



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

ACTA N° 011/2018
TERCERA SESION EXTRAORDINARIA CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
Jueves 11 de octubre de 2018

En Osorno, siendo las 09,30 horas se dio comienzo a la sesión con la asistencia de los Consejeros Sres.:

OSCAR GARRIDO ALVAREZ	PRESIDENTE
PASCUAL DAZAROLA METZGER	CONSEJERO
GUILLERMO DÍAZ LÓPEZ	CONSEJERO
LUIS DURÁN BRANCHI	CONSEJERO
BENITA QUILODRÁN TOLOZA	CONSEJERA
ALBERTO MEDINA AGUILERA	CONSEJERO
DIANA KISS DE ALEJANDRO	SECRETARIA GENERAL

Inasistencias (con justificación): VERÓNICA DÍAZ QUEZADA, OSCAR GUZMÁN SOLÍS, ELISA SOLÍS IGOR

Invitados: Sr. Arturo Castro W., Contralor Interno; Sr. Víctor Álvarez, Director Jurídico; Sr. Marcos Vargas Pincheira, Vicerrector de Administración y Finanzas; Sra. Liliana Sáez, Directora de Gestión de Desarrollo Humano; Sra. Elba Rosas, Jefa de Unidad de Gestión de personas.

TABLA

1. Aprobación del Acta N° 10 de la Segunda Sesión Extraordinaria del 11 de septiembre de 2018.
2. Políticas de Remuneraciones y análisis de informe Honorarios

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1. Aprobación del Acta N° 10 de la Segunda sesión Extraordinaria del 11 de septiembre de 2018.

Se aprobó sin observaciones

2. Informe de Remuneraciones

El Sr. Rector entregó a los Sres. Consejeros una contextualización del Informe de Remuneraciones de la Universidad, que ha sido una preocupación de las organizaciones gremiales y de este Cuerpo Colegiado. Al respecto, recordó, fue contratada una consultoría externa para la realización de un análisis mucho más global de la situación de las remuneraciones de los funcionarios, y que, a su vez, se hiciera una propuesta de política. Este documento fue entregado en el mes de mayo de 2018 a los(las) Sres.(as) Consejeros(as) para su estudio y la idea es someterlo a discusión. Por otra parte, agregó el Rector, se ha concluido el estudio sobre los honorarios que se presenta en la sesión de hoy. El informe de honorarios se ha elaborado con la finalidad de tener antecedentes claros para ir regularizando las contrataciones por esta vía hacia la contrata, en el caso de las funciones que son habituales



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

dentro de la Universidad, pues cualquier decisión, señaló, implica costos y además modificar el indicador dentro de los criterios de la CNA, que el óptimo es tener un administrativo por cada académico y de pasar al personal a contrata, podría alterar esta cifra.

Esta presentación, aclaró, tiene como objetivo compartir los resultados para tomar decisiones en el mediano y largo plazo.

Previo al inicio del desarrollo de los puntos de tabla, el Consejero Durán consultó sobre las implicancias del proyecto “Aula Segura” a la Universidad, a lo cual el Rector explicó que es una materia que será abordada más a fondo en el Consejo de Rectores con la División de Educación Superior.

El Vicerrector de Administración y Finanzas, Sr. Marcos Vargas, indicó que con la presentación de la información más relevante de los informes que han sido entregados, se da cumplimiento a un compromiso del equipo directivo con el Consejo Superior y en general con toda la comunidad universitaria.

Para la presentación de los informes, la Directora de Gestión de Desarrollo Humano, Sra. Liliana Sáez expuso los aspectos más relevantes del informe de honorarios, mismo que da cuenta de la realidad institucional de los prestadores de servicios a honorarios en la Universidad de Los Lagos. El documento entregó los resultados de un análisis descriptivo, que busca generar propuestas de mejora a este tipo de relación contractual en la Universidad. El informe se ha realizado en base a información del 2017, de forma que ilustre la realidad institucional en un año calendario y permita visualizar la realidad en esta materia.

Como antecedente, la Sra. Sáez explicó que de acuerdo a la normativa vigente los funcionarios a honorarios no tienen el carácter de funcionarios públicos, por lo que no tienen las prerrogativas que el Estatuto Administrativo entrega a dichos servidores, rigiéndose en su totalidad por las estipulaciones de su respectivo convenio a honorarios. Además, las labores contratadas a honorarios, por su propia naturaleza deben circunscribirse a funciones específicas, accidentales y que no sean habituales de la institución, por lo que cualquier actividad que esté fuera de dichas condiciones, esto es, que suponga labores genéricas y habituales, podrían generar indicios de laboralidad, y en su mérito permitiría calificar dicho vínculo como una relación de trabajo, criterio que últimamente, ha sido sostenido de manera constante por los Tribunales de Justicia.

