



CURSO DE INTRODUCCIÓN A LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO: ESCALA ÚNICA DE SUELDOS

CURSO EXTERNO

ABRIL 2014



www.contraloria.cl



MANUAL DE DIAGNÓSTICO

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

Manual de Diagnóstico

I. Unidad 1: aspectos jurídicos.....	8
I. Tipos de normas.....	8
II. Procedimiento administrativo y acto administrativo (ley N° 19.880).....	9
III. Toma de razón y registro de los actos administrativos.....	10
IV. Estatutos de personal.....	12
V. Principales contenidos del estatuto administrativo.....	14
II. Unidad 2: aspectos remuneratorios.....	18
I. Las remuneraciones del sector público.....	18
II. El decreto ley N° 249, de 1973, la Escala Única de Sueldos.....	23
III. Conceptos fundamentales sobre remuneraciones.....	26

Módulos del Estudiante

Módulo 1: Introducción.....	33
1.1. Historia del decreto ley N° 249, de 1973, la Escala Única de Sueldos.....	34
1.2. Características de las Remuneraciones del Sector Público.....	36
Módulo 2: Componentes de la Escala Única de Sueldos.....	41
2.1. Sueldo.....	41
2.2. Asignación de antigüedad.....	44
2.3. Incremento previsional.....	50
2.4. Asignación profesional.....	54
2.5. Bonificación de salud de la ley N° 18.566.....	57
2.6. Bonificación previsional del artículo 10 de la ley N° 18.675.....	60
2.7. Bonificación previsional del artículo 11 de la ley N° 18.675.....	65

2.8. Asignación de responsabilidad superior.....	69
2.9. Asignación sustitutiva.....	72
2.10. Situaciones especiales: Personal al que no aplica Asignación Sustitutiva.....	76
2.10.1. Asignación especial del decreto ley N° 2.411, de 1978.....	76
2.10.2. Asignación especial del decreto ley N° 3.551 de 1980.....	80
2.10.3. Asignación única tributable del artículo 4° de la ley N° 18.717.....	86
Módulo 3: Asignación de Modernización.....	95
3.1. Asignación de modernización.....	95
3.1.1. Componente base.....	104
3.1.2. Componente Institucional.....	104
3.1.3. Componente Colectivo.....	106
3.2. Bonificación compensatoria del artículo 8° ley N° 19.553.....	112
Módulo 4: Otros beneficios.....	119
4.1. Asignación de zona.....	119
4.2. Bonificación especial zona extrema.....	124
4.3. Horas Extraordinarias.....	128
4.4. Viáticos.....	135
4.4.1. Viático nacional.....	135
4.4.2. Viático internacional.....	142
Módulo 5: Análisis de Liquidación de Remuneraciones.....	149
5.1. Ejemplo de liquidación de remuneraciones.....	149
5.2. Conceptos.....	150

Presentación

El presente manual tiene por objetivo entregar las herramientas y contenidos básicos necesarios para comenzar el estudio de las remuneraciones del Sector Público, el dominio de estas materias será necesario para rendir la prueba de diagnóstico e ingresar al Curso de Introducción a las Remuneraciones del Sector Público que dicta Contraloría General de la República.

Se extiende la convocatoria a participar de esta actividad a todos aquellos funcionarios de los servicios que se interesen por adquirir un nivel de conocimiento elemental sobre el pago de los distintos emolumentos que componen las remuneraciones, el cual permitirá desarrollar las competencias de los participantes y mejorar su desempeño laboral en esta área.

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber.”

Albert Einstein

Se recomienda seguir las siguientes orientaciones:

- a. Siga una secuencia de estudio ordenada desde la unidad 1 a la 2, ya que el manual está ordenado asumiendo que usted aprendió los contenidos de las unidades precedentes.
- b. Una vez que estudie los contenidos de una unidad, repáselo nuevamente hasta estar seguro que domina los aspectos fundamentales de ésta.
- c. Repita el ejercicio anterior una vez que concluya el estudio íntegro del Manual.

I. Unidad 1: Aspectos jurídicos

I. Tipos de normas

Nuestro sistema jurídico contempla diversos tipos de normas, las que se describen a continuación:

Constitución Política: Es la norma de mayor rango o jerarquía en el ordenamiento jurídico chileno. Ella contiene, entre otras materias, los derechos fundamentales de las personas, como asimismo la regulación esencial de los diversos Órganos de la Administración, entre ellos, la Contraloría General.

Cabe destacar que todas las restantes normas deben sujetarse a los principios establecidos en la Constitución, y en el caso que así no fuere, es posible declarar la inconstitucionalidad del precepto legal, a través de un requerimiento ante el Excmo. Tribunal Constitucional.

Ley: Existen varios conceptos de ésta, sin embargo, podría decirse, en forma más didáctica, que es aquella que teniendo su origen en un mensaje del Presidente de la República, o por moción de un legislador, emana del Poder Legislativo (Cámara de Diputados y Senado) y que es sancionado por el Presidente de la República. Ejemplo: ley de presupuestos, ley de permiso postnatal parental, etc.

Decreto con Fuerza de Ley: Norma dictada por el Presidente de la República, por delegación del Poder Legislativo, sobre materias propias de ley. Ejemplo: Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas (decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional).

Decreto Ley: Norma jurídica que versa sobre materias de ley, sin la intervención del Poder Legislativo, y que tienen su origen en situaciones de anormalidad institucional, esto es, Gobiernos de Facto o de Hecho (Chile, año 1973), Ejemplo: Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones.

Decreto: Acto administrativo dictado por determinadas autoridades sobre asuntos de su competencia. Si emana del Presidente de la República, adquiere el nombre de Decreto Supremo.

Resoluciones: Son las órdenes escritas que dictan los jefes de los servicios u otras autoridades administrativas, dotadas de poder de decisión. Cabe destacar que éstas, al igual que los decretos, pueden ser eximidas del trámite de toma de razón.

Reglamentos: Medidas de incidencia general, obligatorias y permanentes, expedidas por el Presidente de la República.

II. Procedimiento administrativo y acto administrativo (ley N° 19.880)

1.- Introducción:

En la historia de la ley N° 19.880 quedó constancia de que ella persigue uniformar los procedimientos administrativos y por ello establece un marco general, supletorio para lo que no tiene procedimiento especial y consagradorio de principios que deben normar las actuaciones de las autoridades administrativas.

2.- Procedimientos a los que se aplica.

Al que tiene por objeto generar actos administrativos, no a los simples hechos que no se traducen en un acto jurídico formal.

3.- Aplicación en los procedimientos regulados por leyes especiales.

Dichos procedimientos se rigen por las normas específicas que los rigen y, de manera supletoria, por las normas generales de la ley N° 19.880, en los aspectos no previstos en las primeras.

4.- Organismos a los que se aplica.

A todos los que integran la Administración del Estado, es decir, a los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, Contraloría General de la República, Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, Gobiernos Regionales y Municipalidades.

No se aplica al Banco Central y a las empresas públicas.

5.- Concepto de acto administrativo.

Es la decisión formal (escrita) que emite un Órgano de la Administración y que contiene una declaración de voluntad, realizada en el ejercicio de una potestad pública (poder especial de que goza la Administración).

Algunos ejemplos son el nombramiento de un funcionario, otorgamiento de una pensión de jubilación, la imposición de una sanción.

También son actos administrativos otras declaraciones que no importan una manifestación de voluntad sino de juicio, constancia o conocimiento que realizan los órganos administrativos. Por ejemplo, los dictámenes (declaraciones de juicio) y certificados o constancias (declaraciones de conocimiento).

6.- Principios que rigen el procedimiento administrativo.

El procedimiento administrativo está sometido a los principios de escrituración, gratuidad, celeridad, conclusivo, economía procedimental, contradictoriedad, imparcialidad, abstención, no formalización, inexcusabilidad, impugnabilidad, transparencia y publicidad.

7.- Concepto de procedimiento administrativo.

Es la sucesión de actos de tramitación vinculados entre sí que emanan de la propia administración y, en su caso, de los particulares interesados, teniendo por finalidad producir un acto administrativo terminal (decisión). (art.18)

III. Toma de razón y registro de los actos administrativos

1.- La toma de razón

1.1.- Concepto:

La toma de razón (que tiene reconocimiento en la Constitución Política) consiste en el análisis previo que efectúa la Contraloría General de la República respecto de la constitucionalidad y legalidad de los decretos y resoluciones que en conformidad a la ley deban someterse a este trámite. Además de los D.F.L.

Es el análisis que realiza el Órgano Contralor del acto administrativo que permite verificar la conformidad o compatibilidad del documento con el ordenamiento jurídico vigente.

1.2.- Características

- a) La toma de razón constituye un **control administrativo**, toda vez que es realizado por un Órgano de la Administración.
- b) Se trata de un **control de juridicidad**, que abarca tanto la constitucionalidad como la legalidad. En definitiva, vela por el cumplimiento de los principios de supremacía constitucional, jerarquía normativa y juridicidad.
- c) Es un **control externo**, en el sentido que es ejercido por un ente distinto al controlado.
- d) Se refiere a un **control previo**, que se realiza, por regla general, con anterioridad a la vigencia del acto sobre el cual recae. El acto no puede producir sus efectos mientras no se tome razón de él, salvo contadas excepciones.
- e) De acuerdo con la jurisprudencia administrativa la toma de razón constituye una mera **presunción de legalidad** de los actos administrativos de que se trate, y no impide que la Contraloría General modifique su criterio sí, con posterioridad, se comprueba que los mismos se emitieron con defectos de legalidad, o fundados en antecedentes no ponderados correctamente en su oportunidad o en supuestos irregulares, casos en los cuales corresponde que la autoridad que los dictó los deje sin efecto, a fin de subsanar los vicios que inciden en su legalidad (Criterios contenidos en los dictámenes N°s 38.265, de 1988 y 32.507, de 2006, entre otros, de esta Entidad de Fiscalización).
- f) Se trata de un **control vinculante** para la Administración, es decir, que su resultado debe acatarse por el servicio público que dictó el acto.

1.3.- Plazo

El plazo es de 15 días, pero pueden prorrogarse por otros 15 días, si existieren motivos graves y calificados, mediante resolución fundada (Art/10 ley N° 10.336).

1.4.- Procedimiento

La toma de razón constituye un procedimiento regido exclusivamente por la normativa constitucional y de la ley N° 10.336, orgánica de la Contraloría General, no siendo aplicable la ley N° 19.880, de Bases sobre Procedimientos Administrativos, por mandato expreso de su artículo 1°, inciso segundo.

La Contraloría puede asumir tres posibilidades:

- a) Tomar Razón, por cuanto el decreto se ajusta al ordenamiento jurídico.
- b) Cursar con alcance, cuando la Contraloría General detecta una deficiencia que no dice relación con una infracción de ley o reglamento que amerite su objeción, sino con aspectos formales o de interpretación, por lo cual Toma Razón pero efectúa una precisión a través de un oficio, el cual se entiende formar parte del acto para todos los efectos, a fin de que se conozca el sentido que oficialmente se le ha dado y las circunstancias que se estimaron para cursarlo.
- c) Representar el decreto o resolución: la Contraloría objeta el acto administrativo, a través de un oficio devolutorio, por considerarlo contrario a derecho.

También existe la práctica del retiro de los decretos y resoluciones sometidos al trámite de toma de razón, con el objeto de subsanar irregularidades o practicar enmiendas omitiendo la emisión de un oficio.

Actitudes que puede adoptar la Administración frente a la representación de un decreto o resolución:

- a) Subsanan el vicio que motivó la devolución y envía el decreto a retrámite
- b) Dejar sin efecto el acto y dictar otro acto de similares características.
- c) Si no está de acuerdo con la objeción hecha por Contraloría, puede insistir que se tome razón, enviándolo con un oficio explicativo en el cual se indica que a juicio de la autoridad administrativa el decreto o resolución no adolece de vicio o ilegalidad alguna y que el Organismo Contralor ha interpretado la norma jurídica en forma errada.

La Entidad de Control estudia de nuevo los antecedentes, y puede insistir en su punto de vista, volviendo a objetar el acto, o bien dejará sin efecto el oficio devolutorio, emitiendo un dictamen al respecto o dando curso al acto administrativo.

- d) El Presidente de la República, en algunas materias, puede insistir con la firma de todos sus Ministros, caso en el cual entregará copia del decreto a la Cámara de Diputados.

1.5.- Exención de Toma de Razón

La propia ley orgánica de la Contraloría General entrega al Contralor, en su artículo 10, la facultad de eximir de toma de razón a ciertos decretos y resoluciones que se refieran a materias que no considere esenciales, esto es que no afecten de manera importante el interés general a los derechos esenciales de los administrados.

Actualmente tal exención se concreta en la resolución N° 1.600, de 2008, de esta Entidad de Control.

Las materias que están exentas pueden ser controladas posteriormente por la Contraloría en el mismo servicio, que debe mantener, para su revisión, los documentos relativos a esas materias.

2.- El registro

2.1.- Concepto: El trámite de registro solo consiste en una mera anotación material, en la que se deja constancia de la dictación de un acto y no constituye control de legalidad.

Deben registrarse todos los decretos y resoluciones que se refieran a materias del personal de la Administración del Estado.

Mediante el registro se lleva la relación completa de todos los servicios prestados al Estado por un funcionario.

IV. Estatutos de personal

1.- Estatuto Funcionario

Los funcionarios públicos están sometidos a un régimen de Derecho Público cuyas normas se encuentran previamente fijadas por el Estado.

Al ingresar a la Administración se nos aplica un régimen especial de Derecho Público, que se llama régimen estatutario.

Así entonces, al ingresar una persona a prestar servicios para la Administración, se incorpora voluntariamente a desarrollar labores bajo un ordenamiento que contempla sus derechos, obligaciones y las modalidades del desempeño y cese de su empleo.

El estatuto funcionario obliga por igual tanto a los servidores como a la autoridad.

Luego, el estatuto administrativo lo podemos definir como aquel conjunto de normas que regulan las distintas situaciones y relaciones jurídicas que se dan en torno al empleo y el funcionario público. Incluye tanto sus derechos y obligaciones, como los diversos aspectos que los rigen en el desarrollo de sus actividades laborales.

Finalmente, es necesario tener presente que, en líneas generales, se considera como funcionario público, el que se encuentra designado en la planta de un servicio o a contrata, es decir, el funcionario que ocupa un cargo público y desarrolla una actividad propia de la institución en el que se desempeña. Se excluye al contratado a honorarios. También se encuentra excluido del concepto de funcionario público al Presidente de la República y a los Ministros de Estado.

La función pública

Es importante destacar el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones, situación que incluye a los Ministros de Estado. Así consta en el Primer Informe de la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, donde se dejó expresa constancia que desempeña "funciones públicas" cualquier persona que cumple una actividad pública en procura del interés general, incluyéndose, explícitamente, a los Ministros de Estado, por lo que tales expresiones no se reducen únicamente a quienes revisten la calidad de empleados públicos sometidos al Estatuto Administrativo.

2.- Estatuto Administrativo

Fuente Legal

Las disposiciones del Estatuto Administrativo se encuentran contenidas en la ley N° 18.834.

Por su extensión y profundidad constituye el Estatuto Administrativo General de la función pública chilena, pues rige a la generalidad de las personas que se desempeñan en la función pública administrativa, considerando la cantidad de servicios que se rigen por este cuerpo estatutario y la existencia de estatutos de carácter especial para determinadas profesiones o actividades.

Ámbito de Aplicación

El Estatuto Administrativo se aplica directamente al personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa.

Los organismos que no se rigen por el Estatuto Administrativo son aquellos que según la ley N° 18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado) se rigen por su propia normativa. Ejemplo: Banco Central, Fuerzas Armadas, Municipalidades, entre otros. Asimismo, en aquellos aspectos no previstos por esos estatutos especiales, se aplica el Estatuto Administrativo.

El artículo 162 del Estatuto Administrativo, establece quienes serán los funcionarios que se regirán por estatutos especiales, señalando, entre otros, a los académicos de las instituciones de Educación Superior, al personal afecto a la ley N° 15.076 y al personal de planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile. Los funcionarios que en esa disposición se indican, se sujetarán a las normas del Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

Tampoco se aplica el Estatuto Administrativo a los profesionales, técnicos o expertos que se encuentran contratados sobre la base de honorarios para prestar servicios particulares a la Administración Pública.

V. Principales contenidos del estatuto administrativo

En cuanto a la estructura o el contenido del Estatuto Administrativo podemos señalar que contiene, en general, normas que desarrollan aspectos tales como la carrera funcionaria, derechos, deberes y obligaciones funcionarias, responsabilidad administrativa y cese de funciones.

1.- Ingreso

Para el ingreso a un cargo de planta, en calidad de titular, se ha establecido el concurso público, abierto a toda persona que esté interesada en postular y reúna los requisitos del empleo.

El concurso de admisión consiste en un procedimiento técnico y objetivo, cuya finalidad es seleccionar al personal que será propuesto a la autoridad competente para hacer el nombramiento.

1.1.- Requisitos de ingreso

- a) Ser ciudadano. Excepcionalmente, la autoridad puede designar en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que exija la ley para el empleo;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de cese, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

2.- Calidades de desempeño de un empleo público

Empleos de Planta

Los empleos de planta pueden ejercerse en calidad de titular, de suplente o como subrogante.

a) Titular:

La calidad de titular significa que el funcionario ha sido nombrado para ocupar en propiedad un cargo vacante.

b) Suplente:

Suplentes son aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días.

c) Subrogante:

La subrogancia es un mecanismo de reemplazo inmediato, con la finalidad de proveer la ausencia definitiva o temporal de los funcionarios que ejercen un empleo de planta, para mantener la continuidad en el servicio público.

Opera por el sólo ministerio de la ley (o sea, sin que la autoridad esté obligada a emitir un documento formal) en el momento en que el titular no pueda ejercer sus funciones, asumiéndolas el servidor de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, y que reúna los requisitos para el desempeño del cargo.

Empleos a Contrata

Los empleos a contrata, por su parte, son designaciones transitorias que efectúa el jefe superior de un servicio, cuyo fin es permitir la colaboración de personal ajeno a los cargos de la planta del servicio, y con una duración máxima hasta el 31 de diciembre de cada año, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga.

3.- Forma de provisión de los cargos

Los cargos se proveen mediante nombramiento, promoción o encasillamiento.

a) Nombramiento:

El nombramiento se materializa mediante decretos o resoluciones que designan personal en calidad de titular o suplente.

b) Promoción:

La promoción se realiza por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos.

c) Ascenso:

El ascenso consiste en el derecho que tiene el servidor que se encuentre en el lugar preferente de su escalafón, para acceder al cargo de grado superior que se encuentra vacante, cumpliendo los requisitos y sin estar inhabilitado para ocuparlo. Aplica para las plantas de administrativos y auxiliares.

d) Encasillamiento:

El encasillamiento es un procedimiento colectivo de provisión de empleos públicos, que se rige por las disposiciones del texto legal que lo ordena, debiendo la autoridad dictar los actos administrativos que ubique a cada funcionario en las plantas. Generalmente se realizan cuando se fijan nuevas plantas de personal.

4.- Responsabilidad administrativa

El empleado que infrinja sus obligaciones o deberes funcionarios puede ser objeto de medidas disciplinarias.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción sea susceptible de una sanción, falta que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

4.1.- Medidas disciplinarias

- a) **Censura:** consiste en una amonestación por escrito.
- b) **Multa:** deducción de un porcentaje de la remuneración mensual, que puede ir desde un 5% hasta un 20%.
- c) **Suspensión del empleo:** de 30 días a 3 meses: consiste en la separación temporal del empleo con el goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos del cargo.
- d) **Destitución:** Decisión de la autoridad facultada para nombrar, para poner término a los servicios de un funcionario.

4.2.- Investigación sumaria

El artículo 126 de la ley N° 18.834 establece que, en caso de existir hechos susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, se podrá ordenar mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

Características de la investigación sumaria:

- a) Procedimiento breve y simplificado.
- b) Las indagaciones duran 5 días.
- c) Para situaciones de menor gravedad.
- d) Se aplican sanciones menores, no la destitución.
- e) Se nombra un investigador, no es necesario designar actuario.
- f) Posibilidad de elevar a sumario, si los hechos revisten mayor gravedad.

4.3.- Sumario administrativo

El artículo 127 de la ley N° 18.834, establece que si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por la autoridad competente, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.

Características del sumario administrativo:

- a) Procedimiento más extenso y sujeto a formalidades.
- b) Investigación dura 20 días, prorrogables hasta completar 60.
- c) Para situaciones de mayor gravedad.
- d) Se aplican sanciones más graves, incluida la destitución.
- e) Se nombra un fiscal y éste debe designar un actuario.

II. Unidad 2: aspectos remuneratorios

I. Las remuneraciones del sector público

1. Concepto de remuneración

El pago de una justa retribución por el trabajo realizado constituye un derecho fundamental contemplado por diversos textos normativos. Así lo reconoce el inciso segundo del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que asegura la libertad de trabajo y su protección, advirtiendo que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. A su vez, el artículo 7°, letra a), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, anota que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

De esta manera, el desempeño de un servicio para la Administración necesariamente implica el pago de una remuneración pues, de no realizarse ese pago, se produciría un enriquecimiento sin causa para aquélla.

Este pago en dinero constituye la retribución por los servicios prestados y se deriva del principio retributivo que ha caracterizado desde antiguo a la función pública. Así, los distintos Estatutos Administrativos que han existido en nuestro país han recogido dicho principio y lo han regulado detenidamente, tal como sucedió, por ejemplo, con los decretos con fuerza de ley N°s. 256, de 1953 y 338, de 1960 y con el actual texto estatutario contenido en la ley N° 18.834.

Cabe advertir que el sistema de remuneraciones de la administración pública se construye sobre bases diferentes de las que rigen al sector privado, toda vez que las respectivas asignaciones y estipendios constituyen beneficios específicos, que el legislador regula y establece en forma previa a la incorporación de un funcionario al sistema público. Estas particularidades no existen en el ámbito privado pues en éste las remuneraciones se pactan entre las partes tomando en consideración, principalmente los servicios realizados.

En el sector público, la norma general es que las remuneraciones requieren de una ley que las instituya y que dispongan su pago, por ende, los funcionarios tienen derecho a impetrar sólo los beneficios pecuniarios que han sido concedidos a través de textos legales. En este mismo sentido, las remuneraciones de los empleados públicos se fijan en relación con los cargos que estos ocupan, los cuales deben encontrarse establecidos en la respectiva planta de personal, guardando relación con el orden jerárquico asignado a esos puestos de trabajo.

En definitiva, remuneración es un concepto genérico que designa a **cualquier estipendio que el empleado o funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, lo que no sólo incluye al sueldo sino también asignaciones adicionales.**

2. Características generales de las remuneraciones

Las remuneraciones presentan las siguientes características generales:

- a) Son inembargables.
- b) Son indeducibles.
- c) No anticipables.
- d) Son irrenunciables.
- e) Se devengarán desde el día en que el servidor asuma el cargo.

a) Son inembargables

De acuerdo con el artículo 95 de la ley N° 18.834, las remuneraciones de los funcionarios públicos solamente son embargables hasta un 50% por resolución judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco o de la institución a que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias.

b) Son indeducibles

El artículo 96, de la ley 18.834, establece la prohibición de la deducción de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

No obstante, agrega que en la posibilidad de que el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, autorice que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto el quince por ciento de la remuneración.

Por otra parte, si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

De este modo puede distinguirse:

- i. **Descuentos obligatorios:** Son aquellos constituidos por los impuestos, las cotizaciones de seguridad social (salud y pensión, entre otros) y los demás establecidos expresamente por las leyes.
- ii. **Descuentos voluntarios:** Incluyen los dispuestos por las asociaciones de funcionarios y otros de cualquier naturaleza, aceptados voluntaria y expresamente por el funcionario, debiendo tales deducciones ajustarse al límite del quince por ciento fijado al efecto por el legislador, límite del cual deberá reducirse, previamente, el monto que representen los descuentos ordenados por el sistema de bienestar.

c) No anticipables

El artículo 97 de la ley N° 18.834 establece la imposibilidad de anticipar la remuneración de un empleado bajo ninguna circunstancia, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en dicho Estatuto.

