

V.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Objetivo de la política es que las remuneraciones constituyan un reconocimiento real a las competencias y al buen desempeño del personal de colaboración, estableciendo remuneraciones con criterios objetivos, claros y conocidos para su asignación.

La Facultad remunera a su personal de acuerdo al tipo de Planta a la cual pertenece. La Política de remuneraciones pretende orientar los esfuerzos para ordenar y equiparar paulatinamente las actuales remuneraciones del personal de colaboración a lo que ofrece el mercado, en consonancia a las capacidades presupuestarias de la Facultad, con igualdad de género, y con transparencia y criterios explícitos en la asignación de estímulos al desempeño. Así en los años sucesivos y gradualmente, la Facultad de acuerdo a un programa de corto, mediano y largo plazo, acordará el mecanismo para ordenar las remuneraciones del personal. Las futuras incorporaciones de personal deben regirse por el marco normativo que fija esta Política.

Pueden existir empleos a contrata por jornada parcial, en cuyo caso la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada. Los grados de las escalas de remuneraciones, que se asignen a los empleos a contrata, no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares en el respectivo órgano o servicio.

Esta política de remuneraciones es el referente para fijar rangos de remuneraciones para cargos de contratas y honorarios independientes de su financiamiento.

Las remuneraciones del personal de colaboración de la Facultad constan, por una parte, de un sueldo fijo en relación a los grupos de cargos, y por otra parte, de un sueldo variable, conformado por la Asignación Universitaria complementaria (AUC) y los ingresos asociados a productividad de la Unidad.

1. SUELDO FIJO

El sueldo fijo se establece de acuerdo a planta y grado para todo funcionario de colaboración de la Facultad (Tabla 1 Capítulo II).

Se compone de:

- Sueldo Base asociado al grado de la escala de sueldos universitaria
- Asignaciones legales (Movilización, colación y familiar)
- Asignación Profesional

Se debe dar cumplimiento que el sueldo base de ingreso de las distintas plantas, a un mismo grado, sean iguales.

Para el establecimiento de la política de remuneraciones de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se utiliza como referencia los rangos de rentas de mercado privado asociados por cargo, según estudio adquirido por la Facultad de Medicina en el año 2004.³

Para determinar el reajuste mínimo global de remuneraciones de un año a otro, se considera como base los lineamientos entregados por el Consejo Universitario.

Se consideran como beneficios adicionales al sueldo base lo siguiente:

- 1 mes de receso por año, su vigencia depende de las políticas centrales
- 6 días administrativos al año
- Jornadas de trabajo que suman 44 horas semanales con tiempo de colación

2. REMUNERACIÓN VARIABLE

El Sueldo variable se compone de la Asignación Universitaria Complementaria y la Asignación de Productividad.

A. ASIGNACIÓN UNIVERSITARIA COMPLEMENTARIA (AUC)

La Asignación Universitaria Complementaria corresponde a un complemento del sueldo fijo.

Esta asignación es permanente en la medida que es parte de la remuneración asignada a un cargo de ingreso, y variable, dependiendo del desempeño del funcionario.

³ Price Waterhouse Cooper, "Estudio de compensaciones", 2004