Más adelante se explicó los tipos de convenio honorarios que existen en la Universidad, que son por servicios no educativos y por servicios educativos (docencia). De este modo, se distinguen tres categorías:

1) **Honorarios Servicios no educativos con financiamiento institucional,**

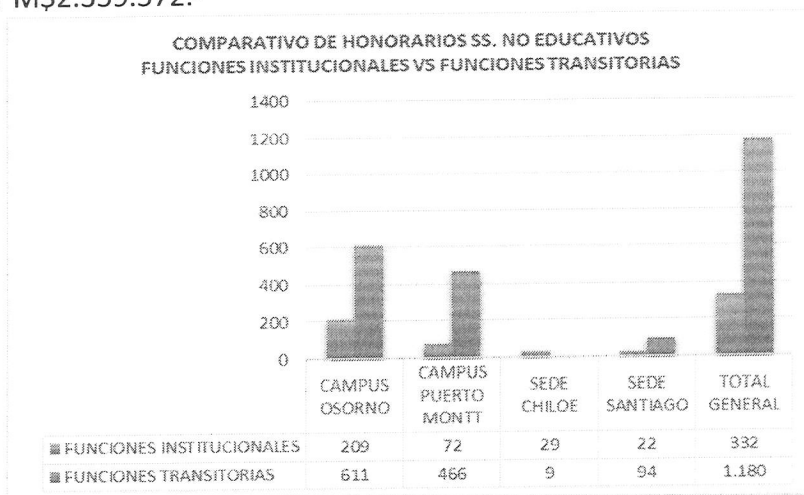
- Que estén adscritos a la estructura organizacional
- Que tengan jornada de 44 ó 22 hrs.
- Centro de Responsabilidad de Fondos Institucionales
- Por períodos de 12 meses o que inician funciones en segundo semestre



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

- Que corresponda a labores institucionales
- 2) **Honorarios Servicios no educativos con financiamiento externo**
- Que estén adscritos a la estructura organizacional
 - Que tengan jornada de 44 ó 22 hrs.
 - Centro de Responsabilidad de Fondos de Proyectos
 - Por períodos de 12 meses o que inician funciones en segundo semestre
 - Que corresponda a labores institucionales
- 3) **Honorarios Servicios no educativos por funciones transitorias e institucionales**
- Que tengan una jornada inferior a 22 hrs.
 - Centro de Responsabilidad de Fondos Institucionales
 - Por períodos inferiores a 12 meses
 - Que corresponda a labores esporádicas
 - No mantiene un horario determinado, sino que es contra entrega de informe.
- 4) **Honorarios Servicios no educativos por funciones transitorias con financiamiento de externo**
- Que tengan una jornada inferior a 22 hrs.
 - Centro de Responsabilidad de Fondos de Proyectos
 - Por períodos inferiores a 12 meses
 - Que corresponda a labores esporádicas
 - No mantiene un horario determinado, sino que es contra entrega de informe.

En cuanto a la distribución de recursos en el Campus Osorno y Campus Puerto Montt existe una mayor concentración de Honorarios Servicios No Educativos, estos, en comparación con Sedes Chiloé y Santiago, cuyo total general asciende a M\$3.825.623, distribuidos con un 54% para el Campus Osorno, 35% Campus Puerto Montt, 8% Sede Santiago y 3% Sede Chiloé. Dentro de este ítem es posible clasificar los honorarios de servicios no educativos que tienen directa relación con el desempeño de funciones institucionales, cuyo monto asciende a M\$1.466.051 y por otro lado, los honorarios de servicios no educativos que cumplen funciones transitorias por M\$2.359.572.-





UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

La comparación entre las funciones institucionales y las funciones transitorias de los convenios a honorarios de servicios no educativos según financiamiento, se identifica que la mayor cantidad de personas contratadas a honorarios son por funciones transitorias con financiamiento institucional y están dadas principalmente por las unidades productivas como la Unidad de Producción Acuícola, los proyectos internos de Investigación y por las actividades de promoción de carrera en el campus Osorno. En el caso de aquellas con financiamiento externo principalmente están dadas por los proyectos FONDEF, FIC, PMI y FDI.

