto como Rectoría, para que la incorpore al dossier que dejará a quienes lo sucedan.

La senadora **Gómez de la Torre** felicita a la Comisión por el trabajo, que es un trabajo muy serio y que si se llega a implementar cumpliría con uno de los principios fundamentales hoy en día, como es la transparencia. Señala que le surgen dudas al leer el documento y consulta cómo se define el monto del sueldo base para cada grado y para la escala de sueldos, porque esa es la base fundamental. También consulta por la relación "cargo-función-porcentaje de asignación" y cómo se determina.

Se ausenta temporalmente el Rector-Presidente.

El Vicepresidente ofrece la palabra para que los senadores en esta plenaria formulen otras indicaciones generales o particulares al proyecto.

El **senador Montenegro** indica que está de acuerdo con la posición del senador Russell en tono de fijar topes máximos de remuneraciones. Señala que en sociedades modernas, hoy se analiza en cómo luchar con la distribución de los sueldos y es una alternativa que en Chile, en algunos lugares se esté empezando a aplicar. En cuanto a la asignación de Productividad, señala que necesario definir cómo se define y se quiere transparentar debiera indicar aspectos claves como un factor de cálculo. Manifiesta que se debe tener cuidado con varios conceptos económicos, por ejemplo, el ingreso, cuando se dice que la productividad va a ser hasta el setenta por ciento del ingreso, o de los recursos que se reciba como parte de proyectos específicos. Otra observación es la proporción de la Planta de personal y las contrata. Indica que en la de funcionarios solicitaría un poco más de información, para saber cómo se fija. Por último, consulta cuántos sueldos mínimos equivale el rango de cinco al once de un técnico, a qué monto equivale esa asignación.

El **senador Gutiérrez** indica que el grueso de las observaciones tiene que ver con una implementación de un período de cambio y pregunta si es posible en estos reglamentos hacer una medida transitoria. Consulta si Comisión saliente puede dejar indicaciones de los aspectos se incluirían en la normativa transitoria, para no perder la experiencia de lo que se venía discutiendo.

El **senador Palma** indica que tiene una duda respecto a la antigüedad, en particular sobre los argumentos que se presentaron en la comisión para asociar antigüedad y capacitación. Entiende que la antigüedad en el Servicio Público se traduce en un derecho y que en algunas áreas la antigüedad constituye grado. Entonces, no entiende por qué en este caso no considera eso, porque si un funcionario gana años de antigüedad y es sometida a procesos de calificación. Señala que la gente no permanece en el Servicio Público sin ser calificado. Entonces no entiende el motivo de asociar la antigüedad con capacitación. Consulta por qué se decidió trabajar con la antigüedad como criterio autónomo.

La **senadora Jiménez** plantea que tiene observaciones en los artículos cuarto y veintidós, este último en relación a la antigüedad – capacitación. Reafirma que estas dos variables deben considerarse por separado. Comenta que un funcionario que permanece por muchos años, es porque su calificación así lo ha validado y eso ha generado un derecho de permanecer en la institución. Plantea que se han abierto puertas para la capacitación, para que los funcionarios puedan profesionalizarse en su función. Respecto al artículo cuarto, se refiere a los recursos propios de cada Facultad y consulta qué pasa con las unidades que no generan recursos. En su opinión eso seguirá instalando más inequidades y desde el punto de vista de su estamento, se sigue propiciando funcionarios de primera y de segunda categoría en términos económicos.

El **senador Sánchez** responde a algunas observaciones planteadas y se refiere a los montos. Indica que es un tema complejo. Fundamente que no es tan fácil de entender. La idea inicial de la Comisión era trabajar de la escala única de sueldo universitaria. Señala que debe haber una gradualidad en los grados del uno al veinticinco y sobre eso se puede hacer una serie de referencias como son las asignaciones, comisiones y otras. Ese sería un primer elemento que está fijado por Decreto Universitario anualmente y es el que se reajusta por las reglas que define la Universidad IRCP, IPC o no reajuste.