Lo anterior se debe a que es requisito esencial para que se devengue la remuneración que previamente el empleado preste los servicios correspondientes.

d) Son Irrenunciables

Los derechos estatutarios relativos a sueldos, asignaciones y beneficios del personal de la Administración Pública son irrenunciables, ya que no solo atienden al interés individual del renunciante, sino al orden público (dictámenes Nos 42.095, de 1996, 10.542, de 2000 y 35.330, de 2011, entre otros).

e) Se devengarán desde el día en que el servidor asuma el cargo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 94 de la ley N° 18.834, las remuneraciones de los empleados públicos se devengarán desde el día en que estos asuman el cargo.

Las remuneraciones se pagan por mensualidades iguales y vencidas, esto es, por meses completos.

Las fechas de pago de las remuneraciones varían en cada servicio y se extienden entre el día 18 y el 24 de cada mes, según se establece en el decreto N° 159, de 1982, del Ministerio de Hacienda, que fija fechas de pago del personal de la Administración Pública del Estado.

3. Clasificación de las remuneraciones

Las remuneraciones pueden ser clasificadas desde distintos puntos de vista.

Según su impositividad, se clasifican en **imponibles y no imponibles**:

- a) La **remuneración imponible** se encuentra constituida por todos aquellos estipendios que por expreso mandato de la ley están afectos a cotizaciones previsionales y de salud, las que son la base para la obtención de beneficios de esa índole. Las cotizaciones previsionales son de cargo de los trabajadores, recayendo sobre el empleador sólo la obligación de deducirlas y enterarlas en la institución previsional respectiva.

El decreto ley N° 3.500, de 1980, estableció el sistema de pensiones de capitalización individual, prescribe en su artículo 17 que los trabajadores afiliados al mismo, menores de 65 años de edad si son hombres y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General ha indicado, en el dictamen N° 24.609, de 2011, entre otros, que la regla general es que todas las remuneraciones posean el carácter de imponible, salvo aquellas que la ley ha excluido expresamente de tal categoría.

Tope Imponible: Límite máximo establecido en Unidades de Fomento (UF) que se aplica para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo. Los topes imponibles se reajustan anualmente mediante resolución dictada por la Superintendencia de Pensiones y éste se fija de acuerdo a la variación positiva que experimente el Índice de Remuneraciones Reales determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas para el período. A contar de enero 2013 el tope imponible para afiliados a una AFP será de 72,3 UF. Adicionalmente, para afiliados al IPS (ex INP) el tope imponible corresponde a 60 UF.

- b) La **Remuneración no imponible** comprende a todos aquellos emolumentos que por expreso mandato de la ley no están afectos a cotizaciones previsionales y de salud.

4. Normas de prescripción para remuneraciones

El derecho al cobro de las remuneraciones se encuentra sujeto a los plazos de prescripción previstos en los artículos 99 y 161 de la ley N° 18.834, esto es, seis meses para los estipendios establecidos el artículo 98 del mismo texto legal y en leyes especiales, y dos años para el sueldo base, respectivamente, lapsos que se cuentan desde la fecha en que aquéllas se hicieron exigibles.

El citado artículo 99, contempla el plazo de prescripción aplicable al cobro de retribuciones que tengan el carácter de asignaciones, esto es, aquellas remuneraciones adicionales o complementarias al sueldo, estipendio este último que no queda incluido, por lo tanto, dentro de ese concepto.

Por otra parte, en cuanto al artículo 161 del Estatuto Administrativo reseñado, señala que los derechos de los funcionarios consagrados por ese texto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles, y es este plazo de prescripción el que debe aplicarse, por ejemplo, respecto del derecho al cobro del sueldo de un funcionario, atendido que tal beneficio no constituye una asignación.

Ahora bien, tratándose de deudas que los funcionarios tienen con el Fisco por concepto de estipendios mal percibidos, la normativa que rige es la contenida en el artículo 2.515 del Código Civil, que establece un plazo de prescripción de cinco años.

La prescripción se interrumpe por la vía administrativa desde el momento en que se solicita el reconocimiento del emolumento de que se trate, al servicio respectivo o ante Contraloría General, tal como se indicó, entre otros, en el oficio N° 32.125, de 2013, de la aludida Entidad Fiscalizadora.

5. Reintegro de remuneraciones percibidas indebidamente

Como ya fuera señalado anteriormente, las personas que ingresan a la Administración del Estado tienen, en el desempeño de la función pública, derecho a percibir el pago de una remuneración, que es la contraprestación que recibe toda persona que ejerce una labor, y que responde al principio retributivo que sustenta toda relación laboral, esto es, que por el trabajo realizado corresponda el pago de la remuneración respectiva.

Ahora bien, cuando el servidor recibe un pago erróneo se produce un enriquecimiento ilícito en favor de éste, surgiendo la obligación de reintegrar las sumas mal percibidas, en la misma cantidad y calidad, para cancelar la obligación que tienen con el Fisco, siendo obligación de los organismos públicos hacer efectivos, oportunamente, los créditos de que sean titulares y adoptar, conforme a la normativa vigente, los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la percepción indebida de remuneraciones.

Para el cumplimiento de lo anterior, el artículo 67 de ley N° 10.336, concede al Contralor la facultad de ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los Organismos y Servicios que controla las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios que hayan percibido indebidamente, agregando, que por resolución fundada podrá liberar total o parcialmente de la restitución de las remuneraciones de que se trata, cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error.

En este contexto el artículo 101 de la ley N° 18.834, indica que el funcionario que usare indebidamente los derechos a que se refiere el párrafo de remuneraciones y asignaciones, estará obligado a reintegrar los valores percibidos.

II. El decreto ley N° 249, de 1973, la Escala Única de Sueldos

1. Historia

Con anterioridad a la dictación del decreto ley N° 249, de 1973, las remuneraciones de los funcionarios se fijaban en la ley que establecía la planta de cada servicio público o, cuando dicha normativa no las disponía, se determinaban en la ley anual de presupuesto.

La aplicación de ese criterio generaba grandes diferencias remuneracionales entre cargos de similares características, situación que con la sostenida creación de nuevos servicios públicos, a contar del año 1925, se fue agravando produciendo los denominados servicios postergados.

Un primer intento de dar solución a esta circunstancia vino con el decreto con fuerza de ley N° 40, de 1959, del Ministerio de Hacienda, a través del cual se fijaron en forma general las funciones correspondientes a los empleos públicos, que fueron clasificadas en directivas, profesionales, técnicas, administrativas y de servicios menores; y los niveles, categorías y grados que compondrían cada función, normalizando y estandarizando los correspondientes sueldos bases. Además, se dispuso que las plantas de los órganos públicos debieran adecuarse a la estructura esquemática de la escala con el objeto de lograr uniformidad de remuneraciones para iguales funciones y jerarquías.

No obstante, el legislador no mantuvo ese criterio de uniformidad con lo que nuevamente el sistema de remuneraciones se pobló de discriminaciones que deformaban el principio de que a igual función corresponde una remuneración análoga.

Pues bien, con el objeto de resolver este escenario se dicta el decreto ley N° 249, de 1973, toda vez que, según se señala en la parte considerativa de ese texto legal, "la situación existente en materia de remuneraciones del sector público" se traducía en "distorsiones de gran magnitud entre las distintas entidades de dicho sector", en el "pago de muy diferentes rentas para un mismo servicio", y en "la falta de un sistema uniforme y la ausencia de normas que regulen los mecanismos de fijación de estas remuneraciones con un criterio único".

Todo lo anterior, provocaba "graves problemas, como la existencia de servicios postergados" o "desmotivación de los funcionarios afectados por tratos discriminatorios", lo que "en definitiva conduce a una baja de rendimiento, y, por lo tanto, en la productividad de la Administración".

Sobre esta base, y con el objeto de dar una solución definitiva a dichas distorsiones, el artículo 1° del indicado decreto de ley creo la denominada Escala Única de Sueldos y, además, enumeró, en su artículo 5°, las remuneraciones adicionales, derogando expresamente, en su artículo 30, todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales o de cualquiera índole que establecieran remuneraciones para la administración pública.

En definitiva el aludido decreto ley N° 249, de 1973, dispuso dos medidas fundamentales:

1. Estableció una Escala Única de Sueldos para los organismos públicos que enumera, creando un sistema uniforme de sueldos bases para ellos.
2. Determinó las asignaciones o remuneraciones adicionales a que tienen derecho los funcionarios públicos, derogando cualquier otra que existiera con anterioridad evitando paralelismos.

El sistema creado comenzó a regir a contar del 1 de enero de 1974, constituyéndose en el marco común de las remuneraciones del sector público, sin embargo, habiendo transcurrido un breve plazo desde su publicación, se fueron excluyendo de su aplicación a numerosas entidades, como el Poder Judicial, las Instituciones Fiscalizadoras, las Municipalidades, entre otras. Por otra parte se crearon una serie de estipendios, como la asignación profesional o la asignación de responsabilidad, todo lo que demuestra que el objetivo inicial de la Escala Única de Sueldos, en orden a establecer un criterio uniforme para las remuneraciones de los servidores públicos, ha quedado, nuevamente, superado.

Actualmente, si bien es el régimen de remuneraciones de más amplia cobertura en la Administración Pública, abarcando la mayor parte del gobierno central -comprendiendo a las autoridades políticas, al personal de los organismos bajo su dependencia y la mayoría de los servicios públicos-, convive con al menos 11 sistemas remuneratorios.

2. Concepto de sueldo del decreto ley N° 249, de 1973

Como vimos precedentemente, el decreto ley N° 249, de 1973, fijó los sueldos correspondientes a cada empleo, de acuerdo con el grado en que se encuentre clasificado o el que la ley asigne para empleos determinados. En este sentido, debe entenderse que al hablar de sueldo nos referimos a la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por periodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado un funcionario.

En definitiva, el sueldo base se encuentra determinado en la Escala Única de Sueldos y se reajusta en los periodos y porcentajes que por ley se establezcan.

En este contexto, debe advertirse que el sueldo es un concepto específico que abarca exclusivamente la suma de dinero que la ley asigna a un cargo público de acuerdo al grado en que se encuentre clasificado en la indicada Escala Única, sin que deba confundirse con el concepto genérico de remuneración.

Por su parte, remuneración, según ya fuera señalado, constituye un concepto genérico que incorpora cualquier estipendio que el empleado o funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, lo que no sólo incluye al sueldo sino también asignaciones adicionales.

3. Las remuneraciones adicionales creadas con posterioridad al decreto de ley N° 249, de 1973

Anteriormente, se señaló que el decreto de ley N° 249, de 1973, pretendía regular todo el sistema de remuneraciones de la Administración Pública, para lo cual derogaba cualquier texto normativo que dispusiera asignaciones remuneratorias, poniendo énfasis en que sólo se mantendrían las que enumeraba de manera taxativa.

No obstante esto, al poco tiempo de su publicación se demostró la necesidad de crear nuevas asignaciones, de diversa índole, alterándose el propósito inicial de esa norma.

A continuación se enumeran algunas de las asignaciones relevantes posteriormente creadas:

- a) Asignación Profesional, regulada por el artículo 3 del decreto ley N° 479, de 1974, complementada por el artículo 19 de la ley N° 19.185.
- b) Gastos de Representación, regulada por el artículo 3° del decreto ley N° 773, de 1974.
- c) Asignación Única Tributable del artículo 4° de la ley N° 18.717.
- d) Incremento Previsional, establecido en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980.
- e) Asignación Sustitutiva, establecida en los artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185, que sustituyen, entre otras, la asignación de colación y movilización.
- f) Asignación de Responsabilidad Superior, dispuesta en el decreto ley N° 1.770, de 1977.

III. Conceptos fundamentales sobre remuneraciones

Remuneración: Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.

Asignación: Son aquellas bonificaciones de carácter permanente o transitorio, a que tiene derecho un funcionario en razón de su cargo, oficio o lugar en que se desempeñe, en la medida que reúna los requisitos habilitantes para percibirla. Generalmente, son establecidas en leyes especiales, como sucede, por ejemplo, con la asignación sustitutiva, la asignación de zonas extremas, etc.

Remuneración Permanente: El concepto de remuneraciones permanentes, comprende todas aquellas contraprestaciones en dinero que un servidor percibe en razón de su empleo o función, pagadas habitual y permanentemente, descartándose las que no poseen dicha calidad, esto es, las eventuales y accidentales y las afectas a fines determinados.

Total Haberes: monto total de los estipendios que corresponde pagar al interesado, sin descuento alguno.

Total Tributable: monto total de los componentes remuneracionales de carácter tributable, al cual corresponde aplicar el Impuesto Único de Segunda Categoría que concierne al funcionario.

Trabajos Extraordinarios: Labores realizadas con posterioridad al horario habitual de trabajo, cuando deben cumplirse tareas impostergables, pudiendo ser estas a continuación de la jornada, o en horas nocturnas, en días sábados, domingos o festivos, cuya compensación puede ser en descanso o en dinero.

Viático: Beneficio que tienen por objeto indemnizar los gastos de alimentación y alojamiento en que incurre el empleado con motivo del ejercicio de sus funciones fuera del lugar de su desempeño habitual.

Planilla Suplementaria: Beneficio que consiste en el pago de las diferencias de remuneraciones que se producen cuando un precepto legal así lo ordena expresamente. Es excepcional en nuestro ordenamiento jurídico y favorece normalmente a los funcionarios de planta que por un encasillamiento experimentan una disminución en sus remuneraciones. Pueden ser imponibles o no imponibles, algunas son absorbidas con el tiempo y otras serán permanentes, siendo estas características fijadas por ley.

Principio de Inembargabilidad de las Remuneraciones: Reconoce que las remuneraciones sólo serán embargables en 2 excepciones por un máximo del 50%:

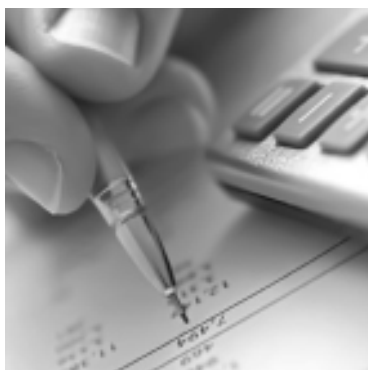
1. Resolución Judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos (Tribunal de Familia).
2. Requerimiento del Fisco o de la institución a la que pertenezca el funcionario para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias (CGR).

Descuento de remuneraciones: Puede ocurrir que, en algún momento, las remuneraciones de un funcionario le sean enteradas de manera errónea, procediendo en tal caso, por regla general, la restitución de dichas cantidades. En este orden de ideas, el artículo 67 de la ley N° 10.336, otorga al Contralor General la facultad de ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los organismos que controla, las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios percibidos indebidamente, lo que también podrán hacerse efectivos sobre el desahucio y las pensiones de jubilación, retiro y montepío.

Condonación: Es la facultad que el artículo 67, inciso cuarto de la ley N° 10.336, otorga al Contralor General, en virtud de la cual puede liberar total o parcialmente de la restitución o del pago de las remuneraciones percibidas indebidamente por los funcionarios de los organismos que controla, cuando, a su juicio, hubiere existido buena fe o justa causa de error, salvo en el caso que la obligación derive de una sentencia judicial. Al respecto, resulta oportuno precisar que la condonación opera sólo respecto de aquellas sumas percibidas indebidamente por concepto de remuneración, por lo que no resulta aplicable, por ejemplo, respecto de las cantidades de dinero extraviadas en el ejercicio de un cargo público.

Dictamen: Opinión o juicio especializado que emite una persona u organismo sobre una materia de su conocimiento. Los dictámenes de la Contraloría General de la República tienen fuerza obligatoria para Ministerios y servicios sujetos a su fiscalización.

Jurisprudencia Administrativa: Doctrina que emana de los dictámenes de Contraloría General de la República.



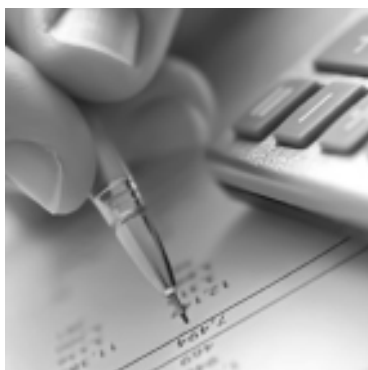
MANUAL DEL ESTUDIANTE

Curso de Introducción a las Remuneraciones del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl



MÓDULO 1

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN

Los trabajadores del sector público, dependiendo del organismo en que se desempeñen, se encuentran sometidos a diversos sistemas remuneratorios, cada uno con sus particularidades, por lo que el estudio y sistematización de esta materia resulta compleja y, a la vez, absolutamente necesario para el adecuado funcionamiento de la Administración del Estado.

Debido a lo anterior, la Contraloría General de la República lleva a cabo el Curso de Capacitación Introducción a las Remuneraciones del Sector Público, el cual, busca brindar formación a los funcionarios de las entidades regidas por la Escala Única de Sueldos en aquellos aspectos fundamentales de los emolumentos remuneratorios básicos que aplican en cada servicio.

El presente documento, constituye un apoyo para el desarrollo del conocimiento teórico de la materia, el cual ha sido articulado de acuerdo al análisis de cada uno de los componentes que constituyen la remuneración de un funcionario, con el objeto de facilitar el conocimiento y constituirse en la principal herramienta de apoyo y guía del aprendizaje de los participantes de esta versión.

1.1. Historia del decreto ley N° 249, de 1973, la Escala Única de Sueldos

Con anterioridad a la dictación del decreto ley N° 249, de 1973, las remuneraciones de los funcionarios se fijaban en la ley que establecía la planta de cada servicio público o, cuando dicha normativa no las disponía, se determinaban en la ley anual de presupuesto.

La aplicación de ese criterio generaba grandes diferencias remuneracionales entre cargos de similares características, situación que con la sostenida creación de nuevos servicios públicos, a contar del año 1925, se fue agravando produciendo los denominados servicios postergados.

Un primer intento de dar solución a esta circunstancia vino con el decreto con fuerza de ley N° 40, de 1959, del Ministerio de Hacienda, a través del cual se fijaron en forma general las funciones correspondientes a los empleos públicos, que fueron clasificadas en directivas, profesionales, técnicas, administrativas y de servicios menores; y los niveles, categorías y grados que compondrían cada función, normalizando y estandarizando los correspondientes sueldos bases. Además, se dispuso que las plantas de los órganos públicos debieran adecuarse a la estructura esquemática de la escala con el objeto de lograr uniformidad de remuneraciones para iguales funciones y jerarquías.

No obstante, el legislador no mantuvo ese criterio de uniformidad con lo que nuevamente el sistema de remuneraciones se pobló de discriminaciones que deformaban el principio de que a igual función corresponde una remuneración análoga.

Pues bien, con el objeto de resolver este escenario se dicta el [decreto ley N° 249, de 1973](#), toda vez que, según se señala en la parte considerativa de ese texto legal, “la situación existente en materia de remuneraciones del sector público” se traducía en “distorsiones de gran magnitud entre las distintas entidades de dicho sector”, en el “pago de muy diferentes rentas para un mismo servicio”, y en “la falta de un sistema uniforme y la ausencia de normas que regulen los mecanismos de fijación de estas remuneraciones con un criterio único”.

Todo lo anterior, provocaba “graves problemas, como la existencia de servicios postergados” o “desmotivación de los funcionarios afectados por tratos discriminatorios”, lo que “en definitiva conduce a una baja de rendimiento, y, por lo tanto, en la productividad de la Administración”.

Sobre esta base, y con el objeto de dar una solución definitiva a dichas distorsiones, el artículo 1° del indicado decreto de ley creo la denominada [Escala Única de Sueldos](#) y, además, enumeró, en su artículo 5°, las remuneraciones adicionales, derogando expresamente, en su artículo 30, todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales o de cualquiera índole que establecieran remuneraciones para la Administración Pública.

El sistema creado [comenzó a regir a contar del 1 de enero de 1974](#), constituyéndose en el marco común de las remuneraciones del sector público, sin embargo, habiendo transcurrido un breve plazo desde su publicación, se fueron excluyendo de su aplicación a numerosas entidades, como el Poder Judicial, las Instituciones Fiscalizadoras, las Municipalidades, entre otras. Por otra parte se crearon una serie de estipendios, como la asignación profesional o la asignación de responsabilidad, todo lo que demuestra que el objetivo inicial de la Escala Única de Sueldos, en orden a establecer un criterio uniforme para las remuneraciones de los servidores públicos, ha quedado, nuevamente, superado.

Actualmente, si bien es el régimen de remuneraciones de más amplia cobertura en la Administración Pública, abarcando la mayor parte del gobierno central -comprendiendo a las autoridades políticas, al personal de los organismos bajo su dependencia y la mayoría de los servicios públicos-, convive con al menos 11 sistemas remuneratorios.

En definitiva el aludido decreto ley N° 249, de 1973, dispuso dos medidas fundamentales:

1. Estableció una Escala Única de Sueldos para los organismos públicos que enumera, creando un sistema uniforme de sueldos bases para ellos.
2. Determinó las asignaciones o remuneraciones adicionales a que tienen derecho los funcionarios públicos, derogando cualquier otra que existiera con anterioridad evitando paralelismos.

1.2. Características de las Remuneraciones del Sector Público

• Inembargable:

No se podrá disponer la retención del total de las remuneraciones sino en determinados casos, y ello ocurre en Resolución Judicial Ejecutoriada dictada en Juicio de Alimentos, o a Requerimiento del Fisco, o de la Institución a que pertenezca el funcionario por Responsabilidad Civil, pero ellas pueden ser embargadas sólo hasta el 50% (artículo 95 del D.F.L. N° 29, de 2004, Hacienda).

• Indeducibles:

Sólo se puede deducir las cantidades que la ley expresamente señala, esto es, sumas para el pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social, y los autorizados por la ley.

En todo, el propio funcionario puede pedir que se le deduzcan sumas destinados a pagos de cualquier naturaleza, previa autorización del Jefe Superior del Servicio, lo que no podrá exceder del 15% de sus remuneraciones incluyéndose en él las deducciones al sistema de bienestar (artículo 96 del D.F.L. N° 29, de 2004, Hacienda).

• Remuneración imponible:

Se encuentra constituida por todos aquellos estipendios que por expreso mandato de la ley están afectos a cotizaciones previsionales y de salud, las que son la base para la obtención de beneficios de esa índole. Las cotizaciones previsionales son de cargo de los trabajadores, recayendo sobre el empleador sólo la obligación de deducirlas y enterarlas en la institución previsional respectiva.

El decreto ley N° 3.500, de 1980, estableció el sistema de pensiones de capitalización individual, prescribe en su artículo 17 que los trabajadores afiliados al mismo, menores de 65 años de edad si son hombres y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General ha indicado, en el dictamen N° 24.609, de 2011, entre otros, que la regla general es que todas las remuneraciones posean el carácter de imponible, salvo aquellas que la ley ha excluido expresamente de tal categoría.

* Tope Imponible:

Límite máximo establecido en Unidades de Fomento (UF) que se aplica para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo. Los topes imponibles se reajustan anualmente mediante resolución dictada por la Superintendencia de Pensiones y éste se fija de acuerdo a la variación positiva que experimente el Índice de Remuneraciones Reales determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas para el período. A contar de enero de 2014 el tope imponible para las personas afiliadas a una AFP será de 72,3 UF. Adicionalmente, para los afiliados al IPS (ex INP) el tope imponible corresponde a 60 UF.

