



Universidad de Concepción
DIRECCION DE PERSONAL

CIRCULAR N° 2021 – 009 /

CONCEPCIÓN, 25 de mayo de 2021.

DE : DIRECTORA DE PERSONAL

A :
-RECTOR
-VICERRECTORES -VICERRECTORAS
-DIRECTORA GENERAL DEL CAMPUS LOS ÁNGELES
-DIRECTOR GENERAL DEL CAMPUS CHILLÁN
-DECANOS -DECANAS
-DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTOS
-DIRECTORES/AS DE ORGANISMOS
-JEFES/AS DE DIVISION

Ref.: Informa implementación de ingreso mínimo universitario.

La presente tiene por objeto informar a ustedes que, a partir del proceso de remuneraciones del mes de mayo de 2021, se implementará al interior de nuestra Universidad, el proyecto institucional de ingreso mínimo universitario anunciado en la Cuenta Bianual por el Rector de la Universidad de Concepción, Dr. Carlos Saavedra Rubilar.

El ingreso mínimo universitario implica que se debe garantizar a todo trabajador y a toda trabajadora, una remuneración mensual bruta no inferior a \$450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos).

A continuación, se entregan ciertos lineamientos o criterios ya definidos, a fin de facilitar la implementación de esta medida.

- I. En cuanto al universo de trabajadores y trabajadoras que tienen derecho a este nuevo mínimo interno
 - El ingreso mínimo universitario tendrá aplicación general, cualquiera sea el cargo o el tipo de contrato de trabajo de que se trate; sea éste indefinido, a plazo fijo o por obra o faena (servicios temporales y suplencias).
 - El ingreso mínimo universitario se aplicará cualquiera sea la fuente de financiamiento del contrato de trabajo, sea con cargo a la planta de puestos, fondos centrales, ingresos propios o proyectos.

II. Con respecto al financiamiento de las diferencias que se generen

- Aquellos contratos de trabajo vigentes, financiados con cargo a ingresos propios o a proyectos, durante el año 2021, en atención a que se trata de un concepto nuevo, no incluido en el presupuesto anual, el aumento que se genere en las remuneraciones de trabajadores o trabajadoras que se encuentren por debajo del ingreso mínimo universitario, será complementada desde nivel central, por todo el período restante del año.
- Sin perjuicio de lo anterior, respecto de contratos vigentes, financiados con cargo a ingresos propios o proyectos, para el año 2022, cada presupuesto deberá contemplar el aumento remuneracional derivado de la implementación del ingreso mínimo universitario.
- Con respecto a nuevas contrataciones, a partir de la socialización de la medida en comento, todo nuevo contrato que se celebre y todo nuevo proyecto al cual se postule o se inicie, debe considerar esta remuneración mínima universitaria.

III. Precisiones para analizar si la remuneración debe o no modificarse

- Para determinar el ingreso bruto de un trabajador o trabajadora en específico y establecer si es necesario un ajuste en su remuneración, no se tomará en consideración la asignación de antigüedad, por tener ésta otro fundamento.
- Asimismo, tampoco se incluirán aquellas asignaciones que tengan, considerando su naturaleza y no su denominación, un carácter eminentemente transitorio, como lo son, entre otras, las asignaciones de responsabilidad.
- Por el contrario, las asignaciones y/o complementos que tienen un carácter permanente, como lo son, por ejemplo, los complementos de sueldo base, asignaciones que complementan una diferencia de grado y asignaciones pactadas por un extenso periodo de tiempo, sí se consideran parte integrante de la remuneración, a la hora de determinar si procede o no un aumento derivado de la implementación del ingreso mínimo universitario.
- El valor del ingreso mínimo universitario se refiere al máximo de jornada de trabajo, sea 45 o 44 horas semanales. El ingreso mínimo universitario aplica igualmente para contratos en una jornada parcial, debiendo en este caso el monto, determinarse en proporción a la jornada pactada.

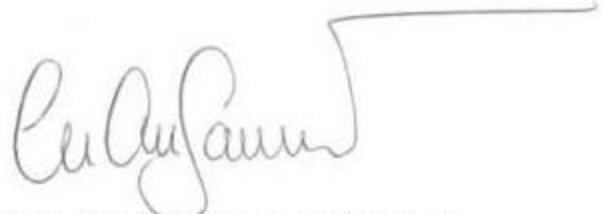
IV. Aspectos formales de la medida a implementar

- Si, con motivo de la implementación del ingreso mínimo universitario, la remuneración del trabajador o trabajadora fuera equivalente a un grado de la escala de remuneraciones distinto al que actualmente registra, se realizará la nivelación al grado que corresponda. En caso contrario, se incorporará la diferencia como complemento de sueldo base.
- La implementación de la medida será formalmente registrada como anexo de contrato de trabajo, que deberán suscribir los trabajadores y trabajadoras a quienes aplique dicha medida.

Agradezco desde ya su colaboración en la implementación de esta nueva medida, que va en directo beneficio de los trabajadores y trabajadoras de menores ingresos de nuestra institución.

Sin perjuicio de las indicaciones señaladas, desde esta Dirección se extenderá una comunicación personalizada para cada trabajador o trabajadora que resulte beneficiado o beneficiada con esta medida, informando del aumento resultante.

Se despide atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cecilia Saavedra Valenzuela'. The signature is written in a cursive style and is positioned above the printed name. A horizontal line extends from the right side of the signature.

CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA
DIRECTORA DE PERSONAL

CSV/acp