Comenta que para la elaboración de este reglamento se tuvo la discusión si seguían trabajando en base a escala única de sueldo y porcentaje de la escala única o en montos. Inicialmente estaba la intención de funcionar en mención de grados, dado el nivel de desigualdad que existe en los montos mínimos de pago, para efecto del mismo grado. Por ejemplo en la asignación que significa el valor para la asignación de la jerarquía académica, la intención era decir que estaba ligada al grado uno de la escala única, que equivale a un millón de pesos y a eso se le sumaba su grado, más otras asignaciones y llegaba a un monto estimado. Dado que eso no era posible para todo el personal, se deja abierto para que la Rectoría y el Consejo Universitario definan un monto, dependiendo de la capacidad presupuestaria de la institución.

Manifiesta que se establece un artículo transitorio, que propone que no se tocan las rentas del personal con nombramiento en la Universidad. En ese aspecto, hay una lógica de adecuación en términos de transitoriedad. En otros artículos transitorios se propone que esto empieza a regir en el año siguiente que se aprueba.

Respecto a los máximos indica que hay que plantearlo al nuevo Senado si se hace esta escala de mínimo y máximo.

Sobre las definiciones de mejor productividad institucional, se usó lo mismo que utiliza hoy el decreto universitario de 70/30. El 70% tiene que ver con la actividad que generan los recursos, no son los ingresos de la unidad completa o facultad completa. El tema de Antigüedad de Capacitación, es un tema complejo. Indica que a pesar de tener un espíritu público en esta Universidad, la lógica privada pesa mucho. Señala que esta opción de mezclar capacitación y antigüedad, fue una suerte de negociación, es un tema que se debe revisar y debatir.

El **senador Larrondo** indica que es interesante la observación del Director Jurídico de la Facultad de Medicina, porque analizando los antecedentes de los académicos médicos de la Facultad de Medicina encuentra que esta propuesta de nuevo reglamento es compatible con la actual contratación de los académicos de la Facultad de Medicina, es decir, los médicos, bioquímicos, químico farmacéuticos y los que se pagan a través de la ley 15.076. Comenta que las indicaciones del Director de RRHH del Hospital, por otro lado plantea la incompatibilidad de la aplicación que hoy tiene la forma de reconocimiento de la asignación de productividad para los médicos académicos del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, porque hay una política en el área de las unidades productivas del hospital, del punto de vista de sugestión asistencial. Comenta que algunas disciplinas médicas generan rentabilidad económica alta, como son los cirujanos o médicos que hacen procedimientos y tienen intervenciones quirúrgicas de alto costo, se los impulsó a generar un sistema de vinculación con el hospital reduciendo su jornada académica de cuarenta y cuatro a treinta y tres; de treinta y tres a veintidós y de veintidós a once. Entonces, puede existir un nombramiento de médico académico, independientemente de la jerarquía, contratado por once horas, con un sueldo base de ley médica 15.076 de cincuenta a doscientos mil pesos, pero a través de la vinculación médica, por el hecho de permanecer todo el día en el Hospital Clínico realizando gestión asistencial, puede llegar a los cuatro o cinco millones de remuneración. Por tanto, al hacer la simulación con la propuesta de Reglamento de remuneraciones esa situación se hace incompatible. Señala que se debiera analizar el sistema actual, el modelo de reconocimiento que tienen los médicos académicos del Hospital Clínico que tiene dispersiones increíbles que son inimaginables, y que debieran ser corregidas.

El **senador Baño** opina que son acertadas las modificaciones que se proponen por la simplificación y transparencia de las remuneraciones. Sin embargo, le preocupa el tema de las asignaciones, considerando que éstas funcionan en base a incentivos, los que suelen producir efectos perversos, lo cual no es bueno. Indica que mientras más simple sea el sistema de remuneraciones, mejor, para evitar los incentivos, porque estos últimos son discrecionales. A modo de ejemplo, señala que los incentivos de productividad y desempeño de interés institucional permiten una gran discrecionalidad, por cierto, no los encuentra justificados y fundamentados. Comenta que la asignación por jerarquía académica no se establece en términos de sueldo, no existe una relación jerarquía versus grado, y eso debe corregirse. La asignación de inserción que plantea en la propuesta no le parece justa, porque si bien puede ser un estímulo para que una persona se inserte en la labor académica, no se justifica a futuro, y lo más difícil es disminuirla una vez que cumplió el período de inserción y, como no se justifica, se debe bajar el sueldo. Es una incongruencia. Indica que la asignación por exclusividad le parece interesante, ojalá se pudiera tener el máximo de académicos exclusivos en la Universidad y eso haría bien a la Universidad. Consulta respecto a la Asignación de título que está establecida legalmente y, por lo tanto, no se podría prescindir de ella mediante un reglamento.