- Remuneración no imponible:

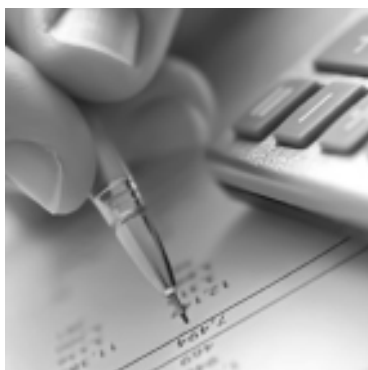
Comprende a todos aquellos emolumentos que por expreso mandato de la ley no están afectos a cotizaciones previsionales y de salud.

- Reajustabilidad:

Las remuneraciones se modifican de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones que se otorgan a los trabajadores del sector público.

No obstante lo anterior, el aludido reajuste no rige para las asignaciones familiar y maternal establecidas en el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las cantidades que resulten de la aplicación del porcentaje de reajuste deben expresarse y girarse en cifras enteras, en la forma prevista en el artículo 26 de la ley N° 18.267.



MÓDULO 2

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

MÓDULO 2: COMPONENTES DE LA ESCALA ÚNICA DE SUELDOS

2.1. Sueldo

• Fuente legal

1. Artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973
2. Artículo 3°, letra d), de la ley N° 18.834

• Concepto

El decreto ley N° 249, de 1973, no define que debe entenderse por sueldo, limitándose a fijar los sueldos base que corresponderán a cada grado. Así, es el Estatuto Administrativo el que proporciona un concepto legal para este estipendio, puntualizando **que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público, de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado**¹.

Dicho concepto **no debe confundirse con el de definición de remuneración**, que consiste en cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función. De este modo puede precisarse que remuneración y sueldo, tienen una relación de género a especie.

El valor de este emolumento corresponde a un monto fijado por ley que es reajustado anualmente.

Requisitos

1. Desempeñarse en cargos de planta o a contrata en aquellas entidades que se rigen en materias de remuneraciones, por la Escala Única de Sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
2. Emolumento que se otorga a aquellas entidades que quedaron adscritas a la Escala Única de Sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973;
3. Es imponible;
4. El monto de esta asignación corresponde a un valor fijo, dado por tabla y fijado mediante una ley;
5. Se encuentra asociada al cargo y grado que un funcionario público ocupa dentro del escalafón al cual pertenece;
6. Es base de cálculo para varios estipendios, como por ejemplo: asignación de antigüedad, incremento previsional, asignación de responsabilidad superior, gastos de representación, asignación de dirección superior, asignación de alta dirección pública, asignación de modernización, horas extraordinarias, entre otras;

¹ Artículo 3°, letra d), de la ley N° 18.834.

7. El sueldo no posee el carácter de remuneración adicional, por lo que prescribe en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubiere hecho exigible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del estatuto administrativo².

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 31.592, de 2011

Resumen: De acuerdo con el artículo 9° de la ley N° 18.834, todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario.

2. Dictamen N° 39.731, de 2011

Resumen: El artículo 3° de la ley N° 18.834, en sus letras d) y e), ha definido el significado legal para efectos de dicho Estatuto Administrativo, de los términos sueldo y remuneración, siendo el primero una especie del segundo, y no meros sinónimos.

El artículo 82, en concordancia con las definiciones de remuneración y sueldo que contiene el aludido artículo 3°, circunscriben expresamente las situaciones en que el funcionario subrogante tendría derecho a la percepción del sueldo del cargo que subroga.

Además, de la circunstancia que el legislador conceda al subrogante el derecho a percibir el sueldo del cargo que subroga, únicamente si éste se encuentra vacante o el titular no goza de dicha remuneración, se infiere que la finalidad de la norma no ha sido igualar en todas las situaciones al subrogante con el titular, al admitir la norma en comento, casos en que el subrogante no tendrá el derecho al sueldo del nuevo cargo que sirva.

3. Dictamen N° 433, de 2009

Resumen: Resulta improcedente que la medida disciplinaria de multa se imponga únicamente en relación a un porcentaje del sueldo del afectado, y no de su remuneración, porque dicho castigo se extiende a todos los emolumentos que el servidor percibe en razón del cargo que ejerce.

• Comentarios

Tabla de valores

Para calcular el sueldo base de un cargo y grado determinado, debe considerarse el porcentaje de reajuste de remuneraciones que anualmente se fija por ley. Así, el artículo 1° de la ley N° 20.717, aumentó las rentas de los servidores públicos que indica en un 5%³, a contar del 1 de diciembre del año 2013, variación que debe aplicarse sobre las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles.

De esta manera, y a modo de ejemplo, para determinar el sueldo que le corresponde percibir a un funcionario que pertenece a la planta profesional y que se encuentra en el grado 5° de la Escala Única de Sueldos,

² Ver dictámenes Nos 30.135, de 2004 y 36.292, de 2005.

³ De acuerdo al inciso segundo de la misma norma, el reajuste no resultará aplicable para los empleados cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni tampoco para aquéllos cuyas remuneraciones sean determinadas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. Tampoco afectará a los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

se debe actualizar el monto en relación al año de que se trate. En este caso, al año 2014, los valores de este estipendio corresponden a los siguientes:

Montos Reajustados al año 2014⁴

ESCALA DE SUELDOS, DECRETO LEY N° 249, DE 1973	
GRADO	MONTO MENSUAL (\$)
A	641.941
B	628.864
C	604.954
1A	603.016
1B	591.167
1C	579.602
2	568.229
3	536.094
4	505.763
5	477.152
6	450.108
7	414.889
8	384.125
9	355.636
10	329.316
11	304.942
12	282.353
13	261.429
14	242.025
15	224.113
16	207.471
17	192.109
18	177.885
19	166.252
20	155.382
21	145.203
22	135.715
23	126.835
24	118.530
25	110.778
26	103.475
27	96.704
28	90.418
29	84.522
30	82.403
31	80.410

Por lo tanto, al señalado funcionario profesional, grado 5° de la Escala Única de Sueldos, le corresponde percibir por concepto de sueldo, la cantidad ascendente a \$ 477.152.

⁴ El D.L. N° 1607, de 1976, suprimió los grados 33, 34 y 35 de la Escala única de Sueldos. Posteriormente, el D.L. N° 2.072, de 1977, suprimió el grado 32 de la citada Escala de Sueldos. El artículo 3° de la ley N° 18.675, creó, a contar del 1 de enero de 1988, en la Escala de Sueldos, antes del grado "1 A", los grados "A, B y C", con iguales sueldos bases mensuales a los que, a la fecha de publicación de esta ley corresponden a los grados I, II y III de la Escala del artículo 2° del decreto ley 3.508, de 1979, respectivamente.

2.2. Asignación de antigüedad

• Fuente legal

1. Artículo 6° del decreto ley N° 249, de 1973.
2. Artículo 1° del decreto ley N° 479, de 1974.
3. Artículos 1° y 2° del decreto ley N° 924, de 1975.
4. Artículos 5° y 2° transitorios del decreto ley N° 1.607, de 1976.
5. El artículo 5° del decreto ley N° 1.770, de 1977.

• Concepto

La asignación de antigüedad es un estipendio que se concede a aquellos funcionarios que permanecen durante un determinado tiempo en un mismo grado de la Escala Única de Sueldos.

En efecto, se otorga a los servidores - de planta o a contrata - por cada dos años de servicios efectivos en un mismo grado y se devenga automáticamente desde el día 1° del mes siguiente a aquel en que se hubiere cumplido el bienio respectivo.

El monto de la asignación de antigüedad se determinará calculando un 2% sobre el sueldo de cada uno de los grados de la escala por períodos de dos años, con un límite de treinta años (15 bienios).

Absorción

Se denomina absorción de bienios a la situación que ocurre cuando un funcionario accede a un cargo de mayor renta como consecuencia de un aumento de grado (ascenso, promoción, nueva contrata, entre otros), lo que produce, por regla general, que dichos bienios sean asimilados por la nueva remuneración del servidor.

Esta absorción puede ser total o parcial, pues, de acuerdo al decreto ley N° 249, de 1973, se debe proteger la renta del funcionario que experimenta un cambio a un grado superior, lo que incluye el sueldo base y la cantidad de bienios reconocidos, de manera tal que, si la remuneración del nuevo cargo no cubre la totalidad de dicho monto, se le deberá traspasar aquella cantidad de bienios que garantice el monto protegido.

En definitiva, el funcionario que experimente una mejora de grado tendrá derecho, en su nuevo cargo, a una renta no inferior a la de su empleo anterior. Para este efecto, luego del proceso de absorción, se le reconocerá en el nuevo cargo aquella asignación de antigüedad, esto es, el número de bienios que le asegure dicha renta.

Cumplimiento de Bienios

Corresponde a la fecha en que un funcionario cumple dos años de desempeño efectivo en un mismo grado.

Reconocimiento de Bienios

Los bienios se reconocen a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento.

Requisitos

1. Desempeñarse en cargos de planta o a contrata;
2. Cumplir dos años de servicios efectivos, esto es, sin interrupción de funciones en un mismo grado.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
2. Aplica a los funcionarios pertenecientes a las entidades adscritas a la Escala Única de Sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973;
3. Es remuneración;
4. Es imponible;
5. El monto de la asignación de antigüedad se determinará calculando un 2% sobre el sueldo base del funcionario;
6. Es personal, esto implica que si el funcionario es nombrado en un cargo suplente, a contrata o en un cargo de exclusiva confianza, y conserva la propiedad de su empleo titular, los bienios que posee deben ser pagados en el nuevo empleo, sin efectuar absorción alguna, pero si no conserva la propiedad de su empleo titular, se debe efectuar la absorción de bienios;
7. Es base de cálculo para el pago de diversos emolumentos, como por ejemplo; incremento previsional, asignación de dirección superior, asignación de alta dirección pública, entre otras.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 13.734, de 2011 y 21.230, de 2014

Resumen: Empleados que son nombrados en cargos como suplentes, a contrata o de exclusiva confianza, tienen derecho a mantener los bienios que tuvieron reconocidos, solamente en el entendido de que conserven en propiedad el empleo anterior en calidad de titulares.

2. Dictamen N° 14.642, de 2010

Resumen: Los años de servicios deben ser efectivos, por ende, no puede reconocerse, para efectos de percibir la asignación de antigüedad, el tiempo servido con anterioridad a una desvinculación, toda vez que entre el cese y un nuevo ingreso a la Administración hubo interrupción de funciones.

3. Dictamen N° 11.658, de 2010

Resumen: El artículo 6° del decreto ley N° 249, de 1973, dispone que la asignación de antigüedad se concederá a los trabajadores de planta o a contrata, por cada dos años de servicios efectivos en un mismo grado, y se devengará automáticamente desde el 1 del mes siguiente a aquél en que se hubiere cumplido el bienio respectivo.

En este sentido, se debe agregar que el artículo 2° del decreto ley N° 924, de 1975, establece, en lo pertinente, que el personal que se desempeña a contrata, y el que lo haga en el futuro, gozará del estipendio en examen, para lo cual deberá computársele el tiempo efectivamente servido en cualquiera de los organismos de la Administración del Estado, entre los que se incluyen a las universidades, con un máximo de 30 años, con anterioridad a la fecha de su nombramiento o contratación.

4. Dictamen N° 2.510, de 2010

Resumen: Funcionarios que hubieren ascendido o ascendieren antes de completar un bienio, se les reconocerá para el cómputo del próximo, el tiempo corrido entre la fecha del cumplimiento del anterior y la del ascenso.

El desplazamiento de un funcionario a un cargo de mayor renta como consecuencia de un ascenso, produce la absorción de bienios. No obstante ello, si el empleado asciende antes de completar un bienio, se sumará para el cómputo del siguiente, el tiempo corrido entre la fecha del cumplimiento del anterior y la del ascenso, el que se reconocerá automáticamente desde el 1 del mes siguiente a aquel en que se hubiere cumplido, y el tiempo transcurrido con posterioridad, se le imputará al cálculo del próximo.

5. Dictamen N° 57.998, de 2007

Resumen: La absorción de bienios se produce en la fecha en que los servidores asumieron sus nuevos grados y no cuando se produjo la vacante. Lo anterior, dado que debe compararse el sueldo del cargo anterior más la asignación de antigüedad que estuviera percibiendo, incrementada en un bienio, con el sueldo del nuevo cargo, para determinar el número de bienios que se absorben, reconociéndose la asignación de antigüedad que asegure dicha renta. No obstante, si el sueldo del grado en promoción fuere equivalente o superior a la renta determinada mediante aquella operación, debe percibirse la remuneración del nuevo grado, sin derecho a la asignación de antigüedad.

6. Dictamen N° 1.385, de 2007

Resumen: Para efectos del pago de la asignación de antigüedad procede considerar los servicios efectivos prestados por funcionaria en alguna institución comprendida en el concepto amplio de Administración del Estado, centralizada o descentralizada, previsto en el artículo 1° de la ley N° 18.575.

Aunque la asignación de antigüedad del decreto ley N° 249, de 1973, se encuentra consagrada para aquellos funcionarios regidos por la Escala Única de Sueldos, enumerados en el artículo 1° de dicho texto, el término Administración del Estado, empleado por el legislador para fines de esta asignación, tiene un sentido amplio y comprende, por tanto, el desempeño realizado en cualquier servicio, repartición, institución, organismo o empresa que integre orgánicamente la Administración Estatal, por lo que procede computar el tiempo servido en la Dirección de Administración Municipal de Copiapó.

7. Dictamen N° 30.273, de 1982

Resumen: Funcionaria que tenía derecho al reconocimiento de un nuevo bienio a contar de la misma fecha en que fue ascendida, no ha perdido tal derecho, toda vez que el bienio que es cumplido en la misma fecha desde la cual rige el ascenso, no se absorbe, y debe calcularse en relación con el sueldo asignado al cargo de promoción.

• Comentarios

Método de cálculo

1. Para analizar esta asignación se debe revisar la relación de servicio y la hoja de vida del funcionario, para verificar la fecha de ingreso a la Administración del Estado y los ascensos y fecha de retiro del interesado.
2. El monto de la asignación de antigüedad se determinará calculando un 2% sobre los sueldos de cada uno de los grados de la escala por períodos de dos años, con un límite de treinta años (15 bienios).
3. Se debe tener presente que en el caso de permisos sin goce de remuneraciones, se debe recalcular la fecha de cumplimiento, así como también en casos en que el funcionario o funcionaria haya sido sancionado con la medida disciplinaria de suspensión o que se encuentra haciendo uso del permiso postnatal parental.
4. No se puede considerar el tiempo de desempeño inferior a dos años que se hubiere tenido con anterioridad a un ascenso a un cargo superior, si no ha estado anteriormente en goce de la franquicia, por cuanto no se da cumplimiento a la exigencia de permanecer dos años en el mismo nivel de nombramiento, a que se refiere el inciso primero del artículo 6° del decreto ley 249, de 1973.
5. Esto ocurre cuando un funcionario ingresa, por ejemplo, el 15 de febrero de 2010 y el 1 de febrero de 2012, antes de completar dos años en el cargo, es ascendido. En este caso el funcionario pierde el tiempo que llevaba para computar dos años efectivos en el cargo, razón por la cual desde el 1 de febrero de 2012, se deberán computar dos años en el nuevo grado para poder obtener la asignación de antigüedad.
6. Funcionario que es ascendido el mismo día en que se reconoce un bienio, no pierde el beneficio. Por ejemplo, si un funcionario cumple un bienio el 1 de agosto de 2012 y, ese mismo día es promovido a un cargo superior, se le reconoce el bienio y este se paga en el nuevo grado.

7. Los funcionarios que sean nombrados, sin solución de continuidad, en una repartición distinta, conservarán la asignación de antigüedad de que disfrutaban en el cargo que servían y el tiempo corrido entre la fecha de cumplimiento del último bienio y la del nombramiento en la nueva entidad, debiendo aplicárseles las reglas relativas a los efectos de los ascensos en el mismo servicio si el grado del nuevo cargo es superior al del que servían.
8. No se puede considerar el tiempo de desempeño inferior a dos años que se hubiere tenido con anterioridad a un ascenso a un cargo superior, si no ha estado anteriormente en goce de la franquicia, por cuanto no se da cumplimiento a la exigencia de permanecer dos años en el mismo nivel de nombramiento, a que se refiere el inciso primero del artículo 6° del decreto ley 249, de 1973.

Ejemplo de absorción:

Una persona es ascendida desde el grado 2° al 1-B y posee 5 bienios.

Para comenzar con la absorción de bienios debemos tener presente que la ley establece que debemos otorgar un bienio de gracia, por lo tanto el funcionario, en este ejemplo, quedaría con 6 bienios.

Sueldo Grado. 2° (Antiguo Grado)	\$ 568.229
5 bienios (10%)	\$ 56.823
1 bienio de gracias (2%)	\$ 11.365
	<u>\$ 636.417</u>
Sueldo Base Grado. 1-B (Nuevo Grado)	\$ 591.167

Como el sueldo más la asignación de antigüedad en el antiguo grado es superior al sueldo base del nuevo grado, se debe proteger la renta, efectuando la siguiente operación:

Se restan estos dos totales,	\$ 636.417
	- <u>\$ 591.167</u>
	\$ 45.250 (Remuneración a proteger)

Luego, hay que calcular un bienio del sueldo del nuevo grado.

$$\$ 591.167 \times 2\% = 11.823,34 \text{ (se conservan los decimales)}$$

Enseguida, se divide la remuneración a proteger por el valor del bienio del nuevo grado.

$$\$ 45.250 / 11.823,34 = 3,83 \text{ (se conservan los decimales)}$$

Este valor se aproxima al entero siguiente, esto es, en el número 4.

Por lo tanto, la persona deberá percibir 4 bienios en el nuevo grado, por motivo de la absorción realizada.

9. No se puede considerar el tiempo de desempeño inferior a dos años que se hubiere tenido con anterioridad a un ascenso a un cargo superior, si no ha estado anteriormente en goce de la franquicia, por cuanto no se da cumplimiento a la exigencia de permanecer dos años en el mismo nivel de nombramiento, a que se refiere el inciso primero del artículo 6° del decreto ley 249, de 1973.
10. Esto ocurre cuando un funcionario ingresa, por ejemplo, el 15 de febrero de 2010 y el 1 de febrero de 2012, antes de completar dos años en el cargo, es ascendido. En este caso el funcionario pierde el tiempo que llevaba para computar dos años efectivos en el cargo, razón por la cual desde el 1 de febrero de 2012, se deberán computar dos años en el nuevo grado para poder obtener la asignación de antigüedad.
11. Funcionario que es ascendido el mismo día en que se reconoce un bienio, no pierde el beneficio. Por ejemplo, si un funcionario cumple un bienio el 1 de agosto de 2012 y, ese mismo día es promovido a un cargo superior, se le reconoce el bienio y este se paga en el nuevo grado.

Los funcionarios que sean nombrados, sin solución de continuidad, en una repartición distinta, conservarán la asignación de antigüedad de que disfrutaban en el cargo que servían y el tiempo corrido entre la fecha de cumplimiento del último bienio y la del nombramiento en la nueva entidad, debiendo aplicárseles las reglas relativas a los efectos de los ascensos en el mismo servicio si el grado del nuevo cargo es superior al del que servían.

2.3. Incremento previsional

• Fuente legal

1. Artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980.

• Concepto

Es un estipendio creado con el fin de compensar el aumento de la impondibilidad que experimentaron las remuneraciones de los funcionarios producto de la entrada en vigencia del nuevo sistema de pensiones de capitalización individual, establecido por el decreto ley N° 3.500, de 1980, (AFP).

Para tal efecto las remuneraciones de esos trabajadores se incrementaron, en la parte afecta a imposiciones de pensión y salud al 28 de febrero de 1981, mediante la aplicación de los factores que se establecieron en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980.

Respecto de los servidores que ingresaron a la Administración Pública con posterioridad al 28 de febrero de 1981, y que opten o se encuentren afiliados al sistema que establece el indicado decreto ley N° 3.500, de 1980, sus remuneraciones deberán, igualmente, incrementarse, en el factor y forma señalados en el inciso segundo del artículo 2° decreto ley N° 3.501, de 1980.

Requisitos

1. Este emolumento corresponde a los funcionarios que se desempeñen en cargos de planta (titular o subrogante) o a contrata, aun cuando ingresen con posterioridad al 28 de febrero de 1981, siempre que se incorporen a entidades cuyas remuneraciones se fijen por ley y que dichos regímenes remuneratorios se hayan establecido con anterioridad al 1 de marzo de la misma anualidad.

• Características

1. Rige a contar del 1 de marzo de 1981;
2. Corresponde otorgarlo a los funcionarios pertenecientes a las entidades adscritas a la escala única de sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973 y a aquellas instituciones cuyas remuneraciones se fijen por ley;
3. Es remuneración, por cuanto queda comprendido entre las asignaciones a que alude el artículo 98, letra f), de la ley N° 18.834, de acuerdo con lo concluido por la jurisprudencia administrativa, y en consecuencia estaría afecto a la prescripción de seis meses que el artículo 99 del mismo texto legal establece para el cobro de dichos estipendios;
4. Estipendio de carácter compensatorio;
5. Es imponible;

6. Consiste en la aplicación de los porcentajes señalados en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, según corresponda, sobre el sueldo y la asignación de antigüedad;
7. No es base de cálculo para otros beneficios, salvo norma expresa en contrario, debido a que la ley que lo instituyó, especificó su finalidad limitada;

Sin embargo, es base de cálculo para el financiamiento del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744, según dictamen N° 23.666, de 2008, de este origen;

8. Se excluye del cálculo para el otorgamiento de los siguientes beneficios:
 - Bono de retiro establecido en la ley N° 19.882.
 - Bonificación por retiro voluntario prevista en la ley N° 20.282.
 - Bonificación por retiro voluntario prevista en la ley N° 20.209.
 - Desahucio (decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, del Ministerio de Hacienda).
 - Beneficios previsionales (jubilación).
 - Indemnizaciones del código del trabajo.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 4.601, de 2012

Resumen: Este incremento constituye un estipendio compensatorio que, no obstante estar afecto a imposiciones por mandato legal expreso, su efecto básico ha sido mantener el monto total líquido de las remuneraciones imponibles frente al aumento de cotizaciones que son de cargo del trabajador y su valor es suficiente para lograr esa finalidad o incidencia, no pudiendo tener ninguna otra, como sería, por ejemplo, incorporarlo al cálculo del desahucio.

2. Dictamen N° 28.229, de 2011

Resumen: Este Organismo Fiscalizador ha señalado que el incremento previsional, si bien constituye una remuneración, ha sido establecido con una finalidad muy específica y limitada, esto es, la de mantener el monto líquido de las rentas y servir de base para aplicar las cotizaciones pertinentes, por lo cual debe ser excluido de la base de cálculo de cualquier beneficio de origen legal que se determine en relación con la retribución mensual del empleado, entre ellos, la referida bonificación por retiro voluntario prevista en la ley N° 20.282.

3. Dictamen N° 68.091, de 2009

Resumen: Corresponde incluir en la base de cálculo de la asignación de dirección superior el incremento previsional, de acuerdo con lo establecido por el artículo septuagésimo segundo de la ley N° 19.882. Igualmente debe considerarse para el pago de la asignación de funciones críticas, según lo establece el inciso tercero, del artículo septuagésimo tercero, de la ley N° 19.882.

4. Dictamen N° 60.076, 2009

Resumen: Procede considerar el incremento previsional, dentro de las remuneraciones brutas de carácter permanente a que alude el artículo 19 de la ley N° 20.313, para efectos de conceder el bono de escolaridad.

5. Dictamen N° 763, de 2002

Resumen: Afiliados a una AFP mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60 años, si es mujer, o con pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, que continúen trabajando como trabajadores dependientes, están obligados a efectuar cotizaciones para la salud, pero exentos de imposiciones previsionales, por ello tienen derecho al Incremento Previsional ya que su finalidad es compensar la mayor imposibilidad para pensiones y salud, sin que el legislador haya previsto la posibilidad de disminuir proporcionalmente el pago del beneficio.

