



PROPUESTA PARA PRODUCIR AHORRO EN REMUNERACIONES EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

RESUMEN:

Nos encontramos en una situación crítica que requiere de un ajuste general de gastos para el año 2009.

Antecedentes generales relevantes en gasto de remuneraciones. Prácticamente la mitad (52%) del gasto en personal durante 2008 se calculó con un método regular para todos: la Escala Única de Remuneración de la Universidad de Valparaíso (EURUVAL). La otra mitad (48%) se otorgó por medio de asignaciones discrecionales de mérito y de gestión de todo tipo (30% del gasto de personal) y por convenios a honorarios (18% del gasto).

De un total de \$5.500 millones de gasto discrecional por asignaciones, cerca del 40% se otorgó a profesores con jornada parcial de menos de 22 horas; cerca de la mitad (47%) de ese monto se otorgó a un grupo restringido de profesores con jornadas de nombramiento entre 3 y 6 horas.

Propuesta fundada en datos oficiales de remuneraciones de la Universidad:

- i. Otorgar el 10% de reajuste parejo para todo el personal en planta y en contrata.
- ii. Establecer un límite superior “ético” para el total de pagos por asignaciones de gestión y/o de mérito para cada persona remunerada. Dicho límite debe variar de manera proporcional con la Jornada Laboral de nombramiento.
- iii. A modo de referencia se estudia el comportamiento con un límite superior, para un Jornada Completa, de asignaciones totales de 150% del Sueldo Base del Grado 4° de EURUVAL (equivalente hoy a \$660 mil): Este límite existió hasta antes de la primera administración Riquelme. Un funcionario en media jornada no podía recibir por asignaciones más de \$330 mil. Se estudia el comportamiento si dicho límite fuera de \$440 mil (100% Gr 4° EURUVAL) y de \$880 mil (200% Gr. 4° EURUVAL). Si bien estos límites no se incluyen compromisos validados por decreto ministeriales (proyectos CORFO, CONICYT, etc), no se dispuso de datos reales para la estimación. Bajo esas circunstancias:
 - iv. Si límite asignaciones totales: \$440 mil, ahorro anual de \$3.800 millones
 - v. Si límite asignaciones totales: \$660 mil, ahorro anual de \$2.750 millones
 - vi. Si límite asignaciones totales: \$880 mil, ahorro anual de \$1.830 millones
- vii. Se propone un procedimiento preliminar de apelación para la etapa de ajuste al límite superior del total de asignaciones.



El proceso de ajuste considera tres etapas:

- I. Diciembre 2008 a 15 Enero 2009: Ajuste de límite superior asignaciones. Esta etapa finaliza con proceso de compensaciones y apelaciones debidamente fundadas.
- II. 16 Enero 2009 a 31 Marzo 2009: Ajuste de plantas a compromisos y cargas de trabajo.
- III. 16 Enero 2009 a 20 de Junio 2009: diseño y puesta en marcha de nueva escala de remuneraciones de la UV.

GENERALIDADES:

Nos encontramos en una situación crítica que requiere de un ajuste general de gastos para el año 2009. El rubro remuneraciones es el que produce mayores gastos del presupuesto de la Universidad de Valparaíso. Cualquier ajuste en remuneraciones se debe realizar buscando eliminar distorsiones, de modo de hacer más justicia en el pago de ellas. Por otra parte, el ajuste de remuneraciones se debe realizar utilizando procedimientos uniformes aplicables de manera general a todos los Académicos, Funcionarios y Directivos de la Universidad.

Estimamos que el proceso de ajuste de remuneraciones se debe realizar en tres etapas.

- En una primera etapa, entre fines de Diciembre y mediados de Enero de 2009 se deben ajustar las remuneraciones siguiendo criterios generales, aplicables a todos. Dichos criterios deben permitir corregir la mayor cantidad de distorsiones que se observan en el proceso de cálculo de remuneraciones para todo el personal de la UV.
- En una segunda etapa, las remuneraciones se deben ajustar adecuadamente a las cargas correspondientes de trabajo. Esta etapa debería desarrollarse entre mediados de enero y fines de marzo de 2009.
- En una tercera etapa, se debe generar y poner en aplicación una nueva Escala de Remuneraciones de la Universidad de Valparaíso. Esta etapa podría iniciarse al término de la primera etapa, y se prolongaría hasta mediados de 2009.

En todo el proceso de ajuste de remuneraciones se debe actuar con **transparencia y ecuanimidad**. Se deben considerar procedimientos de apelación ágiles para evitar errores que aumenten las distorsiones.

La duración de los nombramientos debe mantenerse hasta el 31 de Diciembre de 2009 o hasta la puesta en funciones de una nueva Escala Única de Remuneraciones, lo que ocurra primero. A lo anterior, se deben agregar las consideraciones sobre pago del reajuste al sector público (10% uniforme para todo el personal), bonos y aguinaldos.