En cuanto a la antigüedad del personal a honorarios, los Consejeros Guillermo Díaz y Luis Durán consultaron sobre la situación en la institución, a lo cual la Sra. Sáez explicó que la Universidad las personas con convenio honorarios más antiguos tienen 15 años. Uno de los criterios para el cambio de régimen contractual de honorarios a contrata era la antigüedad, actualmente es la responsabilidad administrativa, por ejemplo en las áreas de compras públicas o SIAPER. En 2017 y 2018 se han regularizado 25 contrataciones honorarios. Otra situación, explicó, son las contrataciones por honorarios en media jornada y otra media jornada a contrata, situación que se había sostenido hasta la indicación de Contraloría respecto de la responsabilidad administrativa para algunas tareas específicas. En el caso de la Universidad eran 13 personas en tal condición.

En el siguiente cuadro se muestran los años de antigüedad de funcionarios a honorarios servicios no educativos con funciones institucionales, con vía de financiamiento institucional y financiamiento externo distribuidos por Campus/Sedes.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	CAMPUS OSORNO		CAMPUS PUERTO MONTE		SEDE CHILE		SEDE SANTIAGO		TOTAL INSTITUCIONAL	TOTAL PROYECTOS
	INSTITUCIONAL	PROYECTOS	INSTITUCIONAL	PROYECTOS	INSTITUCIONAL	PROYECTOS	INSTITUCIONAL	PROYECTOS		
	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS		
15	1								1	0
13	1								1	0
11	1								1	0
10	1						2		3	0
9							1		1	0
8							1		1	0
7	15		6						21	0
6	5								5	0
5	10		3		1		5		19	0
4	8	2	5						13	2
3	20		12		3		5		40	0
2	21	2	9		3	2	3		36	4
1	36	4	14		7				57	4
0	49	17	22		12		4	1	87	18
TOTAL GENERAL:	168	25	71	0	26	2	21	1	286	26

Respecto de los Honorarios Directos con financiamiento Institucional, la Directora de Desarrollo Humano informó que los honorarios directos tramitados durante el periodo 2017, distribuidos por Campus y Sedes corresponden a actividades de docencia, de acuerdo al siguiente detalle:



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

CAMPUS/SEDES	MONTO TOTAL
CAMPUS OSORNO	656.759.207
FORMACION CONTINUA	52.504.134
CARRERAS PREGRADO PSU	576.536.073
IEC CIERRE SEDES	8.106.000
POSTGRADO	19.613.000
CAMPUS PUERTO MONTT	536.923.904
AREA FORMACION PROFESIONAL	19.626.720
FORMACION CONTINUA	27.244.454
CARRERAS PREGRADO PSU	458.256.510
POSTGRADO	950.000
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	30.846.220
ITR OSORNO	275.559.500
AREA FORMACION PROFESIONAL	37.565.280
AREA FORMACION TECNOLOGICA	237.994.220
ITR PM	226.921.620
AREA FORMACION PROFESIONAL	63.672.540
AREA FORMACION TECNOLOGICA	163.249.080
SEDE CHILOE	267.039.954
AREA FORMACION PROFESIONAL	27.060.040
AREA FORMACION TECNOLOGICA	200.051.200
CARRERAS PREGRADO PSU	20.793.000
COORDINACION CARRERAS	19.135.714
SEDE SANTIAGO	343.847.460
AREA FORMACION PROFESIONAL	306.772.527
AREA FORMACION TECNOLOGICA	1.089.100
FORMACION CONTINUA	15.647.500
GESTION PROGRAMAS	20.338.333
TOTAL GENERAL	2.907.051.645

Los Honorarios Directos vía financiamiento fondos externos son los siguientes:

CAMPUS/SEDES	MONTO TOTAL
CAMPUS OSORNO	108.003.999
PROYECTOS DE INVESTIGACION	3.008.000
PROGRAMA BECA NIVELACION ACADEMICA	57.364.971
EDUCACION PARVULARIA INTERCULTURAL	9.932.000
PROYECTO PMI	32.761.028
PROYECTO FONDO CRUCH 2013	4.938.000
CAMPUS PUERTO MONTT	7.440.000
PROYECTOS DE INVESTIGACION	7.440.000
SEDE SANTIAGO	1.488.888
ESCUELA DE GESTION TERRITORIAL SENADIS	1.488.888
TOTAL GENERAL	116.932.887

Finalmente la Directora de Desarrollo Humano explicó que ante el pronunciamiento de los tribunales de justicia frente a las demandas de trabajadores a honorarios en la administración pública, junto con cautelar el indicador de la relación de personal académico y administrativo, y evitando la externalización de servicios como los de aseo, mantención o seguridad, pues ello implicaría no renovar convenios vigentes y que por el comportamiento que han tenido los tribunales es probable que se generen algunas demandas que impliquen costos institucionales, que serán parte del proceso de cambio y que deben asumirse como parte de esta decisión. No obstante, comentó que la Ley de Universidades Estatales N° 21.094 en su artículo 41, letra e) abre la posibilidad de generar contrataciones por el Código del Trabajo, lo cual es una alternativa nueva, surgida con la reciente publicación de esta ley en junio de 2018, que a la fecha no se ha implementado en las universidades, pero existe como opción. De este modo, se podría disminuir la relación de 1:45 al indicador de las Universidades del Consejo de Rectores que es de 1:3 y las universidades con mayor número de años de acreditación es de 1:1.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