6. Dictamen N° 21.912, de 1984

Resumen: Servidores que, encontrándose en servicio al 28 de febrero de 1981, hayan obtenido con posterioridad ascensos o hayan sido nombrados o encasillados en grados superiores, han debido gozar, en cada oportunidad, del incremento establecido en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980, calculado sobre los montos que tenían las remuneraciones imponibles a esa fecha, aumentados con los reajustes intermedios, manteniéndose así la proporcionalidad entre el aumento y los ingresos sujetos a cotizaciones que efectivamente perciben.

Este criterio es aplicable tanto a los sueldos bases como a los bienios del decreto ley N° 249, de 1973 y a los trienios de ley N° 15.076, toda vez que estos estipendios estaban considerados como imponibles en los respectivos regímenes de rentas al 28 de febrero de 1981, procediendo por tanto el incremento del decreto ley N° 3.501, de 1980, respecto de las aludidas remuneraciones que se hayan llegado a ganar con posterioridad a esa fecha o a la data de ingreso al servicio en el caso de funcionarios que se incorporan a entidades cuyas remuneraciones se fijan por ley.

• Comentarios

Método de cálculo

1. Se calcula sobre las remuneraciones imponibles vigentes al 28 de febrero de 1981, esto es:
 - Escala Única de Sueldo: Sueldo y Asignación de Antigüedad.

Para la aplicación de este beneficio, la ley dispuso lo siguiente: "íncréntense las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones, mediante la aplicación de los factores que a continuación se indican:

Empleados Particulares.....	18,2125%
Servicio Seguro Social.....	20,20%
EE. Públicos y Periodistas.....	13,05%
EE. Municipales de Santiago.....	20,0%
EE. Municipales de Valparaíso.....	20,0%
EE. Municipales de la República.....	21,50%
OO. Municipales de Santiago.....	20,0%

(*) Se señalan sólo los porcentajes más representativos dentro del Sector Público y Municipal.

2. Actualmente el porcentaje más utilizado en la Administración Centralizada, corresponde a un 13,05%.
3. Descuentos por atrasos: En la determinación de las remuneraciones sobre las que procede efectuar los descuentos por inasistencias o atrasos injustificados, que señala la ley N° 18.834, no corresponde considerar el incremento previsional consignado en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980, porque esa suma de dinero compensa el íntegro de imposiciones que hace el empleado en la respectiva institución de previsión, según el régimen a que esta afecto.
4. Suplentes de la Administración del Estado no tienen derecho al Incremento Previsional del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980, por cuanto no tenían la calidad de imponentes de Canaempu en aquella época, salvo que conserven un empleo de planta, luego, sobre éste deberán hacer las imposiciones previsionales y pagarse el incremento previsional. Por lo tanto, no basta con pertenecer a un régimen previsional para tener derecho al señalado incremento. (Dictamen N° 21.918, de 1995, confirma dictamen N° 13.457, de 1983).

2.4. Asignación profesional

• Fuente legal

1. Artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974.
2. Artículo 19 de la ley N° 19.185.

• Concepto

Estipendio dispuesto por el artículo 3 del decreto ley N° 479, de 1974, que se otorga a los funcionarios que cumplan una jornada completa de 44 horas semanales, que sean dependientes de las entidades enumeradas en los artículos 1° y 2° del decreto ley N° 249, de 1973, y que, además, tengan un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.

Consiste en un monto fijo mensual otorgado por tabla.

Requisitos

1. Tener título profesional universitario otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.
2. Estar ubicado entre los grados A al 23 de la Escala Única de Sueldos.
3. Desempeñar una jornada completa de 44 horas semanales.
4. A contar del 16 de noviembre del 2000, título profesional de un mínimo de seis semestres académicos y 3.200 horas de clases.

• Características

1. Rige a contar del 27 de mayo de 1974;
2. Se aplica a los trabajadores regidos por el decreto ley N° 249, de 1973 sobre la Escala Única de Sueldos con las excepciones establecidas en el artículo 19 de la ley N° 19.185;
3. Es una remuneración permanente;
4. Es imponible⁵;
5. El artículo 19 de la Ley N° 19.185, sustituyó, a contar del 1 de enero de 1993, la modalidad de cálculo de esta asignación estableciendo montos fijos mensuales a cada grado de la Escala Única de Sueldos (grados A al 23), los que se modificarán conforme a lo establecido en las leyes que, anualmente, reajusten las remuneraciones del Sector Público;
6. Se encuentra asociada a escalafón y grado;
7. Es base de cálculo para otras asignaciones.

⁵ La ley N° 18.566 en su artículo 2, y la ley N° 18.675 en su artículo 9, modificaron la condición de imponibilidad de la asignación.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 4.339, de 2012

Resumen: Se debe hacer presente que la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en el dictamen N° 10.308, de 2000, de este origen, informó que los vigilantes privados, cuando se desempeñan en la Administración, si bien adquieren la calidad de funcionarios públicos, en materia de remuneraciones se rigen por el Código Laboral y no por la escala de remuneraciones prevista en el referido decreto ley N° 249, de 1973.

En consecuencia, cabe concluir que, aun cuando se encuentra en posesión de un título profesional, no puede percibir la Asignación Profesional que reclama, por cuanto, y como ya se indicó, en materia de remuneraciones no está afecto a la escala única de sueldos contemplada en el citado decreto ley N° 249, de 1973.

2. Dictamen N° 22.112, de 2012

Resumen: El artículo 54, letra b) del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, define título profesional como aquel que se otorga a un egresado de un instituto profesional o de una universidad que ha aprobado un programa de estudios en los términos que indica.

Por su parte, el grado académico de licenciado es el que se confiere al alumno de una universidad que ha aprobado un programa de estudios que comprende todos los aspectos esenciales de un área del conocimiento o de una disciplina determinada. Dicho texto legal distingue claramente entre el título profesional y el grado académico de licenciado, no contemplándose una equivalencia entre dichas categorías, sin embargo, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida, entre otros, en los dictámenes Nos 55.657, de 2007, 47.271, de 2008 y 57.254, de 2011, ha manifestado que las licenciaturas de carácter terminal, son consideradas equivalentes a un título profesional, cuestión que, no obstante, debe tratarse caso a caso.

En consecuencia, en principio el grado académico de licenciado puede ser considerado equivalente a un título profesional, por lo que habilita para percibir la asignación profesional, en la medida, por cierto, que se cumplan los demás requisitos legales establecidos al efecto.

3. Dictamen N° 33.377, de 2011

Resumen: La Asignación Profesional regulada por el artículo 3 del decreto ley N° 479, de 1974, no establece como exigencia para percibirla, desempeñar un cargo en el estamento profesional, pudiendo otorgarse a un funcionario de la planta administrativa.

4. Dictamen N° 63.366, de 1975.

Resumen: Los grados de Doctor, Licenciado o Magíster no habilitan para percibir la Asignación Profesional establecida en el artículo 3 del decreto ley N° 479, de 1974, salvo que las respectivas Universidades de acuerdo con sus disposiciones orgánicas declaren que tales grados tienen el carácter de títulos profesionales universitarios.

5. Dictámenes Nos 4.877 y 6.520, ambos de 1975

Resumen: Para gozar de la Asignación Profesional los funcionarios de las Instituciones comprendidas en los artículos 1 y 2 del decreto ley N° 249, de 1973, deben acreditar una jornada de 44 horas semanales servidas en una misma Institución, sin que sea posible considerar jornadas parciales desempeñadas en diferentes entidades.

• Comentarios

Tabla de valores

Los valores de la Asignación Profesional se encuentran determinados en la tabla de remuneraciones de la Escala Única de Sueldos, de acuerdo a las características de los cargos y condiciones laborales del funcionario.

La siguiente tabla muestra los montos reajustados al año 2014:

ASIGNACIÓN PROFESIONAL LEY N° 19.185 ART. 19	
GRADO	MONTOS MENSUALES
A	513.554
B	503.094
C	483.965
1-A	482.415
1-B	472.937
1-C	463.682
2	454.583
3	428.879
4	404.608
5	403.296
6	360.083
7	328.564
8	294.684
9	266.675
10	241.333
11	218.404
12	197.649
13	177.512
14	159.349
15	143.038
16	128.402
17	115.265
18	100.702
19	79.923
20	63.433
21	50.343
22	39.951
23	31.709

2.5. Bonificación de salud de la ley N° 18.566

• Fuente legal

1. Artículos 2° al 9° (excepto el 7°) de la ley N° 18.566
2. Artículos 96 y 97 de la ley N° 18.591
3. Artículos 44 y 88 de la ley N° 18.681

• Concepto

Bonificación destinada a compensar los mayores gastos en que deban incurrir los trabajadores de planta y a contrata, para fines de cotizaciones de salud.

Requisitos

1. Se otorga a todo el personal de planta y contrata y no aplica al personal afecto al Código del Trabajo.

• Características

1. Rige a partir del 1 de noviembre de 1986;
2. Beneficia a los trabajadores de las entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973; decreto ley N° 3.058, de 1979 (Poder Judicial); Títulos I (Entidades Fiscalizadoras), II (Municipalidades) y IV (Ley N° 15.076) del decreto ley N° 3.551, de 1981; y entidades del Estado cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo al artículo 9 del decreto ley N° 1.953, de 1977, o de acuerdo con sus leyes orgánicas, por decretos o resoluciones de determinadas autoridades;
3. Es imponible;
4. Estipendio de carácter compensatorio;
5. Corresponde a un monto fijo mensual;
6. Es base de cálculo para otras asignaciones.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 39.752, de 2000

Resumen: No procede otorgar las bonificaciones establecidas en los artículos 3 de ley N° 18.566 y 10 de la ley N° 18.675, a quienes tienen la calidad de contratados a honorarios asimilados a grados, en el monto asignado a los profesionales, ya sea que hayan sido contratados en dicha calidad o como expertos asesores altamente calificados, ello porque la citada disposición tiene la calidad de compensatorias por los mayores gastos en que deban incurrir las personas que tengan la calidad de funcionarios de un servicio por concepto de cotizaciones de salud, situación en que no se encuentran los contratados a honorarios, pues esa clase de contratación no está afectada a este tipo de descuentos.

2. Dictamen N°49.989, de 2000

Resumen: Los funcionarios afectos a la escala única de sueldos, que no tienen título universitario, percibirán la bonificación de salud de la ley N° 18.566, en el monto correspondiente al personal no profesional, aunque ocupen cargos para cuyo desempeño se requiera ese diploma. Además, procede pagar el beneficio referido en los montos asignados a profesionales y técnicos universitarios, a los contratados en grados correspondientes al tramo de la escala única de sueldos considerada para estos y que cuenten con título profesional, aunque los cargos que sirvan no lo requieran, dado que la norma citada ha atendido para otorgar el estipendio, a la circunstancia de poseer o no la calidad de profesional. Finalmente, la bonificación del artículo 3 de la ley N° 18.566 que compensa el incremento de imposiciones para salud, están afectas a la cotización del artículo 9 de la ley N° 18.675, dado que esta última norma no la menciona entre aquellas exceptuadas de dicha obligación.

3. Dictamen N° 28.210, de 1994

Resumen: Funcionario de Subsecretaría de Bienes Nacionales, que goza de Asignación Profesional pese a carecer de título profesional universitario, tiene derecho a percibir asignación del artículo 3 de la ley N° 18.566, compensatoria de la mayor imposibilidad que afectó, a contar del 1 de noviembre de 1986, a las remuneraciones del personal señalado en el artículo 2 del mismo ordenamiento, en el monto otorgado a los profesionales. Ello, porque, acorde al artículo 88 de la ley N° 18.681, que interpretó el artículo 3 de la ley N° 18.566, a quienes no poseen título profesional, pero por circunstancias excepcionales gozan de la Asignación Profesional respectiva, ha de concedérseles la bonificación compensatoria aludida en el monto fijado para los profesionales universitarios de su mismo grado.

4. Dictamen N° 11.509, de 1989

Resumen: Funcionarios que perciben Asignación Profesional en virtud de una sentencia judicial, tienen derecho a percibir la bonificación de salud en el monto asignado a los profesionales de su mismo grado, a partir del 6 de abril de 1988, fecha de emisión del dictamen N° 8.152, de 1988 que, reconsiderando la jurisprudencia anterior, les reconoció el beneficio. Este pronunciamiento se fundamenta en el artículo 88 de la ley N° 18.681 que interpretó el artículo 3 de la ley N° 18.566 que concede la bonificación referida para compensar el aumento de cotizaciones para salud, señalando que también favorece a los servidores que continuarán gozando de Asignación Profesional por aplicación del artículo 3 del decreto ley N° 2.056, de 1977, norma que protegió en el goce del estipendio a quienes disfrutaban de él conforme al artículo 3, inciso 3 del decreto ley N° 479, de 1974, que el decreto ley N° 2.056 derogó.

5. Dictamen N° 5.466 de 1987

Resumen: Retención de remuneraciones ordenada por sentencia judicial, debe hacerse efectiva comprendiendo bonificación compensatoria contemplada en el artículo 3 de la ley N° 18.566 ya que en esta norma se dispuso que no será imponible, excepto para cotizaciones de salud, lo que no habría sido necesario de haberse estimado que no tenía calidad de remuneración, pues en tal evento no habría estado sujeta a imposiciones por su propia naturaleza. Bonificación de que se trata esta afecta a descuentos por atrasos e inasistencias del funcionario, atendido su carácter remuneratorio.

• Comentarios

Tabla de valores

Toda persona, sin distinción de cargo o grado, que sea funcionario público y se encuentre regido por las leyes descritas en el artículo 2 de la ley N° 18.566, deberán recibir la bonificación de salud que la propia ley establece la cual, se reajustará conforme a las modificaciones establecidas para las remuneraciones del sector público. A su vez, existe vasta jurisprudencia que norma la aplicación de la bonificación para casos especiales.

La siguiente tabla muestra los montos reajustados al año 2014:

BONIFICACIÓN DE SALUD COMPENSATORIA DE LA LEY N° 18.566						
GRADOS	AUTORIDADES DE GOBIERNO	JEFES SUPERIORES DE SERVICIO	DIRECTIVOS PROFESIONALES	DIRECTIVOS NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
A	112.799					
B	110.658					
C	110.322					
1-A		78.936				
1-B		79.867				
1-C		80.773	80.773	61.094		
2		81.680	81.680	59.887		
3		84.229	84.229	56.515		
4		86.621	86.621	53.299	86.621	
5		93.373	90.152	48.132	86.914	20.922
6			85.025	45.400	81.991	19.911
7			72.297	41.845	69.641	18.575
8			66.925	38.746	64.472	17.424
9			59.708	29.449	59.708	16.351
10			55.279	27.265	55.279	15.372
11			51.193	25.257	51.193	14.204
12			47.395	24.277	47.395	14.055
13				22.548	40.146	13.091
14				21.523	37.170	11.786
15				20.037	34.391	11.929
16				18.542	31.854	11.033
17				17.263	29.505	10.287
18				16.068	19.318	10.644
19					18.710	10.961
20					17.575	10.164
21					16.523	9.618
22					15.594	7.512
23					14.658	7.114
24						6.779
25						6.113
26						5.819
27						4.779
28						4.814
29						4.636
30						4.219
31						4.100

2.6. Bonificación previsional del artículo 10 de la ley N° 18.675

• Fuente legal

1. Artículo 10° de la ley N° 18.675.
2. Artículo 9° de la ley N° 18.675.

• Concepto

Bonificación destinada a compensar los mayores gastos en que deban incurrir los trabajadores, de planta y a contrata, para fines de cotizaciones de salud y previsión, al haberse aumentado la base imponible de tales cargas.

En efecto, esta bonificación fue establecida por el artículo 10 de la ley N° 18.675, a contar del 1 de enero de 1988, para los funcionarios ubicados en los grados y escalas de sueldos que expresa, con el objeto de reparar los efectos de la aplicación del artículo 9° de la misma ley, norma que dispuso que las remuneraciones y bonificaciones no imponibles de los trabajadores a que se refiere, con excepción de las asignaciones que indica, estarán afectas, a contar de la referida fecha, a las cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de pensiones que establecen la columna 3 del artículo 1° del decreto ley N° 3.501, de 1980, y el artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda, siempre que esos trabajadores estén afectos a las cotizaciones para pensiones establecidas en estos últimos decretos leyes.

Requisitos

1. Sólo tendrán derecho a esta bonificación las personas que estén afectas a las cotizaciones previsionales establecidas en los decretos leyes Nos 3.500 y 3.501, ambos de 1980.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1988;
2. Otorgada a los trabajadores de planta y contrata, de los grados y escalas que especifica la ley N° 18.675, en su artículo 10;
3. Imponible sólo para efectos de salud y de pensiones;
4. Su monto corresponde a una suma fija de dinero mensual;
5. Estipendio de carácter compensatorio respecto de los efectos de la aplicación del artículo 9° de la ley N° 18.675;
6. Monto específico dependerá de si el funcionario percibe o no asignación profesional;
7. Sólo tendrán derecho a esta bonificación las personas que estén afectas a las cotizaciones previsionales establecidas en los decretos leyes Nos. 3.500 y 3.501, ambos de 1980.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 17.941, de 2012

Resumen: Los beneficios establecidos en los artículos 3° de la ley N° 18.566 y 10 de la ley N° 18.675, otorgan sendas bonificaciones a los trabajadores de planta y a contrata, destinadas a compensar el aumento de las cotizaciones de salud y previsión, respectivamente.

2. Dictamen N° 24.015, de 2010

Resumen: Precisado lo anterior, se debe indicar que los artículos 3° de la ley N° 18.566 y 10 de la ley N° 18.675, otorgan a los trabajadores de planta y a contrata, ubicados en los grados que indica, una bonificación destinada a compensar los mayores gastos en que deban incurrir para fines de cotizaciones de salud y previsión, al haberse aumentado la base imponible de tales cargas, cuyo monto específico dependerá de la calidad de profesionales o técnicos universitarios, por una parte, o de no profesionales, por otra.

Sólo aquellos personales que posean un título profesional podrán acceder al pago de las bonificaciones compensatorias en estudio, en la cuantía asignada -según el tenor de los artículos 3° de la ley N° 18.566 y 10 de la ley N° 18.675-, al referido escalafón compuesto por profesionales y técnicos universitarios y, por el contrario, quienes tengan un diploma de diversa naturaleza, o no posean ninguno, percibirán por el mismo concepto lo correspondiente a los no profesionales, tal como se desprende de lo expuesto, entre otros, en el dictamen N° 26.394, de 2007, de este Ente de Control.

3. Dictamen N° 45.015, de 2008

Resumen: El artículo 9° de la ley N° 18.675 dispuso que las remuneraciones y bonificaciones no imponibles de los trabajadores a que se refiere, con excepción de las asignaciones que indica, estarán afectas, a contar del 1° de enero, de 1988, a las cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de pensiones que establecen la columna 3 del artículo 1° del decreto ley N° 3.501, de 1980, y el artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda, siempre que esos trabajadores estén afectos a las cotizaciones para pensiones establecidas en estos últimos decretos leyes.

Enseguida, es pertinente recordar que el inciso primero del artículo 69 del mencionado decreto ley N° 3.500, de 1980, prescribe que el afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre, o mayor de sesenta, si es mujer, o aquél que estuviere acogido en este sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17 de ese mismo cuerpo legal.

En este orden de ideas, respecto de los trabajadores que ejerzan el mencionado derecho de opción, la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los dictámenes Nos 29.937, de 1996, y 22.696, de 2006, de esta Entidad Fiscalizadora, ha concluido que no tienen derecho a percibirla, porque aquélla es una bonificación compensatoria del aumento de cotizaciones previsionales, que sólo favorece a quienes están afectos a estas deducciones con el objeto de financiar los beneficios de los precitados preceptos, de manera que si las rentas de los funcionarios públicos no sufren esos descuentos o las cotizaciones no se efectúan en alguna entidad referida, no se genera para ellos tal garantía.

Puntualizado lo anterior, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que, en la medida que la remuneración de la peticionaria ha dejado de estar afectada a los mencionados descuentos previsionales, no corresponde que se le pague la bonificación del artículo 10 de la citada ley N° 18.675.

4. Dictamen N° 43.380, de 2005

Resumen: Mujer mayor de 60 años, funcionaria del servicio de gobierno interior del ministerio del interior, no tiene derecho a seguir percibiendo la bonificación compensatoria del artículo 10 de la ley N° 18.675, por las cotizaciones que efectúa en una cuenta de ahorro previsional voluntario. Ello, porque del citado artículo 10 y el 9° del mismo texto legal, se infiere que el aumento de la base imponible para el financiamiento de los beneficios de pensiones no rige para todos los personales de los regímenes remuneratorios que allí se indican, sino que solo para quienes estén afectos al pago de cotizaciones en algunas de las ex cajas de previsión del artículo 1 del decreto ley N° 3.501, de 1980 o en una AFP del decreto ley N° 3.500, de 1980, correspondiendo la bonificación analizada, que está destinada precisamente a paliar ese aumento impositivo, únicamente a quienes se ven alcanzados por esa medida, lo que no ocurre en este caso, puesto que la interesada no está afecta u obligada a cotizar y su remuneración no sufre descuentos por ese rubro.

5. Dictamen N° 12.584, de 2001

Resumen: El pago de las bonificaciones compensatorias de leyes Nos 18.566 y 18.675 deben efectuarse en la forma señalada, en el monto fijado para los profesionales, respecto de aquellos funcionarios que hayan sido contratados con asimilación a los grados remuneracionales correspondientes, con derecho a asignación profesional. A su vez, para los contratados con asimilación a cargos administrativos, sin asignación profesional, corresponde pagar dichos emolumentos en el monto asignado a los no profesionales.

• Comentarios

Tabla de Valores

Para calcular esta bonificación corresponde reajustar dicha asignación al año vigente, en el porcentaje determinado por la ley que anualmente lo establece.

El monto de reajuste para el año 2014, fue de un 5% que se aplica a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensión, o no imponibles.

Montos reajustados al año 2014*

BONIFICACIÓN DE SALUD COMPENSATORIA DE LA LEY N° 18.566						
GRADOS	AUTORIDADES DE GOBIERNO	JEFES SUPERIORES DE SERVICIO	DIRECTIVOS PROFESIONALES	DIRECTIVOS NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
A	164.615					
B	166.608					
C	170.253					
1-A	170.561					
1-B		172.365				
1-C		174.125	174.125	148.167		
2		175.865	175.865	145.258		
3		180.764	180.764	137.053		
4		185.394	185.394	129.280	185.394	
5		189.763	192.738	116.747	195.975	50.760
6			204.103	110.133	207.151	48.292
7			175.373	101.513	168.935	45.075
8			162.381	93.993	156.415	42.269
9			144.812	71.433	144.812	39.665
10			134.099	66.142	134.099	37.254
11			124.176	61.260	124.176	34.452
12			114.972	60.414	114.972	35.609
13				56.217	97.375	33.297
14				53.755	90.154	30.135
15				50.143	83.478	30.486
16				46.482	77.283	28.290
17				43.387	71.562	26.480
18				40.524	48.361	27.342
19					46.890	27.945
20					44.165	26.033
21					41.585	24.700
22					39.340	19.201
23					37.107	18.273
24						17.449
25						15.614
26						14.923
27						12.331
28						12.348
29						11.929
30						10.937
31						10.651

*Los estamentos a los que corresponde cada monto fueron adecuados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la ley N° 18.834.

Los funcionarios afectos a la Escala Única de Sueldos que tengan título de profesional o de técnico universitario, y que se encuentren prestando servicios a la fecha de vigencia de la ley N° 18.675, en escalafones en los que no se exija estar en posesión de dichos títulos, les corresponderá, en sustitución de la bonificación que se otorga al escalafón que integren, la que concede este artículo a quienes ocupen igual grado en el escalafón de profesionales y técnicos universitarios.