La **senadora Albala** manifiesta que ha sido valioso el trabajo que ha hecho la Comisión y le parece que esta propuesta de Reglamento está hecha de tal forma que se da por hecho que la ley 15.076 no corre más. Si es así, podría funcionar, pero tal como está, es incompatible. Plantea que tanto el senador Larrondo como el senador Sánchez, dicen “Si, pero los médicos del Hospital Clínico no tendrían por qué ser académicos, pueden ser asistenciales”, pero para ella ese no es un argumento, porque los profesionales de la Universidad de Chile están regidos por este esta ley, al no ser académicos, no podrían estar de acuerdo a lo que dicta la ley. Hay algo que no le cuadra.

El **senador Cori** señala que se referirá a las observaciones que realizó el Director Económico de la Facultad de Artes, en relación a preguntas bastante simples de Facultades que no tienen recursos propios, que no generan recursos. Y consulta de dónde salen los recursos para esto, es decir, a modo de interrogante, habrá una repartición o distribución de los recursos de la Universidad, de manera que pueda haber asignaciones. Señala que en el caso de su Facultad, Artes, para arreglar sueldos se produce mucha inequidad y produce tensiones entre el personal.

El **senador Guiliari** comenta que la dificultad del trabajo que se ha hecho en materia de remuneraciones es tratar de proponer una respuesta global, frente a una realidad puntual. Señala que hay Facultades que reciben un ingreso importante, pero esa misma Facultad genera bastantes ingresos, por tanto no es tan directa la relación presupuesto bajo a igual pobreza de la unidad. Comenta que existen espacios donde los colegas han logrado aportar y resolver situaciones y sobrevivir dignamente.

El **senador Sánchez** manifiesta que está de acuerdo con el senador Larrondo. Hay mil trescientos cargos médicos del total de los cinco mil y algo que son en la Universidad no es menor, pero ciertamente no es el grueso en la Universidad. Indica que hay que analizarlo en relación a mantener una claridad en las remuneraciones en ese grupo. Respecto a la pregunta del senador Baño, respecto a la Asignación Profesional, responde que la Universidad de Chile tiene opción de sumarse a una serie de reglamentos y la asignación profesional es una de ellas. Por ende, uno tiene que explicitarla que la va a asumir, porque algunas universidades estatales no la asumen. La Universidad de Chile la tiene reconocida en la jerarquía, pero la Universidad de Talca, por ejemplo, no la tiene y no es obligatoria por parte de la reglamentación y es parte de la autonomía universitaria. En relación a las dudas de la senadora Albala de la ley 15.076, indica que no le entendió muy bien respecto a los profesionales, pero es importante detallar que se puede producir una complicación si se mantiene la ley 15.076 sumándose a la escala, porque tendría que inventarse una escala para hacer la relación con los sueldos base, porque está hecho en base a la escala vigente para los académicos que son 15.076 hoy día. Comenta que la escala de remuneraciones en esa ley es irrisoria, por lo que habría que hacerle modificaciones. Eso dependerá de la discusión que se haga al interior de la Comisión.

El **Rector-Presidente** comenta que le alegra que se haya puesto relieve las particularidades de algunas Facultades, porque cuando una moción es llevada a una Facultad en particular puede poner un desajuste con la realidad de otras. Señala que es importante, por el prestigio de la Universidad, que pueda anticiparse a situaciones que se ven en algunos ámbitos y eso, a su parecer, está bien preservado en la discusión que se ha tenido e indica que es muy fundamental en el trabajo a futuro del Senado. Respecto al origen de los dineros involucrados en la futura aplicación de esta normativa u otra, plantea que será importante que el Senado fije, aborde problemas de explícita redistribución interna que podría darse por el método de aumentar o hacer una suerte de impuesto progresivo para cuando haya ingresos por venta y servicios. Informa que se reunió con el Rector de la Universidad de Santiago, el profesor Zolezzi, y manifiesta que claramente hay un esfuerzo y preocupación para la existencia de fondos basales que apunten a resolver los problemas de las Universidades estatales. Destaca en este proyecto una situación que se da y que tiene que ver con el manejo de asignaciones en caso de las autoridades máximas de la Universidad e indica que se debe guardar una responsabilidad en términos de preservar, de proponer un camino que los lleve a un futuro mejor, pero ese proceso no puede romper andamiajes, por lo que es un tema ultra delicado de manejar.

