Dirección de Personal
Universidad de Concepción

C I R C U L A R N° 2022 – 033 /

CONCEPCIÓN, 7 de septiembre de 2022.

DE : DIRECTORA DE PERSONAL

A : - RECTOR
- VICERRECTORAS Y VICERRECTOR
- DIRECTORA GENERAL DEL CAMPUS LOS ÁNGELES
- DIRECTOR GENERAL DEL CAMPUS CHILLÁN
- DIRECTORES Y DIRECTORAS
- DECANOS Y DECANAS
- VICEDECANOS Y VICEDECANAS
- JEFATURAS ADMINISTRATIVAS

Ref.: Jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales

Con el propósito de promover la conciliación de la vida familiar y laboral para trabajadores y trabajadoras, y en concordancia con los acuerdos adoptados por la Mesa de Trabajo Institucional, en el contexto de la iniciativa del gobierno hacia legislar para la reducción del máximo de la jornada ordinaria de trabajo, me permito informar la planificación del proceso de análisis de la implementación de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, tarea que se realizará de aquí a finales del año 2022.

El proceso contempla principalmente las siguientes etapas:

1. Levantamiento de información

Como es de su conocimiento, en el mes de marzo del presente año, junto con la reanudación masiva de las actividades presenciales, la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos propuso implementar, de manera transitoria, una jornada única de cuarenta horas semanales.

Considerando esta circunstancia, corresponde de forma previa realizar un levantamiento de cuántos trabajadores y trabajadoras actualmente están cumpliendo una jornada efectiva (con independencia de que no se encuentre pactada) de cuarenta horas semanales, de manera que se pueda analizar la factibilidad de implementarla con carácter permanente.

Para obtener esta información de manera fidedigna, se generará una consulta dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras sobre su jornada efectiva, la que posteriormente se corroborará con la jefatura respectiva.

Obtenida y corroborada la información, se podrá despejar el porcentaje de jornadas pendiente de reducción, considerando la posibilidad de que algunas jornadas ya se hubiesen ajustado a las cuarenta horas semanales.

2. Detección de necesidades

A continuación, facultades y organismos deberán realizar una labor descentralizada de análisis de las necesidades del o los servicios que ofrecen en relación con la cantidad de jornadas de 40 horas semanales que se encuentran a su disposición por cargo o función, considerando, para ello, el personal actualmente contratado.

De dicho análisis se levantará un informe en que se identifiquen, al menos, los siguientes elementos:

a) El o los servicios que ofrece la facultad u organismo y sus características en términos de cobertura diaria y semanal.
b) La identificación del personal actualmente contratado para atender dichos servicios y la jornada de trabajo pactada (la jornada efectiva debería encontrarse consolidada en la etapa anterior).
c) Las medidas que permitan alcanzar la implementación de una jornada ordinaria de 40 horas semanales en el siguiente orden de prelación:
   - Reorganización de la distribución y horarios de los servicios.
   - Modificación de la distribución pactada en los contratos de trabajo, estableciendo sistemas de turno que permitan atención en la cobertura propuesta, sin nuevas contrataciones.
   - Aumento de jornada de trabajadores y trabajadoras contratados/as con una jornada inferior a 40 horas semanales.
   - Contrataciones adicionales para dar cobertura al/los servicios.
d) Los recursos que se requerirían para alcanzar la implementación de la jornada de 40 horas semanales en la respectiva facultad u organismo.

3. Presentación y análisis de los informes levantados por facultades y organismos

En una tercera etapa, la Dirección de Personal, analizará los informes emitidos por facultades y organismos, de manera de ratificar los resultados y generar una propuesta consolidada, que será presentada al Directorio de la Corporación, en el caso de que suponga una mayor inversión de recursos.
En el análisis, revisión e informe final, se privilegiarán aquellas medidas de reorganización interna que permitan alcanzar el mismo propósito, sin aumento del personal del organismo o facultad. La eventual medida de aumento de personal se considerará únicamente en aquellos casos en que, dada la prioridad del servicio y sus características, no resulte posible otra medida.

Respecto de las medidas de reorganización interna, una vez revisado el informe, se procederá a su implementación de acuerdo con la programación específica ratificada con cada facultad u organismo.
Respecto de aquellos casos eventuales en que se requieran jornadas adicionales de trabajo, su implementación quedará supeditada a la aprobación por parte del Directorio, de la contratación de dichas jornadas adicionales.

4. Gestión de solicitudes

La Dirección de Personal deberá gestionar las modificaciones de contrato que sean necesarias para asegurar que los contratos de trabajo reflejen la jornada efectivamente cumplida por los trabajadores y trabajadoras de la institución, y que deberá corresponder al máximo de 40 horas semanales según se ha señalado.

5. Implementación efectiva y escrituración

En esta etapa, al menos un 80% de los trabajadores y trabajadoras de la institución contratados o contratadas en jornada ordinaria de trabajo, excluyendo personal excluido de limitación de jornada, deberá desempeñarse en una jornada máxima de 40 horas semanales.

Además, pueden entregarse desde ya los siguientes lineamientos a tener en consideración:

Criterios generales

- En cuanto al personal a quien resulta aplicable, no deberán contemplarse dentro del grupo a modificar aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentren excluidos de limitación de jornada de acuerdo al artículo 22, incisos segundo y siguientes del Código del Trabajo.

- En ningún caso estas modificaciones podrán fundar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores beneficiados.

- En el levantamiento de la información, solo deberá considerarse el personal contratado con una jornada de trabajo superior a 40 horas.

- El propósito de la medida es obtener la reducción del máximo de la jornada contratada como jornada ordinaria a 40 horas semanales, sin que sea procedente solicitar una reducción proporcional en el caso de trabajadoras y trabajadores que ya cumplan con este estándar o bien que tengan una jornada menor.

- En cuanto a aquellos trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en atención a que se trata de una regulación especial, las modificaciones que puedan realizarse se sujetarán a las indicaciones que para ello se establezcan en las modificaciones legales respectivas o en las instrucciones de la Dirección del Trabajo.

Agradezco desde ya su colaboración en la correcta ejecución de este proceso, cuyo propósito es permitir una mejora efectiva en la calidad de vida de todas y todos quienes formamos parte de esta institución.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
Dirección de Personal
CHILE

CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA
DIRECTORA DE PERSONAL