Se debe tener en cuenta, por una parte, que la estructura de gastos en personal, que incluye remuneraciones y honorarios, tiene un componente regular de cálculo en la escala Única de Remuneraciones de la Universidad de Valparaíso (EURUVAL), y un componente discrecional –que puede llegar a ser muy arbitrario- de cálculo a través de asignaciones de mérito y de gestión, así como en el cálculo de los montos que se comprometen por cancelación de honorarios.

En el componente de gastos discrecionales, sin embargo, puede haber pagos que están regulados por Decretos y reglamentos de mayor rango que los de los respectivos decretos y reglamentos Universitarios. Esto ocurre, por ejemplo, en proyectos de investigación administrados por CONICYT o por CORFO.

Adicionalmente, se deben tener en cuenta las exigencias y restricciones que impone el proceso de acreditación de la Universidad.

ANTECEDENTES GENERALES:

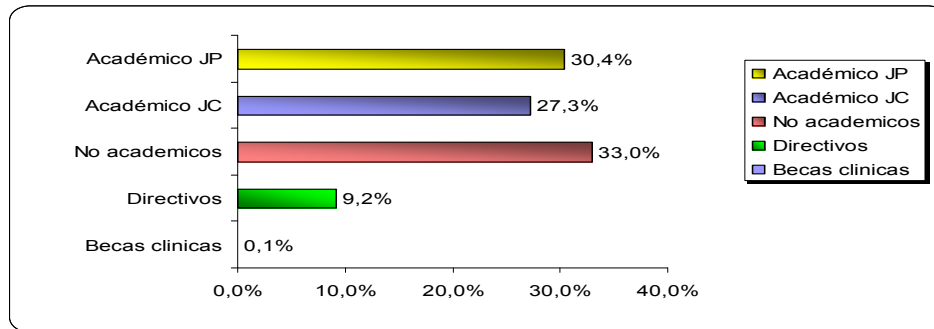
En agosto de 2008 la Universidad de Valparaíso contaba en su planta académica con 1116 profesores. Ellos con distinto nivel de jerarquía, horas de nombramiento semanal y niveles de perfeccionamiento. Se totalizaban 572 Jornadas Completas Equivalentes (J.C.E.); de estos 279 académicos son Jornada Completas (J.C.) de 44 horas de dedicación semanal. Por otra parte, 836 académicos cumplen sus funciones como Jornadas Parciales (J.P.) con un total de 293 Jornadas Completas Equivalentes. En los nombramientos en J.P. las dedicaciones varían desde 3 hasta 36 horas semanales, con un promedio de 16 horas de dedicación semanal. El personal de funcionarios no académicos, por otra parte, alcanza a 723 personas, que se agrupa en cuatro grupos de funciones. Más del 99% de estos funcionarios se desempeñan en jornada completa.

En tanto, el personal directivo está constituido por 54 funcionarios que totalizan 53 J.C.E. de origen académico mayoritariamente. Casi todos ellos se desempeñan en Jornada Completa.

Estamento	N	Renta Agosto (\$)	JCE	\$/JCE
Becas clínicas	2	930.725	2	465.363
Directivos	54	136.939.805	53	2.577.144
No académicos	723	489.185.705	719	680.769
Académico JC	280	404.239.673	279	1.448.894
Académico JP	836	451.502.633	293	1.540.159

La composición estimada del gasto del personal en Planta o a Contrata, para agosto del año 2008, para los distintos estamentos es aproximadamente la siguiente:

- Estamento académico: 57,7% del gasto (27,3% J.C. y 30,4% J.P.)
- Estamento de funcionarios: 33,0% del gasto
- Personal Directivo: 9,2% del gasto



Por otra parte, la composición del gasto en personal, según el grado de regularidad o discrecionalidad con que se calcula el pago individual en 2008, es aproximadamente la que se indica:

- Pago de acuerdo con la EURUVAL: 52%
- Pago por asignaciones discrecionales: 30%
- Pago por honorarios: 18%

Dentro del pago por asignaciones discrecionales (por méritos o por gestión), no hemos podido conocer la cifra que se cancela por pagos no discrecionales fijados por Decretos y Reglamentos de mayor rango que los universitarios, como los mencionados anteriormente; proyectos CONICYT y CORFO.

El gasto total en personal, durante 2008, debería superar el 88% del presupuesto de ingresos de operación de la Universidad de Valparaíso, y deberá ascender a alrededor de \$24.050 millones de pesos. Se estima que, de ellos, \$12.500 millones se cancelan de manera regular, siguiendo los procedimientos de cálculo de la EURUVAL, y \$11.500 millones se cancelan de manera discrecional, mediante asignaciones de mérito, de gestión y por convenios a honorarios.