Los(las) Consejeros(as) Superiores analizaron la información y comentaron algunas propuestas para mejorar tanto el indicador como la calidad del desempeño y profesionalización del personal. Sobre este punto, el Consejero Durán consideró que la Universidad debe disponer de una política de racionalización para cumplir con sus metas, pero también orientar la salida de las personas.

El segundo documento presentado fue el INFORME DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO.

La Directora de Desarrollo Humano explicó que el estudio estuvo a cargo del Sr. Carlos Cáceres, un académico con experiencia en distintas universidades en informes similares. En el informe presentado se entregaron datos comparativos entre instituciones similares a la Universidad de Los Lagos, como la UTEM, Universidad de Magallanes, Universidad de Bio Bío y Universidad de La Frontera. La composición del cuerpo académico es mayoritariamente asistentes y asociados y en menor número titulares e instructores.

El informe, de naturaleza exploratoria, pues la información no es posible compararla íntegramente debido a los criterios para definir jerarquías y la agrupación de unidades académicas entre las universidades comparadas.

Las universidades en estudio tienen escalas de sueldo base, lo que les permite ordenar los pagos a funciones que cumplen los académicos. Entre las instituciones en comparación, la Universidad de Los Lagos es la que presenta la menor dispersión entre el máximo sueldo base de la escala y el sueldo base mínimo; en tanto que en el total de haberes, esto es, el sueldo base más todas las asignaciones y bonificaciones, la dispersión de rentas por áreas de conocimiento es de 47% de diferencias.

El mayor promedio de remuneraciones se encuentra en el área de ciencias biológicas y biodiversidad. En cuanto a la valoración por jerarquía, la remuneración de los académicos titulares de la Universidad de Los Lagos es mayor que en las universidades comparadas, en tanto que el promedio de remuneraciones de instructores en ULAGOS es la menor de la muestra.

El informe también dio cuenta de la brecha de género en la remuneración del estamento académico, con un promedio del 5%. Este aspecto fue advertido como no favorable por los(las) Sres.(as) Consejeros(as) Superiores y se acordó que en la política sea propuesto un mecanismo para su corrección. El Sr. Rector planteó la URGENCIA por atender este indicador.

Entre las observaciones del informe se destacó el hecho que un número importante de académicos se queda en la jerarquía asociado sin postular a la titularidad, aspecto que impide un desarrollo adecuado de la carrera académica que se relaciona con mayor exigencia y mayor productividad. En este punto, el Vicerrector Académico informó al Consejo Superior que está próximo a entrar a discusión del Consejo Universitario el Reglamento de Carrera Académica que busca impulsar la movilidad académica asociada a productividad. El Sr. Rector aseguró que en estos momentos se está en condiciones de aprobar esta modificación reglamentaria.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

Junto con el informe, se hizo entrega de la propuesta del documento de Política de Remuneraciones para su análisis y posterior aprobación, cuyos objetivos son:

- Establecer directrices para retribuir el desempeño de los(as) funcionarios(as) académicos y no académicos en sus cargos, así como sus contribuciones al logro de los objetivos estratégicos y/u operativos de la Universidad de los Lagos y en coherencia con los valores, competencias, misión y visión de la Universidad.
- Regular los alcances, y la forma en que la Institución gestionará las remuneraciones de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- Asegurar la equidad, transparencia, competitividad y sustentabilidad de las remuneraciones a nivel institucional.
- Establecer directrices que permitan atraer y retener personal académico y no académico altamente calificado, comprometido con los propósitos y desafíos institucionales.
- Incentivar el desarrollo y mejoramiento continuo del personal académico y no académico a través de incentivos y reconocimientos pecuniarios, para lograr la excelencia en el cumplimiento de sus funciones.

Luego de la presentación del Informe N° 1 Diagnóstico de las Remuneraciones del Personal Académico de la Universidad de Los Lagos, el Vicerrector de Administración y Finanzas propuso que sean programados otros talleres para definir la Política de Remuneraciones de todo el personal de la Universidad.

Concluye la sesión a las 12,00 hrs.



DIANA KISS DE ALEJANDRO
SECRETARIA GENERAL

OSCAR GARRIDO ALVAREZ
RECTOR

Osorno, 11 de octubre de 2018