El artículo 2° de la ley 18.737, declara interpretando los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675, que a los funcionarios regidos por las escalas del decreto ley N° 249, de 1973, que perciben asignación profesional en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del decreto ley N° 2.056, de 1977, les corresponden las bonificaciones que dichos artículos otorgan a los funcionarios profesionales de su mismo grado.

Al personal a que se refiere el artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976, contratado asimilado a grados 2 o 3, les corresponderá, como bonificación, las cantidades que otorga este artículo a los Directivos Superiores Profesionales de dichos grados de la escala del decreto ley N° 249, de 1973.

2.7. Bonificación previsional del artículo 11 de la ley N° 18.675

• Fuente legal

1. Artículo 11 de la ley N° 18.675.
2. Artículo 9 de la ley N° 18.675.

• Concepto

Bonificación destinada a mantener el monto efectivo de las remuneraciones que, en caso contrario, se verían disminuidas como consecuencia del aumento previsional dispuesto en el artículo 9° de la ley N° 18.675.

En efecto, el indicado artículo 9° dispuso que las remuneraciones y bonificaciones no imponibles de los trabajadores a que se refiere, con excepción de las asignaciones que enumera, estarán afectas, a contar del 1° de enero de 1988, a las cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de pensiones que establecen la columna 3 del artículo 1° del decreto ley N° 3.501, de 1980, y el artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda, siempre que esos trabajadores estén afectos a las cotizaciones para pensiones establecidas en estos últimos decretos leyes.

Requisitos

1. Sólo beneficiarán a los trabajadores de planta y a contrata, ubicados en los grados y las escalas de sueldos que se expresan en el artículo 11 de la ley N° 18.675.
2. Trabajadores afiliados a alguna de las instituciones de previsión a que se refiere el decreto N° 3.501, de 1980, es decir, al antiguo sistema previsional.
3. Personal en servicio a la fecha en que entre en vigencia de la ley N° 18.675: 1 de enero de 1988.
4. Mientras se mantengan al servicio del Estado sin solución de continuidad (sin desafectarse).
5. Siempre que no se afilien a una Administradora de Fondo de Pensiones (A.F.P.).

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1988;
2. Aplica a los trabajadores de planta y a contrata considerados en las escalas de sueldos que la disposición consigna, y que se encuentren adscritos a las instituciones de previsión aludidas en el decreto ley N° 3.501, de 1980, esto es, las del antiguo sistema previsional, y busca compensar los mayores porcentajes de cotización en dichas instituciones;
3. No es imponible para efecto legal alguno;
4. Es un monto mensual que debe reajustarse anualmente de acuerdo a la ley de reajuste correspondiente;

5. Estipendio de carácter compensatorio;
6. El personal que se encuentre en goce de esta bonificación y que cambie de grado dentro del mismo organismo, pasará a gozar de la que corresponda al nuevo grado que pase a ocupar;
7. El personal que, dentro del mismo organismo, cambie de planta a contrata, o viceversa, mantendrá el derecho al beneficio.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 8.921, de 2004

Resumen: La jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otras, en los dictámenes Nos 24.922, de 1997; 45.594, de 1999, y 42.241, de 2000, ha determinado que el funcionario que se reincorpora al sistema previsional antiguo, en los términos consultados en la ley N° 18.225, tiene derecho a percibir, con motivo de su desafiliación del nuevo sistema de pensiones, la bonificación del artículo 11 de la ley N° 18.675 en forma retroactiva. Ello, porque el pago de tal bonificación es una consecuencia propia y directa de la reincorporación del interesado al antiguo régimen de previsión, pues este retorno significa el deber de imponer en éste último. Por su parte, el artículo 12 de la citada ley N° 18.675 previene que la bonificación en comento, entre otras características, no será imponible para efecto legal alguno y solamente beneficiará al personal que esté en servicio a la época de entrada en vigencia de dicho texto legal, es decir, 7 de diciembre de 1987, y mientras se mantenga en funciones sin solución de continuidad y no se afilie a una Administradora de Fondos de Pensiones.

2. Dictamen N° 49.989, de 2000

Resumen: En cuanto a las bonificaciones previsionales establecidas en los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675, cabe recordar que éstas son parte del sistema de remuneraciones de los servidores, pues conceden una renta especial y permanente destinada a mantener el monto efectivo de las remuneraciones que, en caso contrario, se verían disminuidas como consecuencia del aumento previsional dispuesto en el artículo 9 de la Ley citada.

En este orden de ideas, es dable manifestar que las disposiciones citadas establecen que los funcionarios que tengan título profesional y que laboran en escalafones en que no se exija estar en posesión de dichos diplomas, les corresponderá percibir las bonificaciones en el porcentaje correspondiente a quienes ocupen igual grado en el escalafón de profesionales y técnicos universitarios.

En lo atinente a la bonificación de salud contemplada en la Ley N° 18.566, la jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N° 13.777, de 1987, entre otros, ha manifestado que los funcionarios afectos a la escala única de sueldos, que no tienen título universitario, deben percibir la bonificación en comento en el monto correspondiente al personal no profesional, aunque ocupen cargos para cuyo desempeño se requiera ese diploma.

Asimismo, procede pagar el beneficio referido en los montos asignados a profesionales y técnicos universitarios, a quienes son contratados en grados que corresponden al tramo de la E.U.S. considerado para éstos, y que cuentan con título profesional universitario, aunque los cargos que sirvan no requieran de dicho diploma, ello por cuanto la norma referida ha atendido, para el otorgamiento del estipendio, a la circunstancia de poseer o no la calidad de profesional.

• Comentarios

Tabla de Valores

Para calcular esta bonificación corresponde reajustar dicha asignación al año vigente, en el porcentaje determinado por la ley de reajuste que anualmente lo establece.

El monto de reajuste para el año 2014 fue de un 5%, que se aplica a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensión, o no imponibles.

Montos reajustados al año 2014*

BONIFICACIÓN DE SALUD COMPENSATORIA DE LA LEY N° 18.566						
GRADOS	AUTORIDADES DE GOBIERNO	JEFES SUPERIORES DE SERVICIO	DIRECTIVOS PROFESIONALES	DIRECTIVOS NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
A	69.220					
B	70.031					
C	71.532					
1-A	69.867					
1-B		70.602				
1-C		71.330	71.330	55.847		
2		72.029	72.029	54.742		
3		74.050	74.050	51.632		
4		75.953	75.953	48.729	75.938	
5		77.729	77.559	43.999	77.369	19.124
6			78.827	41.510	78.628	18.200
7			66.081	38.258	63.652	16.975
8			61.190	35.426	58.939	15.936
9			54.578	26.291	54.578	14.946
10			50.535	24.928	50.535	14.054
11			46.791	23.070	46.791	12.993
12			43.331	22.768	43.331	13.411
13				21.194	36.699	12.540
14				20.260	33.979	11.367
15				18.909	31.450	11.488
16				17.501	29.128	10.651
17				16.352	26.977	9.981
18				15.274	18.237	10.313
19					17.680	10.535
20					16.640	9.819
21					15.679	9.304
22					14.820	7.244
23					13.982	6.886
24						6.575
25						5.866
26						5.629
27						4.636
28						4.664
29						4.507
30						4.122
31						4.015

*Los estamentos a los que corresponde cada monto fueron adecuados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la ley N° 18.834.

Los funcionarios afectos al decreto ley N° 249 de 1973 con título profesional universitario, que se hayan encontrado en funciones a la fecha de vigencia de la ley N° 18.675 (1 de enero de 1988), les corresponderá esta bonificación del mismo grado que posea, en el escalafón Profesional, y no la del escalafón que integren.

El artículo 2° de la ley 18.737, declara interpretando los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675, que a los funcionarios regidos por las escalas del decreto ley N° 249, de 1973, que perciben asignación profesional en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del decreto ley N° 2.056, de 1977, les corresponden las bonificaciones que dichos artículos otorgan a los funcionarios profesionales de su mismo grado.

Las bonificaciones establecidas en los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675 y que con la misma finalidad se contemplen respecto de los trabajadores de las empresas y organismos del Estado cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del decreto ley N° 1.953, de 1977 (es decir, empresas y entidades a que se refiere el artículo 3° del decreto ley N° 249, de 1973, cuyas modificaciones son fijadas por resolución conjunta del Ministerio del Ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda) regirán a contar del 1° de enero de 1988 y sólo serán aprobadas por decreto del Ministerio de Hacienda, aplicándose al respecto el artículo 70 del decreto ley N° 1.263, de 1975.

Los funcionarios con planilla suplementaria deben recibir esta bonificación de acuerdo al grado que les corresponda a su actual cargo, debiendo de todas maneras ser imponible o no dicha planilla, según las rentas que la originaron.

2.8. Asignación de responsabilidad superior

• Fuente legal

1. Artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
2. Artículo 7° del decreto ley N° 1.770, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
3. Artículo 8° del decreto ley N° 1.770, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
4. Artículo 3° de la ley N° 18.675.
5. Artículo 1° de la ley N° 18.737.
6. Artículo 8° del decreto ley N° 3.058, de 1979, del Ministerio de Hacienda.
7. Artículo único del decreto ley N° 1.811 de 1977, del Ministerio de Hacienda.
8. Artículo 64 de la ley N° 18.899.

• Concepto

Asignación que se otorga a los funcionarios afectos a la escala única de remuneraciones, ubicados en grado 4 o superiores, que ocupen cargos de Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos Superiores y que sean de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

Requisitos

1. Ser personal regido por el decreto ley N° 249, de 1973.
2. Estar ubicado en el grado 4 o superiores.
3. Desempeñar cargos de Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos Superiores.
4. Deben ser de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

• Características

1. Rige a contar del 1° de mayo de 1977;
2. Aplica a los funcionarios regidos por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973;
3. Es remuneración;
4. Es imponible (artículo 9° de la ley N° 18.675);
5. Corresponde al 40% del sueldo base de los indicados cargos;

6. El artículo 3° de la ley N° 18.675, tuvo por finalidad crear los grados A, B y C en la Escala Única de Sueldos, a los cuales pasarán automáticamente las Autoridades de Gobierno, a quienes no les corresponderá recibir separadamente la Asignación de Responsabilidad Superior establecida en el artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977 (derogada respecto de los mismos cargos por el artículo 8° del decreto ley N° 3.058, de 1979);
7. Esta asignación puede hacerse extensiva, mediante decreto supremo, a los profesionales universitarios que, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13° del decreto ley N° 1.608, de 1976, hayan sido o sean contratados asimilados al grado 4 o superiores de la escala única de remuneraciones;
8. Tendrá derecho a esta asignación el personal de las Subsecretarías del Ministerio de Defensa Nacional que goce de los sueldos correspondientes a los grados 1 al 5 de las respectivas escalas de sueldos, compatible con los demás beneficios económicos a que este afecto, equivalente al 40% del sueldo base y bonificación profesional.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 52.677, de 2012

Resumen: La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, solicitando un pronunciamiento que determine si a la persona que indica, contratada conforme al decreto ley N° 1.608, de 1976, le asiste el derecho a percibir la Asignación de Responsabilidad Superior.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 13, inciso segundo, del mencionado texto normativo, dispone, en lo pertinente, que mediante decreto supremo del Ministerio del ramo, podrá autorizarse la contratación de hasta quince personas por cada Cartera, asimilados a un grado o sobre la base de honorarios, para labores de asesoría altamente calificadas.

Enseguida, resulta pertinente recordar que el artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977, estableció el estipendio en consulta para los empleados que ejerzan los cargos y cumplan con los requisitos que indica, entre cuyas exigencias, tal como se informó mediante el dictamen N° 11.204, de 1991, de este origen, no se contempla la posesión de un título profesional, razón por la cual es posible que, conforme lo sostiene la referida Subsecretaría, en algunos servicios se conceda ese emolumento a quienes no satisfacen dicha condición académica.

Diversa es la situación de la persona por la que se consulta, ya que el artículo 7° del cuerpo de normas recién citado regula el caso específico del personal contratado conforme al señalado artículo 13, inciso segundo, del decreto ley N° 1.608, de 1976, permitiendo a la autoridad hacerle extensiva la asignación de que se trata, mediante decreto supremo, siempre que ellos sean profesionales universitarios.

2. Dictamen N° 38.062, de 2006

Resumen: El artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977, estableció una Asignación de Responsabilidad Superior en favor de los funcionarios afectos a la escala única de remuneraciones, ubicados en grado 4 o superiores, que ocupen cargos de Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos Superiores y que tengan la calidad a que se refiere el inciso primero del artículo 3° del decreto ley N° 1.608, de 1976.

Al respecto, es útil consignar que, tal como lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa a través de los dictámenes Nos 14.061, de 1991 y 27.765, de 1992, al entrar en vigencia la ley N° 18.834, su artículo 7°

dejó sin efecto el señalado inciso primero, que otorgaba la calidad de exclusiva confianza del Presidente de la República a los cargos de directivos superiores, pasando a ser los empleos que tenían dicha calidad, de exclusiva confianza de la autoridad llamada a hacer su designación.

Seguidamente, es dable recordar que la mencionada ley N° 18.834, contempló en su artículo 5°, plantas diferentes a aquellas mencionadas por el artículo 6° del aludido decreto ley N° 1.770, a las que debieron adecuarse los escalafones de los distintos servicios, desapareciendo los cargos de directivos superiores a que hacía alusión este último precepto.

A continuación, cabe anotar que el inciso cuarto del artículo 1° transitorio de la ley N° 18.899, agregado por la ley N° 19.056, estableció, en lo que interesa, que la mencionada asignación "beneficiará también a aquellos cargos a los que correspondan las mismas funciones que aquellos que son favorecidos con dicha asignación, como asimismo los que, teniendo esta característica, se creen con posterioridad a la fecha de vigencia de esta ley y a los pertenecientes a órganos o Servicios que se creen, transformen o fusionen en lo sucesivo".

Por tal motivo, acorde con el criterio expresado en los dictámenes Nos 27.765, de 1992; 16.976 y 29.237, de 1993, de este Organismo Contralor, cabe precisar que la norma de protección del inciso cuarto del artículo 1° transitorio de la ley N° 18.899 sólo exige, para el pago de la Asignación de Responsabilidad Superior, respecto de los empleos del escalafón de directivos, ubicados en grado 4 o superior, que a éstos correspondan las mismas funciones que tenían asignadas aquellos empleos que conferían a quienes los desempeñaban derecho al beneficio en estudio, sin importar para ello que se trate o no de cargos de exclusiva confianza.

• Comentarios:

Método de Cálculo

Para calcular esta asignación corresponde aplicar el factor 40% sobre el valor del sueldo base del cargo que se quiere calcular, considerando que el monto del sueldo base debe estar reajustado al año vigente.

1. Para calcular el valor de la asignación primero debemos saber el cargo y grado que corresponda e identificar el monto del sueldo base al año en curso.

Sueldo Base correspondiente al Cargo Directivo grado 4° EUS = \$ 505.763 (vigente año 2014)

Ahora, como la Asignación de Responsabilidad Superior es un 40%, aplicaremos este factor sobre el monto del sueldo base, y de esta manera, obtendremos el valor de la asignación.

\$ 505.763 (Sueldo Base) x 40% (Porcentaje de Asignación)

MONTO ASIG. RESPONSABILIDAD SUPERIOR = \$202.305

2.9. Asignación sustitutiva

• Fuente legal

1. Artículo 17 y 18 de la ley N° 19.185.

• Concepto

Estipendio que se otorga mensualmente a los funcionarios de las entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973, cualquiera sea su calidad jurídica, exceptuada la comisión chilena de energía nuclear, en reemplazo de las asignaciones y bonificaciones previstas en los artículos 1, 3 y 11 del decreto ley N° 2.411, de 1978, en el artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, y en el artículo 4 de la ley N° 18.717, suprimidas por el artículo 17 de la ley N° 19.185.

Requisitos

1. Pertenecer a uno de los escalafones establecidos en el artículo 18 de la ley N° 19.185, esto es:
 - a. Autoridades de Gobierno y Jefes Superiores de Servicio (grados A al 5° EUS).
 - b. Directivos que perciben Asignación Profesional (grados 1C al 18° EUS).
 - c. Directivos que no perciben Asignación Profesional (grados 1C al 18° EUS).
 - d. Profesionales (grados 4° al 23° EUS).
 - e. Técnicos, Administrativos y Auxiliares (grados 9° al 31° EUS).
2. Cumplir con las condiciones legales para acceder a la asignación.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1993;
2. Beneficia a los trabajadores regidos por el artículo 1 del decreto ley N° 249, de 1973 sobre la Escala Única de Sueldos;
3. Es remuneración de carácter permanente;
4. Es Imponible;
5. Corresponde a un monto fijo mensual otorgado por tabla;
6. Es base de cálculo para el otorgamiento de otras asignaciones.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 17.941, de 2012

Resumen: El artículo 17 de la ley N° 19.185, dispuso, en lo que interesa, que no serán aplicables a los trabajadores de las entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, las asignaciones y bonificaciones que menciona -entre ellas, la del citado artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980-, y que, en su reemplazo, tendrán derecho a una asignación sustitutiva según los montos fijados en el artículo 18 del mismo texto legal.

Al respecto, es útil señalar que conforme a lo expresado en el inciso final de este último precepto, los servidores que no tengan derecho a la mencionada asignación sustitutiva, podrán gozar de las asignaciones y bonificaciones que se declararon como inaplicables y a que tengan derecho.

2. Dictamen N° 26.394, de 2007

Resumen: El artículo 17 de la Ley N° 19.185, dispone que no serán aplicables, a contar del 1° de enero de 1993, respecto de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, cualquiera que sea su calidad jurídica, exceptuada la Comisión Chilena de Energía Nuclear, las asignaciones y bonificaciones establecidas en los artículos 1°, 3 y 11 del decreto ley N° 2.411, de 1978, en el artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, y en el artículo 4 de la ley N° 18.717 y otorga a estos mismos empleados una asignación sustitutiva de los montos representados por las asignaciones y bonificaciones señaladas en ella.

Como es dable advertir, esta asignación se estableció en reemplazo de las asignaciones y bonificaciones que indica, que percibían los funcionarios de las entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, "cualquiera que sea su calidad jurídica", de modo que debe ser aplicada tratándose de personas contratadas asimiladas a un grado de la Escala Única de Sueldos, con arreglo al artículo 13, inciso segundo, del decreto ley N° 1.608, de 1976.

Ahora, con respecto a la exigencia contemplada en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.185, en cuanto otorga la mencionada asignación sustitutiva a los referidos trabajadores, ubicados en las "plantas y grados" que se indican en el artículo siguiente, cabe señalar que los funcionarios contratados en tales condiciones ven reflejado en sus estipendios los montos correspondientes a su grado de asimilación, en relación con la respectiva planta de personal (aplica dictamen N° 29.606, de 1995).

Luego, cabe consignar que el artículo 18 del texto legal en comento, fija los montos de la asignación creada por el artículo 17, considerando para ello los grados de los estamentos que menciona, agregando, en su inciso final, que cuando no proceda aplicar a determinados funcionarios los montos contenidos en este artículo, les corresponderá percibir las asignaciones y bonificaciones que para los demás empleados se habían declarado inaplicables por el artículo anterior, a las que tengan derecho.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 587, de 2001, ha señalado que cuando el artículo 18 de la Ley N° 19.185, se refiere a las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares, considera a los funcionarios que las conforman en el entendido de que no perciben asignación profesional, ya que eso es lo propio de tales estamentos.

Por su parte, los dictámenes Nos 8.884, de 1993; 2.188, de 1995 y 4.644, de 2004, entre otros, han resuelto que los funcionarios que ocupan cargos en las plantas de técnicos, administrativos o auxiliares y que perciben la asignación profesional, por estar en posesión de un título habilitante o en virtud de sentencia judicial, se

encuentran en la situación que prevé el inciso final del artículo 18 de la Ley N° 19.185, es decir, no puede pagárseles la asignación sustitutiva de la planta a la que pertenecen, sino que deben seguir percibiendo aquellas asignaciones indicadas en el inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.185.

3. Dictamen N° 38.048, de 2006

Resumen: La jurisprudencia administrativa contenida en dictámenes Nos 12.732, de 1994 y 28.242, de 1997, entre otros, ha manifestado que los funcionarios que ocupan cargos en las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares y perciben asignación profesional, sea por estar en posesión de un título habilitante o en virtud de sentencia judicial, no pueden percibir la asignación sustitutiva de la planta a que pertenecen, sino que deben seguir percibiendo aquellas asignaciones indicadas en el inciso primero del artículo 17 de la ley N° 19.185.

En este sentido, cuando el legislador ha establecido un procedimiento reglado a observar por determinadas autoridades, en la especie, para conceder la asignación sustitutiva del artículo 17 de la ley N° 19.185, tales autoridades tienen la obligación de acatarlo y aplicarlo, sin que puedan alterar su contenido o recurrir a reglas diversas a las establecidas al efecto.

4. Dictamen N° 36.603, de 1995

Resumen: Personas contratadas a honorarios asimiladas a grado -en virtud del artículo 13, inciso 2° del decreto ley N° 1.608, de 1976-, deben recibir la asignación sustitutiva de acuerdo a los montos asignados a los profesionales, atendida que ésta es la única calidad establecida en esta disposición que guarda relación con las condiciones que deben reunir las personas así contratadas.

5. Dictamen N° 14.153, de 1994

Resumen: Funcionarios que ocupan cargos adscritos tienen derecho a percibir Asignación Sustitutiva contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19.185, por cuanto su concesión se extiende a todos los servidores regidos por la Escala Única de Sueldos cualquiera sea su calidad jurídica.

6. Dictamen N° 11.257, de 1993

Resumen: Funcionarios que ocupan cargos profesionales sin contar con título, no se encuentran en la situación prevista por el legislador para el pago de la asignación sustitutiva, de suerte que no tienen derecho a este beneficio, sino a seguir gozando de las asignaciones que percibían con anterioridad y que les correspondan, por aplicación del artículo 18, inciso final de la ley N° 19.185.

A su vez, aquellos funcionarios que ocupan cargos en la planta de técnicos, administrativos y auxiliares, y perciben Asignación Profesional en virtud de sentencia judicial, no corresponde pagar la Asignación Sustitutiva sino que debe aplicarse el artículo 18, inciso final de la ley N° 19.185. A idéntica conclusión debe arribarse, por lo mismo, respecto de los funcionarios de esas plantas que perciben Asignación Profesional por contar con título profesional universitario.

Por otra parte, los funcionarios que sean contratados en virtud del artículo 13, inciso 2 del decreto ley N° 1.608, de 1976, en grados 2 y 3 de la E.U.S. debe aplicarse el artículo 18, inciso final de la ley N° 19.185, dado que su situación no está comprendida en ninguna de aquellas respecto de las cuales dicho precepto a fijado un monto.

• Comentarios

Tabla de valores

Los valores de la Asignación Sustitutiva se encuentran determinados en la tabla de remuneraciones de la Escala Única de Sueldos, de acuerdo a las características de los cargos y condiciones laborales del funcionario. Así, aquellos servidores que se encuentren en la planta directivos y posean título profesional, se le deberá otorgar los montos indicados en la columna "Directivos C/ Asig. Profesional" y quienes no posean título profesional y se encuentren en la misma planta, los montos establecidos en la columna "Directivos S/ Asig. Profesional".