Hasta el año 2001, la cancelación de asignaciones de mérito estaba acotada, para un profesor de jornada completa, a un límite superior del 150% del sueldo base del Grado 4 de la EURUVAL; el 150% de grado 4 alcanza actualmente a un valor aproximado de \$660 mil pesos para las remuneraciones de 2008. Posteriormente a partir de la primera administración Riquelme, los pagos discrecionales se incrementaron significativamente al subir el límite para las asignaciones de mérito a un 600%. Del grado 4 Además, se crean nuevas asignaciones de



gestión –con igual límite superior- y así entonces se expanden de manera explosiva, diversificándose las causales para pagos de distinto tipo.

En 2008, 252 directivos, funcionarios y académicos reciben pagos discrecionales totales por diversas asignaciones de mérito y de gestión, independiente de su jornada, que superan el nivel de 150% del sueldo base de grado 4 de la EURUVAL.

Un hecho sorprendente es que los pagos discrecionales se concentran de manera distorsionante en un grupo restringido, pero amplio de académicos en Jornada Parcial de bajo, o muy bajo nombramiento de dedicación semanal. La Tabla I ilustra este hecho. Ello porque, a pesar de que, en el espíritu original de los decretos que limitaban dichas asignaciones a un 150% para un Jornada Completa, en el presente el límite superior actualizado se aplica para académicos, funcionarios y directivos independientes de su jornada.

TABLA I. Gasto discrecional en asignaciones de mérito y gestión totales por académico de Jornada Parcial según tramo de contratación proyectado al año 2008.

	Proyección de gasto discrecional pagado en 2008 según de jornada
Jornada entre 3y 6 horas	\$ 941 millones
Jornada entre 11 y 18 horas	\$ 666 millones
Jornada entre 19 y 22 horas	\$ 444 millones
Total para jornadas de 3 a 22 horas	\$ 2.051 millones

El jueves 11 de diciembre recién pasado las directivas ampliadas de las asociaciones gremiales de la Universidad (AFUV y AFA-UV) se reunieron con un grupo de trabajo rectoría, encabezado por el rector Valle. En esa reunión se expuso a las autoridades resultados preliminares de análisis de remuneraciones no oficiales. Con esa data fue posible cuantificar e identificar algunas importantes distorsiones. Ese día el rector ordena entregar a AFA-UV (Ley de Asociaciones de Funcionarios del Estado N° 19.296) las remuneraciones del personal a contrata y en planta, oficiales, desde enero a octubre de 2008. Con ello se podría tener una visión más completa y menos sesgada de lo que ocurre o está ocurriendo con las remuneraciones de la Universidad de Valparaíso. Sobre la base de los antecedentes presentados por AFA-UV y por AFUV, el rector Valle propuso la formación de una comisión técnica para estudiar las remuneraciones, reajuste, y aguinaldo, constituida por representantes de rectoría y por representantes de las asociaciones gremiales.

Considerando que las remuneraciones resultaban ser un tema crucial en la aprobación o rechazo del presupuesto 2009, un análisis preliminar de las remuneraciones fue presentado de manera conjunta por las asociaciones gremiales en el Consejo Académico del día Martes 16 por la mañana y en la Junta Directiva del mismo día por la tarde. La Federación de Estudiantes



después del Consejo Académico le solicitó al rector participar en la comisión remuneraciones, cuya primera reunión se realizó el miércoles 17 de diciembre a partir de las 10:00 am.

El análisis preliminar de las cifras oficiales de las remuneraciones de la UV le ha permitido a la AFA-UV afinar esta propuesta en menos de 10 días.

El procesamiento de los datos oficiales presentado al Consejo Académico Ampliado y a la Junta Directiva se utilizó de base para elaborar un Informe No. 1 de las remuneraciones. Se dispone a la fecha de los honorarios de 2008. Esta información está siendo procesada. Queda pendiente aun la base de datos de remuneraciones en planillas complementarias, la cual no se ha solicitado formalmente.

PROPUESTA PARA EL AJUSTE DE REMUNERACIONES

PRIMERA ETAPA (Diciembre 2008/Enero 2009)

1. Con el objeto de ajustar el gasto de remuneraciones a la exigencias de acreditación, y para disminuir de manera rápida y drástica el endeudamiento de la Universidad de Valparaíso, manteniendo principios básicos de equidad, disminuyendo la discrecionalidad, se propone:
 - a. Se reajuste en un 10% la EURUVAL, de modo que dicho reajuste se aplique a todo el personal de la Universidad.
 - b. El ajuste en remuneraciones se realice en el gasto discrecional. Para ello:
 - Se debe ajustar el total de pago de asignaciones de mérito y de gestión de cualquier origen o modalidad para cada jornada completa a un límite ético cercano al 150% del sueldo base de un Grado 4° de EURUVAL.
 - Dicho límite debe considerarse como proporcional a la jornada laboral efectivamente contratada.