El **senador Sánchez** solicita que se aprueben las observaciones que están por escrito y que sean incorporadas, como observaciones formales y agradece la participación, la calidad del trabajo y el ánimo siempre disponible en la Comisión de Presupuesto y reconocer el invaluable trabajo de apoyo del abogado Molina en este trabajo, un pilar fundamental en el logro de esta propuesta de reglamento.

El **senador Palma** deja constancia que el tema de los incentivos no es una perversión en sí misma, que es un elemento útil y que como todas las cosas humanas, depende de quién lo emplee y para qué fines. Le parece que renunciar de antemano a una política de ese tipo pudiera ser un error importante. Tiene la impresión que a lo mejor no se pueda aplicar la idea que acaba de presentar el Rector-Presidente sobre esta suerte de impuesto, de tal manera que genere más equidad si eliminamos la política de incentivo.

La **senadora Gómez** de la Torre opina que los incentivos son un instrumento lícito cuando se saben otorgar. No le parece que justo que dos personas, donde una trabaja efectivamente y la otra juega en el computador reciban el mismo sueldo. La única forma en la que la gente funciona es en nuestra realidad, somos así. Es a través de incentivos, trabaja más el que rinde más y el que aporta debe recibir un incentivo correspondiente a eso. No significa que esté discriminando, no es arbitrario, el trabajo no está siendo realizado igual. Indica que lo que sí hay que cuidar, es lo que conduzca a inequidades, pero sí debe premiarse a quien trabaja más eficientemente, se verá si es un incentivo de tal forma que no produzca una perversión a nivel general.

El **Rector-Presidente** comenta que la vida académica es una de las áreas de trabajo que hay más componentes hedonísticos, donde la gente goza con lo que hace y se esfuerza, se queda horas extra trabajando y eso le ocurre a todo el mundo. Lo que señala la senadora Gómez de la Torre, que es muy válido, puede ser interpretado correctamente en el contexto de los incentivos, pero también en el contexto de que se debiera velar porque las personas cumplan cabalmente.

Indicaciones generales recibidas entre junio y julio de 2014:

Senador Ariel Russell: 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/>

Cristina Tapia, Presidenta FENAFUCH, vía senador Pizarro: queremos solicitar a nombre de la Federación de Funcionarios de la U. de Chile, FENAFUCH, una prórroga en el plazo fijado para poder hacer llegar nuestras observaciones al Proyecto de Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile. La Federación valora enormemente esta iniciativa que tiene por finalidad ordenar las rentas del personal e ir terminando las desigualdades existentes, por lo mismo, queremos disponer de un mayor plazo para estudiar este proyecto detenidamente y con participación de todos nuestros dirigentes. Como usted comprenderá, las remuneraciones son un tema que provoca gran interés entre los funcionarios, por lo que nuestro gremio tiene la obligación de elaborar propuestas consensuadas y que mejoren el proyecto presentado.

Luis Eduardo Díaz Silva, Director Jurídico de la Facultad de Medicina, vía senador Larrondo: En la Facultad hay 646 contratados por Ley Médica (no son pocos). Estuve revisando el documento, y respecto de la Ley Médica y las asignaciones que la U. asocia a ella, en principio no veo afectación, toda vez que la planilla actual de pagos de personal afecto a Ley 15.076, existen 2 asignaciones (docencia y responsabilidad), que son sustituidas por otras similares en la propuesta de reglamento. Rescalco en principio, pues para conocer el impacto, habría que simular en casos concretos que significaría el cambio de asignaciones. Ahora bien, de resultar alguien perjudicado por cambio de asignaciones, el mismo reglamento establece una norma que resolvería eso, mediante pago por planilla suplementaria. Otra alternativa, sería plantear que los contratados por 15.076 se rijan por sus asignaciones hasta que se retiren o renuncien, y que el régimen nuevo de asignaciones se aplique a los nuevos contratados. Las asignaciones establecidas en la Ley 15.076 y su reglamento (por ej. trienios) no se tocan por este reglamento, aún se podría ser más explícito en cuanto a ello. Desde el punto de vista general, creo que la redacción de cada asignación no es muy correcta. En general debiera partir por una definición de que es la asignación, luego como se compone, el universo de beneficiarios y finalmente las normas de implementación, pero en la redacción actual se observa un desorden sobre estos aspectos. Otro tema es que se deja algunos aspectos de cada asignación sujeto a un acto administrativo del Rector, ello debe ser precisado si será decreto o resolución, que son los únicos actos administrativos. Si lo que se quiere es que se regulen por circulares u oficios, debe indicarse así, aun cuando creo que la Contraloría General de la República, lo imputará.