La siguiente tabla muestra los montos reajustados al año 2014:

ASIGNACIÓN SUSTITUTIVA ARTÍCULO 18 LEY N° 19.185					
GRADOS	AUT. GOB./ JEFE SUP. SERV.	DIRECTIVO C/ASIG. PROF	DIRECTIVO S/ASIG. PROF	PROFESIONALES	TEC./ADM./AUX.
A	1.535.312				
B	1.506.953				
C	1.502.694				
1-A	1.122.348				
1-B	1.101.026				
1-C	1.080.205	1.142.886	713.186		
2	1.059.731	1.059.274	705.871		
3	1.001.894	1.000.979	698.627		
4	947.296	945.919	691.440	901.775	
5	895.797	930.588	684.322	817.748	
6		804.318	637.771	764.986	
7		738.634	590.117	727.384	
8		663.798	548.437	656.589	
9		601.889	511.149	602.772	261.724
10		550.162	465.692	550.951	257.447
11		505.160	425.376	505.852	251.833
12		463.880	383.135	464.469	246.367
13		430.278	363.805	430.768	241.564
14		395.160	347.845	395.551	236.649
15		362.937	325.982	363.229	228.531
16		333.357	303.938	333.554	217.151
17		306.217	285.353	306.317	213.561
18		304.732	268.218	304.732	208.495
19				285.609	202.762
20				266.791	191.781
21				249.274	183.877
22				232.961	169.300
23				217.765	151.853
24					138.445
25					134.007
26					124.997
27					119.369
28					114.363
29					110.039
30					103.037
31					95.276

2.10. Situaciones especiales: Personal al que no aplica Asignación Sustitutiva

2.10.1. Asignación especial del decreto ley N° 2.411, de 1978

• Fuente legal

1. Artículo 1° del decreto ley N° 2.411, de 1978.
2. Decreto con fuerza de ley N° 191, de 1979, de Hacienda (Indica el ámbito de aplicación).
3. Artículo 2° del decreto ley N° 2.692, de 1979 (otorga reajustabilidad a esta asignación).
4. El artículo 1° del decreto ley N° 2.879, de 1979 (se hace extensiva a escalafones no mencionados en el inciso 1°, se otorga a los grados 5 al 13).
5. Artículo 17 de la ley N° 19.185, señala que esta asignación no será aplicable a contar del 1 de enero de 1993 a los trabajadores regidos por la Escala Única de Sueldos, exceptuados los de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.
6. Artículo 18 de la ley N° 19.185, previene que cuando no proceda aplicar los montos establecidos en el artículo 17 de la mencionada ley N° 19.185, corresponderá seguir otorgando aquellos beneficios regulados por el decreto ley N° 2.411.

• Concepto

Esta asignación consiste en un monto asignado a cada grado y escalafones que indica el artículo 1° del decreto ley N° 2.411, de 1978, para aquellos funcionarios que no perciben la asignación sustitutiva contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19.185.

Luego, el artículo 3 del aludido decreto ley N° 2.411, de 1978, concede esta asignación especial a los funcionarios que desempeñen cargos de Directivos, Jefaturas A, B, y C, Jefes de Presupuestos Niveles I, II y III, o Alcaldes Niveles I, II y III en los servicios, instituciones y empresas regidos por los artículos 1° y 2° del decreto ley N° 249, de 1973, y a los funcionarios del personal subalterno del Poder Judicial y de su oficina de Presupuesto, del Congreso Nacional y de la Contraloría General de la República, ubicados en alguno de los grados 5 al 13, ambos incluidos, equivalente al 20% de los respectivos sueldos bases del grado correspondiente.

Requisitos

1. Desempeñarse en cargos de planta o a contrata.
2. Desempeñarse en los servicios regidos por la Escala Única de Sueldos, establecida por el decreto ley N° 2.411, de 1973.
3. Encontrarse dentro de los casos considerados como excepcionales dentro de la Escala Única de Sueldos, esto es, cuando no sea posible aplicar a determinados funcionarios los montos de la Asignación Sustitutiva establecida por el artículo 17 de la ley N° 19.185, seguirán siéndoles aplicables las asignaciones que para los demás se han declarado inaplicables, dentro de las cuales se encuentra este estipendio. Por lo tanto, en las siguientes situaciones que se mencionan a continuación se debe pagar la mencionada asignación:
 - A contar del 1 de enero de 1993, sólo tienen derecho a percibir esta asignación empleados que ocupan un cargo en la planta de profesionales y no perciben asignación profesional.
 - Funcionarios que estén nombrados o contratados con jornada parcial.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1979;
2. Este emolumento se otorga a los funcionarios pertenecientes a las entidades que quedaron adscritas a la Escala Única de Sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973;
3. Es Imponible;
4. El valor de esta asignación corresponde a un monto fijado por ley;
5. Se encuentra asociada al cargo y grado que un funcionario público ocupa dentro del escalafón al cual pertenece;
6. Es base de cálculo para la determinación de la Asignación Especial del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980;
7. Sustituida por un estipendio establecido en el artículo 17 de la ley N° 19.185, a contar del 1 de enero de 1993;
8. Es incompatible con la Asignación Profesional (artículo 78 de la ley N° 18.681 y dictamen N° 7.068, de 1979, entre otros).

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 54.171, de 2010

Resumen: Esta jurisprudencia indica que al desempeñarse un funcionario en una jornada parcial, se hace inaplicable los montos de la referida Asignación Sustitutiva, no pudiendo, por lo demás, pagarse en forma proporcional, al no estipularlo expresamente la norma, de manera que a su respecto rige lo prevenido en el inciso final del artículo 18 de la ley N° 19.185, en donde se establece que cuando no proceda aplicar a determinados funcionarios los montos contenidos en este artículo, les corresponderá percibir las asignaciones y bonificaciones que para los demás se había declarado inaplicables por el artículo anterior, a las que tengan derecho.

2. Dictamen N° 21.590, de 1993

Resumen: Funcionaria de la Subsecretaría del Trabajo nombrada en 1988 en el escalafón profesional eximiéndose de cumplir con el requisito de poseer un título profesional universitario, no tiene derecho a continuar disfrutando de la Asignación Sustitutiva aludida en inciso 2, artículo 17 de la ley N° 19.185, que se le pagara hasta abril pasado. Ello, porque para fijar el monto de esa asignación, se consideró la remuneración total del trabajador, debiendo entenderse, por ende, que se tomó en cuenta, entre otros elementos, la circunstancia de la percepción o no de la asignación profesional. Esto se confirma por el hecho de que el artículo 18 de la ley N° 19.185 establece montos distintos para la asignación analizada en el caso de la planta de directivos, distinguiendo si perciben o no Asignación Profesional, de lo que se infiere que respecto de las siguientes plantas mencionadas en dicho precepto, también se consideró el elemento indicado. Así, la ley estableció el monto de la Asignación Sustitutiva para los funcionarios que conforman el estamento profesional, considerando que percibían la asignación profesional propia de ese estamento, lo que no se da en este caso, lo que significa que la recurrente ha debido continuar gozando las asignaciones reguladas por el decreto ley N° 2.411, de 1978 y el decreto ley N° 3.551, de 1980.

3. Dictamen N° 7.644, de 1980

Resumen: Funcionarios del escalafón de ayudante de rehabilitación de menores del servicio nacional de menores tienen derecho a percibir la Asignación Especial contemplada en el artículo 1° del decreto ley N° 2.411, de 1978, toda vez que a contar del 1 de enero de 1979 dicho beneficio, en virtud del decreto ley N° 2.879, de 1979, se otorga no solo al personal cuyos cargos corresponden a alguno de los escalafones que señala dicha norma, sino que además se extiende a los que pertenezcan a cualquier otro escalafón, siempre que no perciban las asignaciones contempladas en el artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974, artículo 10 del decreto ley N° 924, de 1975 y artículo 32 del decreto ley N° 2.327, de 1978.

• Comentarios

Tabla de valores

En el precitado decreto ley N° 2.411, de 1978, se fijó un monto para cada grado de la Escala Única de Sueldos, los cuales se fueron reajustando con el tiempo, en el porcentaje determinado por las leyes de reajustes de remuneraciones del sector público que anualmente lo establece. Actualmente los montos son los siguientes:

- Montos reajustados al año 2014:

ASIGNACIÓN ESPECIAL, ARTÍCULO 1° Y 11 DEL DECRETO LEY N° 2.411, DE 1978.	
GRADO	MONTO MENSUAL (\$)
5	26.276
6	26.276
7	26.276
8	26.276
9	26.276
10	26.276
11	24.169
12	22.362
13	20.851
14	10.581
15	17.823
16	16.612
17	15.104
18	22.972
19	25.683
20	22.362
21	20.851
22	19.636
23	18.139
24	16.928
25	16.014
26	14.814
27	13.888
28	12.997
29	12.095
30	7.852
31	6.351

- Montos reajustados al año 2014⁶:

PROCESAMIENTOS DE DATOS, ARTÍCULO 1° DEL DECRETO LEY N° 2.411, DE 1978.	
GRADO	MONTO MENSUAL (\$)
10	26.276
11	24.169
12	22.362
13	20.851
14	19.338
15	17.823
16	16.612
17	15.104
18	22.972
19	25.683
20	22.362
21	20.851
22	19.636
23	18.139
24	16.928
25	16.014
26	14.814
27	13.888
28	12.997
29	12.095
30	7.852
31	6.351

1. Para determinar la Asignación Especial establecida en el señalado decreto ley N° 2.411, de 1979, que le corresponde percibir a un funcionario activo, de un servicio regido por el decreto ley N° 249, de 1973, que pertenece a la planta profesional, pero no está en posesión de un título profesional y que se encuentra en el grado 10 de la E.U.S., primero, se debe actualizar el monto de esta asignación al año que se necesita consultar. En este caso, al señalado funcionario le corresponde percibir por concepto de Asignación Especial la cantidad ascendente a \$ 26.276.
2. Funcionario que pertenece a la planta profesional, que se encuentra en el grado 6° de la E.U.S., y que se desempeña en una jornada parcial de 22 horas semanales. Se debe actualizar el monto de esta asignación al año que se necesita consultar. En este caso, al señalado funcionario le corresponde percibir por concepto de Asignación Especial la cantidad ascendente a \$13.138, ya que el monto según tabla es de \$ 26.276 y este se divide por dos.

⁶ Actualmente no existen servicios que posean el escalafón de procesamiento de datos, el último servicio que poseía dicho escalafón fue el Servicio Electoral, el cual fue modernizado mediante la ley N° 20.395.

2.10.2. Asignación especial del decreto ley N° 3.551 de 1980

• Fuente legal

1. Artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980.
2. Artículo 1°, Letra b), de la ley N° 18.009.
3. Artículo 37 de la ley N° 18.091.
4. Artículo 17 de la ley N° 19.185.

• Concepto

Asignación mensual cuyo valor corresponde a un porcentaje del sueldo base correspondiente al grado, y según corresponda, sobre el monto de la asignación profesional (artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1973), sobre el monto de la asignación del artículo 10 del decreto ley N° 924, de 1975, sobre el monto de las asignaciones del decreto ley N° 2.411, de 1978, o sobre el monto de la asignación del artículo 5° del decreto ley N° 2.964, de 1979, que perciba el funcionario.

A contar del 1 de enero de 1993, se dispuso en el artículo 17 de la ley N° 19.185, que esta asignación no es aplicable respecto de los trabajadores regidos por la Escala Única de Sueldos, cualquiera sea su calidad jurídica, exceptuando la Comisión Chilena de Energía Nuclear, estableciéndose una Asignación Sustitutiva de acuerdo a las plantas y grados que ocupen los funcionarios.

No obstante lo anterior, el artículo 18 de la ley N° 19.185, estableció en su inciso final que "Cuando no proceda aplicar a determinados funcionarios los montos contenidos en este artículo, les corresponderá percibir las asignaciones y bonificaciones que para los demás se había declarado inaplicables por el artículo anterior, a las que tengan derecho".

Consecuencia de la excepción mencionada, estarán vigentes los siguientes porcentajes de asignación: 50%, 90% y 95%. Por cuanto todas las demás situaciones se encuentran contempladas dentro de las asignaciones otorgadas por el artículo 17 de la ley N°19.185.

Requisitos

1. No percibir actualmente la Asignación Sustitutiva establecida en el artículo 17° de la ley N° 19.185 (también extensiva al personal contratado asimilado a un grado).

• Características

1. Rige a contar del 1° de Enero de 1981;
2. Aplica al personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973 (exceptuados los de la Comisión Chilena de Energía Nuclear);
3. Es imponible (artículo 9° de la ley N° 18.675);
4. Es incompatible con Asignación Sustitutiva establecida en el artículo 17° de la ley N° 19.185;
5. El monto corresponde a la aplicación de un porcentaje pertinente sobre el sueldo base, o sobre éste incluida la Asignación Profesional establecida en el decreto ley N° 479 de 1974, o la asignación del decreto ley N° 2.411 de 1978, o sobre la asignación especial de la ley N° 19.699, o sobre el monto de la asignación del artículo 5° del decreto ley N° 2.964 de 1979, según corresponda.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 17.941, de 2012

Resumen: Conforme con lo anterior, el interesado desempeña un cargo asimilado a la planta profesional, sin tener título profesional y, en ese contexto, es preciso anotar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora ha informado, en el dictamen N° 11.257, de 1993, que los funcionarios que ocupan plazas de profesionales sin contar con el pertinente título, no se encuentran en la situación prevista por el legislador para el pago de la señalada asignación sustitutiva, de suerte que no tienen derecho a este beneficio, sino que a la fijada en el mencionado inciso primero del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

En lo que respecta a esta última asignación, es necesario anotar que a ella tienen derecho los empleados afectos al régimen de remuneraciones establecido en el decreto ley N° 249, de 1973, y que desempeñen alguno de los cargos que se indican, plaza que, además, determina el monto a que se tiene derecho.

Por su parte, el inciso sexto del referido artículo 36, dispone que los servidores que, sin poseer título, ejerzan un cargo del escalafón profesional y, en consecuencia, no perciban asignación profesional, se les otorgará este beneficio según el grado de la plaza que ocupen y en el porcentaje fijado para los contadores, si tienen dicho diploma, o el de los oficiales administrativos, en caso contrario.

Ahora, considerando que el interesado no posee el aludido título y se encuentra asimilado al grado 9 de la E.U.S., superior al grado 19 que corresponde al más alto de los administrativos, tiene derecho, por concepto de la asignación de que se trata, al porcentaje asignado al mencionado grado 19, esto es, 50%.

2. Dictamen N°46.341, de 2011

Resumen: Sobre el particular, conviene precisar que el inciso primero del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, concede una asignación mensual no imponible en favor de los personales sujetos al régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, entre los que se encuentra el citado organismo público, estableciendo distintos porcentajes según los cargos que desempeñen los servidores, fijándola, entre otros, en un 75%, en lo que interesa, para las Jefaturas.

Enseguida, es del caso señalar que de los antecedentes acompañados aparece que el interesado goza del beneficio en análisis en un 50%, el que concierne a aquellos empleados que no son profesionales universitarios y ocupen grados entre el 21 al 5, como ocurre en la especie, en que el solicitante posee el título de Contador General y percibe la asignación profesional en virtud de una sentencia judicial, ocupando una plaza del estamento técnico en el grado 11.

3. Dictamen N° 77.897, de 2010

Resumen: En relación, ahora, con el beneficio señalado en el decreto ley N° 3.551, de 1980, incumbe precisar que el artículo 17 de la ley N° 19.185, prescribe que no serán aplicables, a contar del 1 de enero de 1993, respecto de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, entre otras, la asignación contemplada en el artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, otorgando, en su reemplazo, una asignación sustitutiva, cuyo monto fue fijado por el artículo 18 de la referida ley N° 19.185.

A continuación, se debe indicar que el inciso final de este último precepto, previene que cuando no proceda aplicar a determinados funcionarios la indicada asignación sustitutiva, les atañe percibir, entre otras, la asignación contemplada en el aludido artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, siempre que tengan derecho a ella.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 587, de 2001, de este origen, ha señalado que cuando el artículo 18 de la citada ley N° 19.185 se refiere a las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares, considera a los servidores que las conforman en el entendido de que no perciben asignación profesional, ya que eso es lo propio de tales estamentos.

En la misma línea jurisprudencial, los dictámenes Nos 12.732, de 1994 y 38.048, de 2006, entre otros, de esta Entidad de Control, han manifestado que los empleados que ocupan cargos en las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares y perciben asignación profesional, no pueden percibir la asignación sustitutiva de la planta a que pertenecen, sino que deben seguir percibiendo aquellas asignaciones reemplazadas por el artículo 17 de la aludida ley N° 19.185, entre ellas, la del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

De los antecedentes tenidos a la vista aparece que el interesado percibió la asignación profesional durante su desempeño en el grado 12 de la planta de administrativos, por lo cual y como aconteció, le correspondió el pago de la asignación contemplada en el artículo 36 del ya referido decreto ley N° 3.551, de 1980 y, del mismo modo, que al cambiar a la planta profesional, le asistió el derecho a percibir la asignación sustitutiva del artículo 17 de la citada ley N° 19.185, la cual, como se indicó, reemplaza a la percibida como administrativo, pago que igualmente le fue efectuado, por lo que resulta forzoso concluir que no se observan irregularidades en los conceptos reclamados, correspondiendo desestimar su presentación.

4. Dictamen N° 51.335, de 2009

Resumen: Respecto de los emolumentos considerados para el pago de la asignación de desempeño a los interesados, es menester indicar que la citada Subsecretaría de Guerra ha informado que no ha incluido en ella la asignación sustitutiva establecida en los artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185, ya que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida en los dictámenes Nos 11.257, de 1993, 36.603, de 1995 y 41.301, de 2005, entre otros, ha manifestado que aquellos funcionarios contratados en virtud de lo dispuesto en el aludido artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976, asimilados a un grado superior al 4 -tal como sucede en la especie-, por aplicación de lo dispuesto en el inciso final del aludido artículo 18 de la ley N° 19.185, les corresponde seguir percibiendo la asignación del artículo 36 del decreto ley N° 3.551,

de 1980, en el 95%, además de la bonificación contemplada en el artículo 4° de la ley N° 18.717, debiendo concluirse que tal exclusión, se ajustó a derecho.

5. Dictamen N° 41.301, de 2005

Resumen: Siendo ello así, se debe hacer presente que la jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N° 36.603, de 1995, ha resuelto que en el caso de personas contratadas en virtud del artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976, asimiladas al grado superior al 4 -como es el caso de las funcionarias XX, YY, ZZ. y del funcionario señor PP.- por aplicación de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 18 de Ley N° 19.185, debe pagárseles la asignación del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, en el porcentaje correspondiente al grado 4°, esto es, en el porcentaje del 95%, además de la bonificación contemplada en el artículo 4° de ley N° 18.717.

Lo anterior, tiene su fundamento en lo dispuesto en el inciso tercero, parte final del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, en virtud del cual el porcentaje máximo que corresponde a estas personas -contratadas en base al artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976-, será el que se otorga a los profesionales, grado 4°.

En este sentido, cuando el legislador ha establecido un procedimiento reglado a observar por determinadas autoridades, en la especie, para conceder la asignación del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, tales autoridades tienen la obligación de acatarlo y aplicarlo, sin que puedan alterar su contenido o recurrir a reglas diversas a las establecidas al efecto.

De este modo, entonces, el procedimiento adoptado por la Secretaría General de Gobierno, en orden a pagar a los recurrentes la asignación sustitutiva del artículo 17 de ley N° 19.185, en el monto asignado a los directivos que perciben asignación profesional, no se encuentra ajustada a derecho, toda vez que tales servidores, por aplicación del artículo 18 del citado texto legal, deben percibir la asignación del artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980, teniendo presente que la misma, cuando el grado de contratación es superior al grado 4°, no puede exceder de aquella fijada para ese grado.

6. Dictamen N° 19.868, de 2001

Resumen: A su vez, el artículo 36° del decreto ley N° 3.551, de 1980, establece una asignación en favor de los personales sujetos al régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, asignando distintos porcentajes según los cargos que ocupen los funcionarios, el que asciende a un 90% en los casos de los profesionales y técnicos universitarios ubicados en los grados 23 al 5.

En este contexto, es menester recordar que, el citado dictamen N° 34.347, de 1993, señaló que la interesada, al ser encasillada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 19.147, en la Planta de Técnicos, grado 9°, escalafón que no está contemplado entre aquéllos que el artículo 36° del decreto ley N° 3.551, de 1980, menciona específicamente para el otorgamiento del beneficio en el porcentaje de 90%, debió empezar a gozar de la asignación en el porcentaje de 50% otorgado genéricamente a los funcionarios no profesionales que ocupan cargos de los grados 21 al 5, sin perjuicio que, en virtud de lo dispuesto en el decreto ley N° 2.879, de 1979, el encasillamiento de que ha sido objeto no ha podido significarle disminución de remuneraciones, debiendo pagársele las diferencias por planilla suplementaria, las que serán reajustables e impositivas y se absorberán a medida de los ascensos del funcionario.

7. Dictamen N° 11.257 de 1993

Resumen: Quienes ocupan cargos en la planta de técnicos, administrativos y auxiliares, percibiendo asignación profesional por fallo judicial, no tienen derecho a la asignación sustitutiva, aplicándoseles también ley N° 19.185 artículo 18, inciso final, ya que la ley fijó el monto de esa asignación para los servidores de las plantas indicadas, fundándose en que no perciben asignación profesional, como sucede usualmente. Lo mismo ocurre respecto de empleados de esas plantas que perciben asignación profesional por contar con título profesional universitario. También se aplica referido artículo 18 inciso final a los funcionarios ubicados en grados de la escala única no contemplados en la enumeración del artículo 18, como ocurre con los profesionales contratados conforme decreto ley N° 1608 de 1976 artículo 13 inciso 2, en los casos de grados superiores al grado 4. Norma de ley 19185 artículo 19 inciso final, se aplica a todas las situaciones en que no concurren los elementos considerados por su inciso 1, sustitutivo de los montos de asignaciones del decreto ley N° 479 de 1974 artículo 3, dl 924/75 artículo 10 y dl 2064/79 artículo 5. Entre ellas, no se hallan los servidores que mantienen la asignación profesional conforme protección del decreto ley N° 2056 de 1977 artículo 3 inciso 3, puesto que en tal hipótesis se trata de personal que goza, acorde dicha norma, de asignación profesional, encontrándose así comprendidos en el artículo 19 inciso 1 aludido.

• Comentarios

Método de Cálculo

Tendrán derecho a esta asignación, a contar del 1 de enero de 1993, los funcionarios que se encuentren en las situaciones que se mencionan a continuación, en los porcentajes que se indican:

a. Funcionarios con título profesional universitario:

a.1 Con cargo en planta técnica, administrativa o auxiliar:

90% (Sueldo Base + Asignación Profesional)

a.2 Con nombramiento o contrato en jornada parcial:

90% (Sueldo Base + Asignación del decreto ley N° 2.411 de 1978)

b. Funcionarios sin título profesional universitario:

b.1 Con Asignación Profesional otorgada por sentencia judicial o en virtud de la norma de protección del artículo 3° del decreto ley N° 2.056 de 1977:

50% (Sueldo Base + Asignación Profesional)

b.2 Sin Asignación Profesional y con cargo en estamento profesional:

50% (Sueldo Base + Asignación del decreto ley N° 2.411 de 1978)

c. Funcionados contratados de acuerdo al artículo 13° del decreto ley N° 1.608 de 1976 asimilados a grado 2° y 3° E.U.S:

c.1 Con título profesional:

95% (Sueldo Base + Asignación Profesional)

c.2 Sin título profesional:

95% (Sueldo Base)

d. Funcionarios con cargo en estamento profesional asimilados al grado 4° E.U.S. y con jornada parcial de 22 horas semanales:

95% (Sueldo base)

* En este caso no incluye asignación establecida por el decreto ley N° 2.411 de 1978, debido a que ésta sólo contempla montos desde el grado 5° en adelante.

Es preciso agregar que los funcionarios contratados asimilados a grado bajo la modalidad establecida en el artículo 13 del decreto ley N° 1.608 de 1976, a los que se asignen grado 4 o inferior, no corresponderá aplicar el decreto ley N° 3.551 de 1980, sino más bien les corresponde el pago de la Asignación Sustitutiva establecida en el artículo 17 de la ley 19.185.