La Universidad de Valparaíso no se encuentra en condiciones de ofrecer remuneraciones sostenibles superiores a dicho límite ético. En virtud de lo anterior se disminuirá significativamente el gasto en remuneraciones.

2. Fundamentos para realizar un ajuste del gasto discrecional:
 - a. Si se hubiese aplicado el límite superior del 150% del Sueldo Base del Grado 4 EURUVAL, al monto total mensual de asignaciones de mérito y de gestión para las remuneraciones del año 2008, de todos los académicos, funcionarios y directivos:
 - i. Se habría producido, entre enero y octubre de 2008 un ahorro de \$1.472 millones

- ii. Proyectando lo anterior, entre enero de diciembre de 2008, el ahorro sería de: \$ 1.766 millones.
- iii. Se puede estimar, conservadoramente, que si el límite superior de 150% de Grado 4° fuera proporcional a la fracción de la jornada completa contratada por cada JP, el monto del ahorro anual total superaría, durante 2008, los \$2.750 millones.
- iv. Se realiza un análisis de sensibilidad en torno para límites superiores de 100% del Grado 4° y del 200% del Grado 4°. Los resultados se ilustran en la respectiva tabla de valores.

En la TABLA II ilustra la situación comentada en la sección 2 recién expuesta.

TABLA II: Ajuste de remuneraciones con límites superiores variables totales para asignaciones discrecionales totales por académico

Límite superior como % de Sueldo Base Gr. 4°	Ahorro anual en miles de millones de pesos	
	Límite Parejo para todos (cálculo sobre data real)	Límite Proporcional a Jornada (estimación)
100%	\$ 2.616 millones	\$ 3.800 millones
150%	\$ 1.766 millones	\$ 2.750 millones
200%	\$ 1.180 millones	\$ 1.830 millones

- 3. Se propone que los montos del ajuste de los ahorros generados se destinen, de acuerdo a los porcentajes que se indica, a los usos que se señalan:
 - a. 25% para fondo de compensación y apelación. Los fondos que, al final de proceso de apelación no se hubieran utilizado deberían destinarse al servicio de la deuda de la Universidad de Valparaíso.
 - b. 25% servicio directo al servicio de la deuda de la Universidad de Valparaíso.
 - c. 25% para financiar efectivamente beneficios estudiantiles que actualmente incrementan la deuda.
 - d. 25% para financiar el 10% de reajuste de todas las remuneraciones EURUVAL en 2009. Los fondos no utilizados para el reajuste deberían destinarse al servicio de la deuda de la Universidad de Valparaíso.
- 4. Procedimiento de compensación y apelaciones: El ajuste automático, parejo para todos, puede inducir a errores que aumenten las indebidas inequidades. Por lo anterior se propone el funcionamiento de una Comisión de Compensaciones y Apelaciones (C&A) que rectifique caso a caso los posibles errores. Para ello la AFA- UV propone el siguiente procedimiento:
 - 1. Afectados: declaración jurada con actividades para apelar
 - 2. Plazo para todos los afectados. 05 de Enero de 2009
 - 3. Sesión de apelaciones: 12 de Enero
 - 4. Presenta apelaciones a Comisión C&A el decano respectivo



5. Composición de Comisión C&A
 - a. Rector, o quien lo reemplace (oqlr)
 - b. Directora Div. Académica, oqlr
 - c. Representante de la Junta Directiva
 - d. Representante AFA-UV
 - e. Representante AFUV
 - f. Representante FEUV
6. Presidente Comisión C&A informa a CAA (19.01.09)
7. Exageración en Declaración Jurada: se debe considerar falta grave
8. Eventual saldo de Fondo de C&A: servicio de la deuda UV

SEGUNDA ETAPA (Enero 2009 a Abril 2009)

Los pasos de esta etapa se indican de manera esquemática según objetivos parciales

1. Evaluación de Compromiso Académico
2. Evaluación de necesidades Académicas
3. Propuestas de Ajuste entre necesidades a compromisos

TERCERA ETAPA (Enero 2009 a Junio 2009)

Se enuncia en términos generales el producto final de la tercera etapa.

Establecimiento de Nueva EURUVAL que, de acuerdo con lo establecido en etapas anteriores, considere un gasto en pagos regulares que supere el 80% del gasto presupuestario total en personal, y que considere de manera explícita los gastos regulados por decretos ministeriales superiores como los establecidos para concursos CORFO y CONICYT.

Valparaíso, 21 de diciembre de 2008