René Reveco Ahumada, Asesor RRHH, Hospital Clínico, vía senador Larrondo: 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). No se observa, al menos en forma explícita, la compensación de la antigüedad expresada en trienios, que en la actualidad se encuentra normada en el artículo 7º de la Ley Nº 15.076. Tampoco se prevé el beneficio que deriva de la liberación de guardias de los médicos con 28 horas en los servicios de urgencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de la referida ley. No es posible en este momento realizar una simulación de remuneraciones de médicos en las diferentes jerarquías con el proyecto de remuneraciones en análisis, debido a que la mayoría de los beneficios contemplados en el Reglamento hacen referencia a una jerarquía base que debe ser resuelta por el Rector, de la cual nace la referencia para aplicar las ponderaciones definidas en cada caso conforme a jerarquía académica y jornada horaria contratada. El proyecto contempla la derogación de todos los decretos universitarios relativos a remuneraciones, incluidos aquellos del personal afecto a la Ley Nº 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. Nº 11.997 de 1966, asimismo quedan al margen de la política, los estímulos conferidos por el D.U. Nº 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).

Funcionario Facultad de Artes, vía senador Cori: me parece muy extraño que la definición del futuro de las remuneraciones de la U, sea considerado de trámite rápido por el senado. Creo que puede haber muchas repercusiones que no se perciban por la rapidez de hacer esto. De las repercusiones más importantes, es que no se aclara cómo se financia, esto por cuanto se supone que lo que se pretende es "ordenar" las remuneraciones. Así entonces, en el tiempo los nuevos contratados de las "Facultades ricas" lo harían con sueldos menores (no se le puede bajar a los actuales y así lo entiende esta propuesta de reglamento) y las rentas de las "Facultades pobres" deberían tender a subir algo. Pero y cómo se financia esto?. Vendrá aumentado el aporte Institucional en lo correspondiente?. En el reglamento se indica "de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias"; pero de quien, del Fondo General o de las Facultades. Esto en la U es complejo, pues nuestra cantidad de cargo tiende a crecer año a año (más académicos, más asesores para las escuelas, Más necesidad de funcionarios de colaboración (en Las Encinas creció los m2 construidos y necesitan 2 auxiliares más, como ejemplo). En los ministerios es más simple: Las plantas están fijadas y no crecen si Hacienda no asigna más presupuesto. Como es tradición en la U. todos las asignaciones de los 5.000 funcionarios de la U deben ser autorizadas por el Rector. Ya el Rector Pérez se quejó en más de una oportunidad de la excesiva cantidad de documentos para su firma. Creo que debería aprovecharse este momento para buscar otra forma de aprobación y autorización. Por ejemplo, la del Vicerrector Económico y quizás incluso para aprobación de los Decanos solamente. Se pueden crear otros mecanismos para el control y establecer informes por Facultad-estamento-asignación que le permitan al Rector y/o Vicerrector tener un cuadro claro de que está ocurriendo en cada Facultad. Hoy día lo Rectores cumplen con el "rito" de firmar, pero es humanamente imposible que puedan hacer un efectivo control de las asignaciones; nunca se nos ha cuestionado ninguna de las AUC o productividades que hemos entregado en los 8 años que llevé aquí. Los Rectores en los hechos solo tiene la posibilidad de estampar su firma, y con el costo de restar ese tiempo a otras labores de mayor relevancia (debe firmar calculo yo unos 1.000 decretos mensuales y no menos de 500).