Asimismo, la letra c) del artículo 37 de la ley N° 18.091, estableció que los funcionarios que no tengan título de profesional o técnico universitario y no perciban asignación profesional, aun cuando ocupen algún cargo en escalafones de profesionales o de técnicos universitarios, no les corresponderá el porcentaje que concede dicho inciso para tales profesionales o técnicos. A esos funcionarios se les otorgará el porcentaje fijado para los contadores, si tienen dicho título, o el de los oficiales administrativos, si no lo tienen, según el grado del cargo que ocupen. Por el contrario, a los funcionarios que poseen título de profesional o de técnico universitario, aun cuando integren escalafones que no exijan estar en posesión de dichos títulos, se les otorgará la asignación que concede el inciso primero para quienes poseen alguno de dichos títulos, en relación al grado que ocupen.

2.10.3. Asignación única tributable del artículo 4° de la ley N° 18.717

• Fuente legales

1. Artículo 4° de la ley N° 18.717.
2. Artículos 17 y 18, inciso final de la ley N° 19.185.

• Concepto

Es una bonificación que reemplaza las asignaciones establecidas en el artículo 9° del decreto ley N° 249, de 1973, de colación, y en el decreto ley N° 300 de 1974, de movilización, que corresponde a los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, del decreto ley N° 3.058 de 1979, y los títulos I y II del decreto ley N° 3.551 de 1980, aun cuando no hubieren recibido las asignaciones que se suprimen en dicho inciso.

Por otra parte, se refunden como Asignación Única Tributable, a contar del 1 de junio de 1988, las bonificaciones concedidas por los artículos 7° del decreto ley N° 1.607, de 1976, 26 de la ley N° 18.382, 3° de la ley N° 18.478, 3° de la ley N° 18.573, y 3° de la ley N° 18.647. Asimismo, se incorporarán a dicha Asignación Única las concedidas en el artículo 3° de la aludida ley N° 18.717 y en el inciso segundo de este artículo.

Esta asignación consiste en un monto mensual asignado a cada grado de la Escala Única de Sueldos, para aquellos funcionarios que no perciben la asignación sustitutiva contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19.185.

Requisitos

1. Desempeñarse en cargos de planta o a contrata.
2. Encontrarse dentro de los casos considerados como excepcionales dentro de la Escala Única de Sueldos, esto es, cuando no sea posible aplicar a determinados funcionarios los montos de la Asignación Sustitutiva establecida por el artículo 17 de la ley N° 19.185, seguirán siéndoles aplicables las asignaciones que para los demás se han declarado inaplicables, dentro de las cuales se encuentra esta bonificación.
Por lo tanto, tendrán derecho a esta asignación, a contar del 1 de enero de 1993, los funcionarios que se encuentren en las situaciones que se mencionan a continuación:
 - a. **Funcionarios con título profesional universitario:**
 - a.1 Con cargo en planta técnica, administrativa o auxiliar:
 - a.2 Con nombramiento o contrato en jornada parcial:
 - b. **Funcionarios sin título profesional universitario:**
 - b.1 Con Asignación Profesional otorgada por sentencia judicial o en virtud de la norma de protección del artículo 3° del decreto ley N° 2.056 de 1977.
 - b.2 Sin Asignación Profesional y con cargo en estamento profesional:
 - c. **Funcionados contratados de acuerdo al artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976 asimilados a grado 2° y 3° de la E.U.S.:**
 - c.1 Con título profesional:
 - c.2 Sin título profesional:
 - d. **Funcionarios con cargo en estamento profesional asimilados al grado 4° de la E.U.S. y con jornada parcial de 22 horas semanales.**

• Características

1. Rige a contar del 1 de junio de 1988;
2. Desempeñarse en las entidades que quedaron adscritas a la Escala Única de Sueldos, fijada por el decreto ley N° 249, de 1973;
3. Es remuneración;
4. Imponible;
5. El valor de esta asignación corresponde a un monto mensual fijado por ley;
6. Esta asignación es personal, lo que implica que si el funcionario se desempeña en una jornada parcial, dicha bonificación se paga en su totalidad y no de manera proporcional;
7. Esta bonificación única tributable sustituye la Asignación de Colación y Movilización;
8. Reemplazada por la Asignación Sustitutiva establecida en el artículo 17 de la ley N° 19.185, a contar del 1 de enero de 1993.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 38.048, de 2006

Resumen: Procedimiento adoptado por hospital, en orden a pagar a funcionaria del escalafón técnico que posee título profesional las horas extraordinarias, teniendo como base de cálculo las asignaciones establecidas en el inciso 1, del artículo 17 de la ley N° 19.185 y no la Asignación Sustitutiva fijada por el artículo 18 del mismo cuerpo legal, se encuentra ajustada a derecho, toda vez que, la peticionaria, por aplicación del citado artículo, al estar percibiendo Asignación Profesional y pertenecer a la planta de técnicos, debe seguir percibiendo aquellas asignaciones declaradas inaplicables para los funcionarios regidos por la Escala Única de Sueldos del artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973.

2. Dictamen N° 4.644, de 2004

Resumen: Señala que los funcionarios que ocupan cargos en las plantas de técnicos, administrativos o auxiliares y que perciben Asignación Profesional, conforme a lo indicado por el artículo 18 de la ley N° 19.185, no procede pagarles la Asignación Sustitutiva de la planta a que pertenecen, por cuanto de hacerlo, se produciría una distorsión en los montos totales de remuneraciones considerados por el legislador, de manera que deben continuar percibiendo las asignaciones y bonificaciones establecidas en los artículos 1°, 3° y 11 del decreto ley N° 2.411, de 1978; el artículo 4° de la ley N° 18.717 y el artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

3. Dictamen N° 30.787, de 2002

Resumen: Los funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas que pese a carecer de título profesional gozan de asignación de tal según normas legales especiales y que se encontraban encasillados antes en la planta profesional y fueron encasillados en la planta de técnicos conforme al artículo 3° de la ley N° 19.196, debieron dejar de percibir la Asignación Sustitutiva de los artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185 y volver a gozar de las antiguas que se sustituyeron desde la data de la resolución 33, de 1993, que practicara el nuevo encasillamiento. Ello, porque el personal de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares y que recibe asignación profesional por poseer un título o en virtud de sentencia judicial, no puede percibir la Asignación Sustitutiva de la planta a que pertenecen, por cuanto de pagárseles se distorsionarían los montos totales de remuneraciones considerados por el legislador, desvirtuándose el propósito de las citadas normas de los artículos 17 y 18. Estos servidores se encuentran precisamente en la situación prevista en el inciso final del artículo 18 aludido, o sea, no corresponde pagarles la Asignación Sustitutiva mencionada, sino las del artículo 17 que en su caso le correspondan y de producirse una disminución de remuneraciones por tal cambio, tienen derecho a que se les paguen las diferencias mediante planilla suplementaria conforme al inciso 2 del artículo 5° de la ley N° 19.196, que protege las rentas y beneficio de que gozaba el personal a la fecha del encasillamiento. Así, el Instituto aludido debe ordenar que se efectúen los reintegros que procedan según lo indicado, teniendo presente el plazo de prescripción para el cobro de las sumas indebidamente percibidas, que tratándose de créditos que el fisco tiene en contra de los funcionarios por estipendios mal percibidos, es el contemplado en la normativa general del artículo 2.515 del Código Civil, esto es, de cinco años contados desde que se percibieron los estipendios respectivos.

4. Dictamen N° 184, de 1998

Resumen: Bonificación de la ley N° 18.717 constituye una franquicia diversa de las asignaciones de colación y de movilización que reemplazó, de modo que este beneficio sustitutivo no tiene la misma naturaleza que las antiguas asignaciones señaladas.

5. Dictamen N° 1.913, de 1993

Resumen: A los obreros transitorios debe aplicárseles el inciso final del artículo 18 de la ley N° 19.185, ya que no pueden percibir la del artículo 17 de la ley N° 19.185, al no pertenecer a los escalafones indicados en el artículo 18 de ese cuerpo normativo y deben, entonces, continuar recibiendo la asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717.

6. Dictamen N° 40.080, de 1988

Resumen: No procede excluir del total de haberes a que alude el inciso 2 del artículo 2° de la ley N° 18.263, la bonificación sustitutiva establecida en el inciso 2 del artículo 4° de la ley N° 18.717, porque la enumeración de beneficios que deben excluirse del total de haberes, que contempla ley N° 18.263 es taxativa, y no meramente ejemplar, de modo que cabe considerar únicamente para tales fines, las franquicias indicadas expresamente en dicha norma. Además, bonificación sustitutiva de sumas que representaban las asignaciones de colación y movilización, constituye un beneficio distinto de estos, y de características diferentes, de modo que no puede estimarse que sea uno de los mencionados en la excepción. Asignación de Colación se establecía para quienes trabajaban en jornada única, no correspondía a quienes se desempeñaban por media jornada, y no procedía su pago por los días no trabajados, en tanto que nueva asignación no tiene esas limitaciones. Por las mismas razones expuestas, tampoco procede excluir del total de haberes señalado, la asignación única establecida en el inciso 4 del artículo 4° de la ley N° 18.717.

• Comentarios

Tabla de valores

Se fijó un monto por ley para cada grado de la Escala Única de Sueldos, los cuales se fueron reajustando con el tiempo, en el porcentaje determinado por las leyes de reajustes de remuneraciones del sector público que anualmente lo establece. Actualmente los valores reajustados al año 2014 son los siguientes:

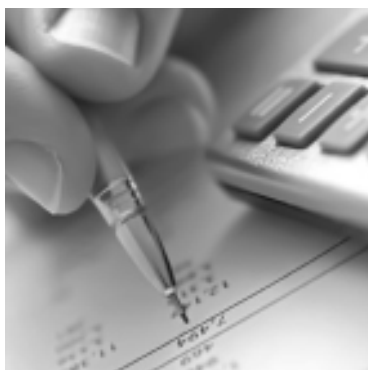
ARTÍCULO 4° DE LA LEY N° 18.717			
GRADO	GRADOS ALTOS	GRADOS BAJOS S/A PROFESIONAL	GRADOS BAJOS C/A PROFESIONAL
A	16.630		
B	16.630		
C	16.630		
1-A	16.630		
1-B	16.630		
1-C	16.630		
2	16.630		
3	16.630		
4	16.630		
5	16.630		
6	16.630		
7	16.630		
8	16.630		
9	16.630		
10	16.630		
11	16.630		
12		47.578	15.838
13		54.057	15.838
14		61.887	15.838
15		61.887	15.838
16		60.057	15.838
17		60.057	15.838
18		60.057	51.483
19		63.605	58.960
20		63.605	58.960
21		63.605	58.960
22		59.385	59.604
23		59.385	59.604
24		59.385	
25		56.989	
26		56.989	
27		56.989	
28		58.387	
29		58.387	
30		58.387	
31		58.387	

Para determinar la asignación única tributable, que le corresponde percibir a un funcionario activo, de un servicio regido por el decreto ley N° 249, de 1973, que pertenece a la planta de técnicos y percibe la Asignación Profesional, encontrándose en el grado 10 de la E.U.S., se debe actualizar el monto de esta asignación al año que se necesita consultar. En este caso, al señalado funcionario le corresponde percibir por concepto de asignación única la cantidad ascendente a \$ 16.630.

Resumen de contenidos aprendidos hasta el momento:

- Sueldo
- Remuneración
- Imponibilidad
- Asignación de Antigüedad
- Bienio
- Absorción de Bienios
- Reconocimiento de Bienios
- Incremento Previsional
- Asignación Profesional
- Bonificación de Salud de la ley N° 18.566
- Bonificación Previsional del artículo 10 de la ley N° 18.675
- Bonificación Previsional del artículo 11 de la ley N° 18.675
- Asignación de Responsabilidad Superior
- Asignación Sustitutiva
- Personal al que no aplica Asignación Sustitutiva

Nota: Si no tiene claros algunos de estos conceptos, se recomienda estudiar nuevamente este módulo antes de comenzar el estudio del módulo 2.



MÓDULO 3

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

MÓDULO 3: ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN

3.1. Asignación de modernización

• Fuente legal:

1. Ley N° 19.553.
2. Modificaciones aplicadas por las leyes N° 19.882 y N° 20.212.
3. Ley N° 19.618.
4. Decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, aprueba el reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la ley N° 19.553.
5. Decreto N° 334, de 2012, del Ministerio de Hacienda, aprueba reglamento a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 19.553, para la aplicación del incremento por desempeño institucional que indica.

• Concepto

Asignación creada con el objeto de incentivar la modernización de los servicios públicos, procurando el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos de estas entidades y un desempeño individual acorde con las metas institucionales.

Fecha de Pago:

Esta asignación, es pagada en cuatro cuotas correspondiente a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a aquellos funcionarios en servicio a la fecha de pago.

Monto de la Asignación:

El monto a pagar en cada cuota, será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. No obstante, el personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Ámbito de Aplicación:

El ámbito de aplicación de esta asignación corresponderá:

- Funcionarios de planta y a contrata y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del decreto ley N° 249, de 1973, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C;
- Funcionarios del Servicio de Impuestos Internos;
- Funcionarios de la Dirección del Trabajo;
- Personal de la Contraloría General de la República, a quienes en virtud del artículo trigésimo segundo de la ley N° 19.882, se les concede, a contar del 1 de enero de 2004, el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la ley N° 19.553, beneficio que se sujetará a las normas que lo regulan, con excepción de la letra d), en cuanto a la suscripción de un convenio de desempeño, y a la letra g) del referido artículo 7°;
- Personal del Servicio de Impuestos Internos, a quienes a través de la ley N° 19.646 se les reconoció el derecho a percibir únicamente el incremento por desempeño colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de la ley N° 19.553;
- Personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, a quienes, a contar del 1 de enero de 2008, a través del artículo 5° de la ley N° 20.212, se les otorgó el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la ley N° 19.553. Dicha bonificación sustituyó la bonificación de estímulo por desempeño funcionario, no imponible, establecida en el artículo 3° de la ley N° 19.490. Los empleados beneficiados tendrán derecho, además, a la bonificación a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.553, en las mismas condiciones que establece dicha norma, destinada a compensar las deducciones que por concepto de cotizaciones para pensión y salud a que esté afecto el referido incremento.

El artículo 5° de la ley N° 20.212, dispone adicionalmente los porcentajes del incremento del componente colectivo otorgado para este servicio, los cuales se sujetaron a la progresión que a continuación se indica:

- Año 2008:

- i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 5,55%
- ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 2,77%

- Año 2009:

- i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 6,05%
- ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,02%

- A partir del Año 2010:

- i) Cumplimiento de 90% o más de las metas 6,55%
- ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,27%

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, a su vez se dispuso que el Director del Fondo Nacional de Salud tendrá derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo en un monto equivalente al 5% de la base de cálculo correspondiente.

- Respecto al Consejo de Defensa del Estado, el artículo 3° de la ley N° 20.212, establece que para el personal de planta y a contrata que perciba el incremento por desempeño institucional, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento y cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.553 sobre el valor de dicho incremento, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Trabajadores exceptuados:

- Trabajadores de las entidades mencionadas en la ley N° 19.490;
- Trabajadores de la Comisión Chilena de Energía Nuclear;
- Funcionarios afectos a la ley N° 15.076;
- Al personal civil de los Servicios de Sanidad de las Fuerzas Armadas regidos por el decreto ley N° 249, de 1973;
- Al personal perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en lo referido al aumento del componente base y de los incrementos por desempeño institucional y por desempeño colectivo de la asignación de modernización, según fue dispuesto por los artículos 1° y 2° de la ley N° 20.212.

Elementos de la asignación:

La asignación de modernización, si bien tiene un carácter único, se encuentra formada por los siguientes elementos:

- a) un componente base, a que se refiere el artículo 5° de esta ley;
- b) un incremento por desempeño institucional, que se regirá por las normas del artículo 6° de esta ley; y
- c) un incremento por desempeño colectivo, según lo que expresa el artículo 7° de esta ley.

Requisitos

1. Se pagará a los funcionarios en servicio a la fecha de pago.
2. Los funcionarios que cesen antes de completar el trimestre, tendrán derecho a los meses completos efectivamente trabajados del trimestre respectivo.

• Características

1. El componente base, rige a contar del 1 de enero de 1998. El componente por desempeño institucional, rige a contar del 1 de enero de 1999. El componente colectivo, rige a contar del 1 de enero de 2004;
2. Tiene carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales;
3. La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensión. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad;
4. Es considerada base de cálculo para la determinación del monto de la asignación de Dirección Superior, Asignación por el Desempeño de Funciones Críticas y Asignación de Alta Dirección Pública.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 68.395, de 2012

Resumen: El artículo 1° de la ley N° 19.553 establece una asignación de modernización, la que, según se indica, será retribuida en parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, al personal en servicio a la fecha de pago. En armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 34.632, de 2012, de este origen, para gozar de dicho emolumento, la ley ha exigido expresamente que el empleado se encuentre trabajando a la fecha del entero de la cuota correspondiente, lo cual no ocurre respecto de aquellos funcionarios suspendidos de su empleo, por cuanto éstos, durante el período que dure dicha medida, no se encuentran ejerciendo efectivamente su cargo.

2. Dictamen N° 239, de 2012

Resumen: con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7° de la ley N° 19.553, el incremento por desempeño colectivo del referido beneficio, se otorga a los servidores que se hubieren desempeñado en el año precedente a su pago en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas fijadas para cada uno de ellos.

La jurisprudencia de este Organismo de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 49.012, de 2010, ha resuelto que la asignación en estudio y, por ende, sus componentes, se enteran a los empleados en servicio a la fecha de pago y cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación, siendo dable añadir que, por los oficios Nos 55.981,

de 2006 y 25.665, de 2010, de este origen, se ha informado que el personal que ha cesado en funciones sin haber completado el trimestre respectivo, tiene derecho al estipendio en comento en proporción a los meses efectivamente trabajados, pero no por la fracción del mes que no se desempeñó en forma completa.

Este beneficio, y cada una de sus partes, se devenga mes a mes -durante el año de pago de la asignación-, época en que el servidor debe encontrarse en funciones en el organismo en que se cumplen las metas, de modo tal que las labores realizadas en el año anterior, en lo que concierne al incremento en estudio, por más que se hubieren alcanzado tales objetivos, sólo configuran una mera expectativa de percibirlo, tal como lo ha indicado la jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 36.906, de 2009, de esta Entidad Fiscalizadora.

3. Dictamen N° 73.445, de 2011

Resumen: El incremento por desempeño colectivo, establecido en el artículo 7° de la ley N° 19.553, se otorga a los servidores que se hubieren desempeñado en el año precedente a su pago en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas fijadas para cada uno de ellos.

Asimismo, la jurisprudencia contenida, entre otros, en los dictámenes Nos 55.445, de 2004, 1.654 y 34.250, ambos de 2009, de este origen, ha manifestado que el beneficio señalado se entera a los empleados en servicio a la fecha de pago, y cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Este emolumento se devenga mes a mes durante el año de pago, época en la cual el empleado debe encontrarse en funciones en el servicio en el que se cumplieron las metas y, por ende, las labores desempeñadas el año anterior -en lo que incumbe al pago del componente por desempeño colectivo-, por más que se hubieren logrado los referidos objetivos, sólo configuran una mera expectativa de percibir tal incremento.

4. Dictamen N° 34.287, de 2011

Resumen: la jurisprudencia de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 26.603, de 1998 y 55.981, de 2006, ha manifestado que un servidor que ha cesado en funciones, cualquiera sea la causa, sin haber completado el trimestre respectivo, tiene derecho a la cuota de asignación en proporción a los meses efectivamente trabajados, pero no por la fracción del mes que no se desempeñó en forma completa.

5. Dictamen N° 31.961, de 2011

Resumen: de acuerdo con el artículo 7° de la ley N° 19.553, modificado por la ley N° 19.882, el incremento por desempeño colectivo -uno de los componentes de la asignación de modernización-, se concede a los funcionarios que trabajen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos, en los porcentajes y de conformidad al procedimiento que indica.

Enseguida, la letra c) del referido artículo 7°, en armonía con el artículo 11 del decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda -que aprobó el reglamento para la aplicación del incremento de que se trata-, dispone, en lo que interesa, que cada jefe superior de servicio definirá para los aludidos grupos de trabajo, las metas de gestión pertinentes y relevantes y objetivos que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación, todo lo cual se materializará, de acuerdo al artículo 17 del mencionado texto reglamentario, en una propuesta de convenio que las citadas jefaturas harán llegar al ministerio del cual dependen o se relacionan.

Luego, la letra e) del artículo 7° de la ley N° 19.553, establece que en el proceso de fijación de las metas por equipo, unidad o área de trabajo y la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, se deberán considerar mecanismos de consulta e información a las asociaciones de funcionarios del respectivo servicio.

Por su parte, el artículo 15 del citado decreto N° 983, de 2003, precisa que la definición preliminar de metas, objetivos, indicadores y ponderadores para el año siguiente, deberá efectuarse a más tardar el 15 de octubre de cada anualidad, para los efectos de su artículo 29, inciso segundo, esto es, a objeto de requerir a las asociaciones de funcionarios su opinión al respecto, la que deberán enviar dentro de los siete días siguientes a la recepción de dicha solicitud, siendo sus comentarios, sugerencias y alcances, parte de los antecedentes que se acompañen junto con la propuesta de convenio que se remita al correspondiente ministerio, para los fines de su aprobación, tal como indica el artículo 17 del mencionado texto reglamentario.

6. Dictamen N° 67.246, de 2009

Resumen: artículo 6° de la ley N° 19.553, establece en su inciso primero que el incremento por desempeño institucional se concederá en relación a la ejecución eficiente y eficaz por parte de los servicios, de los programas de mejoramiento de la gestión, agregándose que, dichos programas incluirán objetivos específicos a cumplir cada año, cuyo grado de cumplimiento será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.

El inciso segundo de la aludida disposición prevé que “El cumplimiento de los objetivos de gestión del año precedente, dará derecho a los funcionarios del servicio respectivo”, a los porcentajes de incremento que dicha norma indica.

Por su parte, el inciso sexto del mismo artículo 6° establece que “El incremento por desempeño institucional, según los porcentajes que corresponda, beneficiará a todo el personal de los servicios que hayan alcanzado los objetivos de gestión, conforme al grado de cumplimiento de ellos”.

De las normas citadas, es dable colegir que la bonificación en estudio, en su componente referido al incremento por desempeño institucional, tal como ha expresado esta Contraloría General en su dictamen N° 19.999, de 1999, se encuentra estrechamente ligada a la institución respectiva y no a sus trabajadores, aun cuando sean estos últimos quienes se beneficiarán con tal incremento, comoquiera que se concede por el legislador al servicio que ha alcanzado las metas que la propia entidad ha previsto cumplir, sin tomar en consideración el número de funcionarios de dicho servicio -como tampoco restringirlo a un porcentaje determinado de éstos, cuestión que se ve confirmada por la expresión “beneficiará a todo el personal” que emplea el citado precepto-, exigiéndose, en cambio, de modo expreso por dicha normativa, que se encuentre en servicio a la fecha de pago, que es el único requisito señalado para tales efectos.

7. Dictamen N° 64.557, de 2009

Resumen: el inciso tercero del artículo 8° del decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo, establece que los funcionarios que hayan sido designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero durante el año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, hayan o no sido beneficiados por una beca, no serán incluidos en grupo alguno y no tendrán derecho a ese incremento durante el período que dure la comisión.

De lo expuesto, se advierte que los funcionarios designados en comisión de estudios por todo el año calendario en que deben cumplirse las metas, no integran equipos y, por ende, no tienen derecho al componente

remuneracional de que se trata durante el año siguiente, tal como se señaló en el dictamen N° 18.509, de 2007, de este Organismo Fiscalizador.

