



Universidad de Concepción

CIRCULAR N° 2020 - 188 /

CONCEPCION, 4 de agosto de 2020.

DE : DIRECTORA DE PERSONAL

A : -DIRECTORA GENERAL CAMPUS LOS ÁNGELES
-DIRECTOR GENERAL CAMPUS CHILLÁN
-DECANAS
-DECANOS
-DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS
-DIRECTORES DE ORGANISMOS
-DIRECTORES DE PROYECTOS
-JEFES/AS DE DIVISION
-JEFES/AS ADMINISTRATIVOS/AS

REF.: Pautas o criterios para la asignación de funciones adicionales y su remuneración y/o compensación.

En el contexto del quehacer de la Dirección de Personal, se ha identificado que las Facultades, Organismos y Reparticiones utilizan mecanismos diversos para formalizar la prestación, por parte de trabajadores/as universitarios, de funciones distintas y/o adicionales a las pactadas en el contrato de trabajo. En algunos casos se procede en base a un contrato de prestación de servicios profesionales, asignaciones, horas extraordinarias, en algunos con anexo de contrato asociados y en otras, sin respaldo contractual.

Dichas prestaciones por parte de trabajadores/as universitarios es remunerada o compensada, según sea el caso, de distintas formas y, en muchos casos, sin sujeción a los parámetros que rigen la remuneración de la actividad.

No obstante reconociendo la diversidad de Reparticiones, Facultades u Organismos en que preste servicios un trabajador/a y/o la diversidad de la fuente o fuentes que financien dicha prestación de servicios, la relación contractual involucra siempre a un solo empleador, cual es, la Universidad de Concepción. Por lo tanto, con la finalidad de dar cumplimiento a la normativa laboral y evitar exponer a la Universidad a fiscalizaciones, infracciones y multas, se formalizan los siguientes criterios o pautas a aplicar en la asignación de funciones adicionales y su remuneración o compensación.



Universidad de Concepción

1.-Dado que una de las modalidades ampliamente utilizadas para la formalización de la prestación de servicios adicionales es el contrato de prestación de servicios, resulta pertinente señalar que la contratación a honorarios de un trabajador/a universitario, vale decir, de una persona que ya tiene un contrato de trabajo con la Universidad de Concepción es procedente únicamente respecto de servicios que se prestan sin sujeción a vínculo de subordinación y dependencia y, en especial, si los servicios son prestados en el propio domicilio del prestador y respecto de funciones distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo. En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, a través de dictamen N°6884/326, de 10.10.86.

De acuerdo con lo anterior, entonces, si bien es posible pactar con un trabajador/a universitario un contrato a honorarios, aquello se ajustará a derecho en la medida que la contratación a honorarios diga relación con servicios que se prestan sin vínculo de subordinación y dependencia y, en particular, si se ejecutan en el propio domicilio del prestador y en funciones distintas de las estipuladas en el contrato de trabajo.

Se debe tener presente este primer criterio o pauta, de manera de no propiciar la contratación de servicios profesionales a honorarios si no se dan los supuestos ya explicitados.

2.-Sobre la base de una prestación de servicios sujeta a vínculo de subordinación y dependencia, resulta indispensable definir criterios asociados a la formalización de dicha prestación, así como su compensación o remuneración, identificar si dichos servicios se entienden formar parte de la función pactada o, por el contrario, son distintos a la función contratada.

En caso que los servicios adicionales requeridos sean parte de la función contratada, si los mismos se ejecutan dentro de la jornada de trabajo pactada, ello no exige ni supone una compensación adicional o especial, debiendo, en el marco de la obligación del trabajador/a de prestar los servicios convenidos, cumplir con lo requerido. En cambio, si dichos servicios adicionales, siendo parte de la función contratada, suponen exceder la jornada ordinaria pactada, su formalización y compensación deberá realizarse a través de un pacto de jornada extraordinaria y el pago de la misma, para cuyo efecto se deberá tener presente que, las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, en faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador/a y hasta por un máximo de dos horas extras por día.

Por el contrario, si los servicios adicionales no están vinculados a la función originalmente contratada, necesariamente habrá que formalizar dicha prestación a través de un anexo de contrato que incorpore la nueva función y su pago o compensación, en caso que se ejecute dentro de la jornada pactada, deberá realizarse a través de un estipendio remuneracional o asignación.



Universidad de Concepción

Debe observarse que, sobre la base de la prestación de servicios no contemplados en la función originalmente pactada, es indispensable que el anexo de contrato explicita con detalle las actividades adicionales o especiales que se están anexando y, en su caso, la temporalidad de las mismas, de manera que se refleje en la práctica la real naturaleza del estipendio remuneracional [bonificación o incentivo por actividades específicas y adicionales] y evitar así, mantener en lo formal una asignación que, en la realidad, debería ser incorporado como sueldo.

Considerando que muchos de los casos analizados dicen relación con servicios requeridos desde una Facultad, Organismo o Repartición distinta de aquella a que se encuentra adscrito el trabajador/a, se debe hacer presente que, encontrándose, por regla general, los trabajadores universitarios afectos a jornada de trabajo, dicha jornada debe ser cumplida o satisfecha en la ejecución de las tareas propias de la función contratada, no resultando procedente pactar servicios adicionales sin sujeción a las pautas o criterios antes desarrollados.

Finalmente, en relación a los montos a pagar por concepto de prestación de servicios adicionales, dependiendo de la modalidad que resulte procedente de acuerdo a las pautas ya indicadas, se deberá tener en consideración los parámetros que imperan en la Universidad para el pago de las remuneraciones de acuerdo a la actividad de que se trate. Así, y solo para efectos ilustrativos, en caso que la actividad adicional fuere, por ejemplo, la dictación de una asignatura, el pago deberá ser consecuente con el nivel al que podría acceder el trabajador/a específico si fuera académico, vale decir, al grado al que podría aspirar, todo ello, de acuerdo a la cantidad de horas específicas de dicha asignatura.

En virtud de lo anterior, agradeceré instruir a quien corresponda a fin de dar cumplimiento a lo expuesto en la presente Circular.

Les saluda muy atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Patricia Echeverría Carrillo'.

PATRICIA ECHEVERRÍA CARRILLO
DIRECTORA DE PERSONAL

PEC/csv