No obstante lo anterior, a través de los dictámenes Nos 38.134, de 2004 y 20.149, de 2009, de este Ente Contralor, entre otros, se determinó que aquellos empleados que sólo se ausentan algunos días de la semana en virtud de la comisión, integran la dotación permanente de la institución y, por ende, deben conformar los aludidos grupos de trabajo, debiendo pagárseles la asignación de que se trata -en el caso que su unidad alcance las metas correspondientes-, en proporción al lapso en que prestaron funciones.

8. Dictamen N° 1.654, de 2009

Resumen: el artículo 33 del decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo, establece como principio general que la entidad pagadora de él será aquella a la que pertenezca el funcionario.

En lo pertinente, agrega el artículo 8° del mismo texto reglamentario que los funcionarios que fueren designados en comisión de servicio en otra institución en la que se aplica la ley N° 19.553, durante el año siguiente a aquél en que se definen los equipos, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mientras se encuentren prestando servicios en esa entidad, debiendo informarse a la entidad empleadora, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo al que se integró el funcionario comisionado, para efectos del pago del incremento, el que será realizado por la institución de origen.

De las disposiciones citadas, se desprende que en consideración a que el vínculo laboral y remuneratorio del personal en comisión de servicio se mantiene con su organismo empleador, éste tiene la obligación de continuar pagando las remuneraciones de sus funcionarios, incluido el incremento por desempeño colectivo, siempre que, en este último caso, el equipo al que se integró el trabajador en el servicio en que desempeña su comisión, haya alcanzado el nivel de cumplimiento de metas fijado por la ley.

Para determinar las cuotas trimestrales a que tiene derecho el funcionario por tal estipendio, es menester indicar que la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 55.445, de 2004, ha manifestado que la asignación en estudio se entera a los empleados en servicio a la fecha de pago, y cada cuota es equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación, de lo cual se desprende que este emolumento se devenga mes a mes durante el año de pago, época a la cual el servidor debe encontrarse en funciones, de modo tal que las labores desempeñadas el año anterior -en lo que concierne al incremento en estudio-, por más que se hubieren cumplido las metas correspondientes, sólo configuran una mera expectativa de percibir el beneficio.

9. Dictamen N° 27.367, de 2001

Resumen: la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora ha concluido en dictamen N° 13.935, de 2000, entre otros, que la asignación de modernización, por su habitualidad y permanencia, constituye una remuneración y se le aplican las disposiciones que en relación a ellas están vigentes, entre éstas, el artículo 94° de la ley 18.834 sobre prescripción, en cuya virtud el derecho al cobro y a su revisión prescribe en seis meses desde que se hicieron exigibles y, en este caso, el plazo se cuenta desde que se le notificó su ubicación en los tramos pertinentes y su derecho al 4% del beneficio de que se trata.

• Comentarios

Método de cálculo

Base de Cálculo:

De acuerdo al artículo 4° de la ley N° 19.553, el monto de esta asignación de modernización se determinará aplicando los porcentajes que se señalan en los artículos 5°, 6° y 7° de la ley N° 19.553, sobre los siguientes estipendios, según corresponda:

- a) Sueldo base;
- b) Asignación del artículo 19° de la ley N° 19.185, en las modalidades de cálculo a que se refieren ambos incisos de esa disposición;
- c) Asignación del artículo 10° del decreto ley N° 924, de 1975;
- d) Asignación del artículo 5° del decreto ley N° 2.964, de 1979;
- e) Asignación establecida por los artículos 17° y 18° de la ley N° 19.185, en las modalidades de ambos incisos de esta última disposición;
- f) Asignación del artículo 43° de la ley N° 19.269;
- g) Asignación del artículo 11° de la ley N° 19.041;
- h) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980;
- i) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- j) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;
- k) Asignación del decreto ley N° 1.166, de 1975, en relación con el artículo 19° letra a) del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1994, del Ministerio de Hacienda;
- l) Asignaciones de los artículos 1° y 4° de la ley N° 19.538;
- m) Asignación Especial de la ley N° 19.699;
- n) Asignación Profesional del artículo sexagésimo octavo de la ley N° 19.882.

Porcentajes de cada componente

El artículo primero transitorio de la ley N° 20.212, establece que los porcentajes correspondientes a los componentes de la Asignación de Modernización, a partir del año 2010 corresponderán a:

Componente Base: 15,0%

Componente Institucional: 7,6%

Componente Colectivo: 8,0%

A continuación se presenta la evolución porcentual que en el tiempo se ha establecido para cada uno de los componentes de la Asignación de Modernización:

COMPONENTE	LEY N° 19.553		LEY N° 19.882		LEY N° 20.212			
	01/01/1998	01/01/1999	01/01/2002	01/01/2004	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009	01/01/2010
A CONTAR DE...								
BASE	5,5%	6%	8%	10%	11,2%	12,5%	13,7%	15%
INSTITUCIONAL	3%	-	-	5%	5,7%	6,3%	7%	7,6%
INDIVIDUAL (SUSTITUIDO POR COLECTIVO)	4% y 2%	-	-	-	-	-	-	-
COLECTIVO	-	-	-	4%	5%	6%	7%	8%

En el caso del Componente Institucional, los aumentos establecidos por la ley N° 20.212, no se aplicarán a las Autoridades de Gobierno.

3.1.1. Componente base

Consideraciones

El componente base, regulado en el artículo 5° de la ley 19.553, no se encuentra vinculado al cumplimiento de metas ni de objetivos institucionales.

Dicho componente base corresponde a un porcentaje de las remuneraciones que se individualizan en el artículo 4° de la ley N° 19.553, y que alcanza en la actualidad a un 15%.

3.1.2. Componente Institucional

Consideraciones

El incremento por desempeño institucional, regulado por el artículo 6° de la ley N° 19.553, se concede en relación a la ejecución eficiente y eficaz, por parte de los servicios, de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Dichos programas incluirán objetivos específicos a cumplir cada año, cuyo grado de cumplimiento será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.

El cumplimiento de los objetivos de gestión del año precedente, dará derecho a los funcionarios del servicio respectivo, a un incremento del 7,6% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° que correspondan, siempre que la institución en que laboren haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales a que se haya comprometido.

Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior al 90%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%.

COMPONENTE INSTITUCIONAL (A CONTAR DEL AÑO 2010)		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	TRAMO DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE ASIGNACIÓN
NIVEL 1	Desde 90 % o superior	7,6%
NIVEL 2	Desde 75% hasta 89%	3,8%
NIVEL 3	Desde 74 % o inferior	0%

Propuesta anual de programa de mejoramiento de la gestión:

El Jefe Superior de cada Servicio propondrá anualmente al Ministro del que dependa o con el que se relacione, un programa de mejoramiento de la gestión del Servicio, el cual especificará los objetivos de gestión, de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios.

Dicho Ministerio, conjuntamente con los de Hacienda, del Interior y de la Secretaría General de la Presidencia, mediante decreto supremo, fijará, usando como antecedente el referido programa de mejoramiento, los objetivos de gestión a alcanzar en cada año.

Un decreto supremo del Ministerio del ramo, suscrito, además, por los Ministros de Hacienda, del Interior y de la Secretaría General de la Presidencia, señalará el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión que se haya alcanzado anualmente.

Beneficiados:

El incremento por desempeño institucional, según los porcentajes que corresponda, beneficiará a todo el personal de los servicios que hayan alcanzado los objetivos de gestión, conforme al grado de cumplimiento de ellos.

No obstante lo establecido, para cada organismo o servicio público desconcentrado territorialmente, el Ministro del ramo podrá disponer que se definan programas de mejoramiento de la gestión, se fijen objetivos específicos a cumplir anualmente y se pague el incremento por desempeño institucional en forma separada para cada Dirección Regional o para algunas de ellas. En el caso del Servicio de Gobierno Interior, además, podrá considerarse separadamente cada Intendencia o Gobernación o algunas de ellas. Los Ministros adoptarán esta determinación teniendo en cuenta la capacidad técnica de gestión y el tamaño de cada Dirección Regional, Intendencia o Gobernación.

Programa Marco:

Corresponde al documento en el que se consigna el conjunto de áreas prioritarias comunes para todas las instituciones del sector público, cuya implementación se realiza a través de sistemas que se consideran esenciales para un desarrollo eficaz y eficiente de la gestión de los servicios. Estas áreas y sistemas están orientadas al mejoramiento de la gestión pública. Para cada sistema de gestión se establecen etapas y objetivos que permiten alcanzar su desarrollo.

El Programa Marco contendrá las áreas prioritarias comunes para todas las instituciones del sector público a desarrollar, los objetivos de gestión a cumplir, los respectivos sistemas y etapas a implementar y deberá ser propuesto por el Comité Técnico y aprobado anualmente por el Comité Triministerial, mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República". Una vez aprobado el Programa Marco, el Comité Triministerial deberá aprobar los requisitos técnicos y los medios de verificación que permitirán medir el cumplimiento de los objetivos de gestión contemplados en el Programa Marco. La referida aprobación deberá realizarse a más tardar el 31 de diciembre del año anterior a su implementación.

Ciclo de los Programas de Mejoramiento de la Gestión:

El desarrollo de los Programas de Mejoramiento de la Gestión se define como un ciclo que comprende las siguientes etapas:

- a) Formulación de Programas de Mejoramiento de la Gestión: Corresponde al proceso que tiene por objeto que cada uno de los Servicios establezca sus objetivos de gestión a alcanzar para el año siguiente. Este proceso contempla:
 - Propuesta del Programa Marco, por parte del Comité Técnico al Comité Triministerial, el que será sancionado a través de un decreto conjunto de los Ministros integrantes del Comité Triministerial. Dicho Programa deberá contener la definición de áreas prioritarias, sistemas, etapas y objetivos;
 - Formulación de los objetivos de gestión, a través de los respectivos Programas de Mejoramiento de la Gestión por los Servicios sobre la base del Programa Marco aprobado, coordinados por el Ministro del ramo correspondiente;
 - Fijación de los objetivos de gestión, mediante la dictación de un decreto suscrito por el Ministro respectivo, más los que conforman el Comité Triministerial.

- b) Implementación y Seguimiento de los Programas de Mejoramiento de la Gestión: Corresponde al proceso de implementación de los objetivos de gestión comprometidos en los Programas de Mejoramiento de la Gestión y el seguimiento de las acciones necesarias para cumplirlos. En este proceso participan, en lo que corresponda, los Servicios, la Secretaría Técnica, expertos en las áreas prioritarias, el Comité Técnico y el Comité Triministerial.
- c) Evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión: Corresponde al proceso que tiene por objeto determinar el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión comprometidos en los Programas de Mejoramiento de la Gestión y el porcentaje de incentivo que corresponderá recibir a cada uno de los funcionarios de los respectivos servicios. Este proceso contempla:
- Validación Técnica del grado de cumplimiento de los objetivos de gestión comprometidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, por parte de los expertos en áreas prioritarias;
 - Propuesta de evaluación del cumplimiento de los objetivos de gestión de los Servicios, efectuada por la Secretaría Técnica;
 - Observaciones efectuadas por los Servicios ante la Secretaría Técnica, respecto del resultado de su propuesta de evaluación;
 - Insistencia, ante el Comité Triministerial, de los Ministros del ramo en las observaciones anteriormente planteadas por los Servicios y no acogidas por la Secretaría Técnica;
 - Evaluación del grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y global de los Servicios, por parte del Comité Triministerial;
 - Fijación del grado de cumplimiento global de cada Servicio del Programa de Mejoramiento de la Gestión del año anterior y el porcentaje de incremento por desempeño institucional que corresponderá percibir durante el año respectivo, mediante la dictación de un decreto suscrito por el Ministro del ramo, más los que integran el Comité Triministerial.

3.1.3. Componente Colectivo

Consideraciones

El incremento por desempeño colectivo, regulado por el artículo 7° de la ley N° 19.553, se concede a los funcionarios que se desempeñen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

El cumplimiento de las metas por equipo, unidad o área de trabajo del año precedente, dará derecho a los funcionarios que lo integran, a contar del 1° de enero de 2004, a percibir un incremento del 8% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° de la indicada ley N° 19.553, según corresponda, cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un 4%, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.

Para el otorgamiento de este incremento se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El jefe superior de cada servicio definirá anualmente los equipos, unidades o áreas de trabajo teniendo en consideración parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos.

El parámetro territorial podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial. Cada equipo, unidad o área de trabajo deberá desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información para la medición de los indicadores y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas.

- b) En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución o servicio al momento de definir los equipos, áreas o unidades de trabajo, sea inferior a 20 funcionarios, el ministro del ramo, con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar este incentivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%.
- c) Cada jefe superior de servicio definirá para los equipos, unidades o áreas de trabajo, metas de gestión pertinentes y relevantes y objetivos que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación.

Las autoridades de gobierno y jefes superiores de servicio no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo.

- d) Las metas y sus indicadores deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de cada ministerio o servicio, validadas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 6° y quedarán establecidas, junto con los equipos, unidades o áreas, en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el respectivo ministro, en el último trimestre de cada año.
- e) El proceso de fijación de las metas por equipo, unidad o área de trabajo y la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, deberá considerar mecanismos de consulta e información a las asociaciones de funcionarios del respectivo servicio, según lo determine el Reglamento.
- f) El cumplimiento de las metas será verificado por la unidad de auditoría interna de cada servicio y ministerio o por aquella que cumpla tales funciones.
- g) Los actos administrativos que sean necesarios para la aplicación de este incentivo, se formalizarán mediante decreto o resolución, visado por el subsecretario respectivo, y
- h) Los funcionarios que integran los equipos, unidades o áreas de trabajo que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% ó más, incrementarán este incentivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento.

COMPONENTE COLECTIVO (A CONTAR DEL AÑO 2010)		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	TRAMO DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE ASIGNACIÓN
NIVEL 1	Desde 90 % o superior	8,0%
NIVEL 2	Desde 75% hasta 89%	4,0%
NIVEL 3	Desde 74 % o inferior	0%

Definición de Equipos

Corresponderá al conjunto de funcionarios que integran una unidad o área de trabajo en un mismo ámbito funcional o territorial, al cual se asocian metas, objetivos e indicadores.

El jefe superior de servicio definirá cada año, antes del 15 de septiembre, los equipos del organismo de su dirección para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, teniendo en consideración las características propias del organismo, además de parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos.

Debe destacarse que los aludidos equipos deben contribuir a la realización de uno o más de los objetivos estratégicos del organismo, los que, a su vez, deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, debiendo desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información suficiente y cuantificable para la medición de los resultados a través de los indicadores definidos y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas, designado como tal por el jefe superior del servicio.

El funcionario que quede a cargo de la dirección del cumplimiento de metas deberá desempeñar un cargo directivo o ejercer una jefatura, sea ésta orgánica o funcional, y corresponder al más alto nivel jerárquico del respectivo equipo.

Los funcionarios integrantes de las unidades de auditoría interna podrán ser incorporados a los equipos de apoyo, de estimarlo procedente el jefe superior de servicio.

Parámetros de configuración:

El **parámetro territorial** podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial.

Aquellos servicios que cuenten con unidades administrativas a nivel regional, deben tender a establecer uno o más equipos por cada unidad regional, manteniendo el criterio funcional en lo que respecta al personal que labora en el nivel central, como también al interior de cada unidad regional, si el tamaño y la división de las tareas lo hicieren recomendable.

El **parámetro funcional** debe corresponder a la ejecución de funciones identificables y relevantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, radicadas en un centro de responsabilidad y que correspondan a funciones estratégicas o bien a funciones de apoyo para la ejecución de las anteriores.

Número de funcionarios integrantes de cada equipo:

El número de funcionarios integrantes de cada equipo será determinado por el jefe superior de servicio y podrá ser variable, pero cuidando que tenga una amplitud representativa de las grandes líneas de acción de la entidad en el área territorial y/o funcional correspondiente, de acuerdo al siguiente criterio:

- La conformación de equipos bajo la perspectiva de la funcionalidad, debe satisfacer la premisa de contar con equipos de personas que trabajen en funciones que signifiquen una importante interdependencia entre sus miembros, entendiéndose lo anterior como una unidad funcional homogénea.

- La conformación y el tamaño de cada equipo debe ser tal, que permita identificar claramente el aporte de cada unidad funcional, evitando la conformación de equipos con excesiva cantidad de integrantes, de forma tal que se diluya el concepto de unidad funcional homogénea antes señalado.

En aquellas instituciones con una dotación efectiva de más de 50 funcionarios, cada equipo deberá contar con al menos 5 integrantes. En todo caso, el número de equipos en una institución no podrá ser inferior a dos.

Servicios con menos de 20 funcionarios:

En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución al momento de definir los equipos sea inferior a 20 funcionarios, el jefe superior de servicio podrá proponer al ministro del ramo, antes del 15 de septiembre de cada año, no definir equipos en su institución.

El señalado ministro, a propuesta del jefe superior de servicio o por propia iniciativa, y mediante un decreto que debe contar con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar el incentivo por desempeño colectivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%. El decreto mencionado deberá dictarse antes del 1 de octubre del respectivo año, debiendo enviarse al Ministro de Hacienda para su visación antes del 30 de noviembre del mismo año.

Fecha de incorporación del funcionario:

Los funcionarios que se incorporen a la institución después de la determinación de los equipos, pero antes del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación señalada, deberán ser integrados a uno de los equipos ya definidos.

De haberse incorporado a la institución antes de oficiada la propuesta de convenio de desempeño al ministro del ramo, su integración a un equipo deberá producirse antes de ocurrido el último evento indicado.

Por otra parte, si la incorporación ocurre después de oficiada la propuesta de convenio, la integración del nuevo funcionario deberá tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su incorporación, mediante una resolución del jefe superior de servicio que indique el equipo al que se integra. La mencionada resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a subsecretarías, se entenderá formar parte de los anexos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18 y deberá hacer mención del convenio de desempeño establecido en el artículo 17, debiendo remitirse una copia al ministro del ramo.

Los funcionarios que se incorporen a la institución a partir del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, no serán incorporados en ninguno de los equipos ya definidos y consiguientemente no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo a pagar el año siguiente al de su incorporación.

Funcionarios designados en comisión de servicio:

Los funcionarios que fueren designados en comisión de servicio en otra institución de aquellas señaladas en el artículo 4° del decreto N° 938, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la ley N° 19.553¹, distinta de la que pertenecen, durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mientras se encuentren prestando servicios en esa institución, en la forma y plazos señalados en el inciso segundo del artículo anterior.

El jefe superior de la institución de destino, considerando las funciones señaladas en la comisión de servicio, determinará el equipo a que se integre, debiendo informar a la institución empleadora, a más tardar el 20 de enero del año siguiente a aquel en que se prestaron los servicios, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo al que se integró el funcionario en comisión de servicio, para efectos del pago del incremento, el que será realizado por la institución de origen.

Aquellos funcionarios designados en comisión de servicio en instituciones no beneficiarias del incremento por desempeño colectivo durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, permanecerán como miembros de los equipos que ya estuvieren integrando, o de no integrar ninguno, al momento de ordenarse su comisión de servicio, deberán ser incorporados a un equipo en la institución a la que pertenecen.

Los funcionarios que hayan sido designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero durante el año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, hayan o no sido beneficiados por una beca, no serán incluidos en equipo alguno y no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo durante el período que dure la comisión de servicio.

Derecho al Pago:

El componente de incremento por desempeño colectivo se pagará en las fechas determinadas en el artículo 1° de la ley N° 19.553 a todos aquellos funcionarios incorporados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, que se encuentren en servicio a la fecha de pago y que integren los equipos que hayan alcanzado los niveles de cumplimiento señalados en artículo anterior.

Entidad Pagadora:

La entidad pagadora del incremento por desempeño colectivo será aquella a la que pertenezca el funcionario.

Cambios de Grado:

Si algún funcionario con derecho al incremento por desempeño colectivo **cambia de grado durante el año de ejecución del convenio o durante el año de pago del incremento**, percibirá el incremento aludido en relación a las remuneraciones correspondientes al grado que detentaba al momento de devengarse el pago de esta asignación, conforme lo señalado en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.553.

1 Artículo 4°.- El presente reglamento será aplicable a las instituciones afectas a la asignación de modernización de la ley N° 19.553; al Servicio de Impuestos Internos; y a las entidades que fijen las remuneraciones de sus trabajadores de acuerdo con el artículo 9° del decreto ley N° 1.953 de 1977 y hayan incorporado en sus sistemas de remuneraciones la asignación de modernización. La Contraloría General de la República accederá al beneficio en los términos señalados en el inciso segundo del artículo trigésimo segundo de la ley N° 19.882.

Distribución de recursos excedentes:

Los funcionarios que integren equipos que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más, incrementarán el incentivo por desempeño colectivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° de la ley N° 19.553, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento. Este incremento siempre deberá expresarse en términos porcentuales.

Los recursos presupuestarios que se destinen al pago de este incremento por distribución de recursos excedentes equivaldrán, como máximo, al conjunto de los recursos liberados producto de que algunos equipos definidos para la institución hubiesen obtenido niveles de cumplimiento de las metas fijadas inferiores al 90%. En todo caso, sólo el personal integrante de equipos con niveles de cumplimiento de metas iguales o superiores a 90%, que estén considerados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, podrán incrementar el incentivo por desempeño colectivo, pero sólo hasta el máximo señalado.

El jefe superior de servicio distribuirá los recursos excedentes anualmente entre los equipos que hayan obtenido un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más. En cada uno de los equipos que tengan derecho a recibir estos excedentes, todos los funcionarios integrantes percibirán igual porcentaje, siempre con el tope señalado anteriormente.

De existir dos o más equipos con derecho a recibir estos excedentes, los integrantes de un equipo que obtuvo un nivel de cumplimiento de metas menor, no podrán recibir porcentajes superiores por concepto de esta distribución, en relación a los integrantes del o los equipos que hubieren obtenido niveles superiores de cumplimiento de metas.

• Distinción Autoridades de Gobierno y Jefes Superiores de Servicio:

	COMPONENTE BASE	COMPONENTE INSTITUCIONAL	COMPONENTE COLECTIVO
MINISTRO DEL RAMO (AUTORIDAD DE GOBIERNO)	15%	3% (AUTOMÁTICAMENTE)	0%
AUTORIDADES DE GOBIERNO*	15%	3% (3% / 1,5% / 0%)	0%
JEFES SUPERIORES DE SERVICIO**	15%	7,6% (7,6 % / 3,8 % / 0%)	0%

*Autoridades de Gobierno:

Corresponden a los cargos de Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores y Jefes Superiores de Servicio.

**Jefe Superior de Servicio:

Corresponde al cargo de subsecretario o jefe superior de un servicio público o entidad correspondiente.

Las Autoridades de Gobierno y los Jefes Superiores de Servicio, carecen del derecho al beneficio del Componente Colectivo, con excepción de los Secretarios Regionales Ministeriales, que para estos efectos no tienen la calidad de autoridades de gobierno, según el decreto N° 787, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por lo que les corresponde este beneficio.

Asimismo, el Director del Fondo Nacional de Salud tendrá derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo en un monto equivalente al 5% de la base de cálculo correspondiente.

3.2. Bonificación compensatoria del artículo 8° ley N° 19.553

• Fuente legal

1. Artículo 8° de la ley N° 19.553.

• Concepto

Bonificación destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensión y salud a que esté afecta la asignación de modernización.

Requisitos

1. Percibir la Asignación de Modernización.
2. Procede otorgar esta bonificación si la remuneración imponible no ha excedido el tope de renta mensual imponible de 72,3 UF establecido para el año 2014, por la resolución exenta N° 23 del 7 de enero de 2014, de la Superintendencia de Pensiones.

• Características

1. Rige a contar del año 1998.
2. Aplica a:
 - Los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del decreto ley N° 249, de 1973, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C;
 - Trabajadores del Servicio de Impuestos Internos;
 - Trabajadores de la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, no corresponderá esta bonificación a:

- Trabajadores de las entidades mencionadas en la ley N° 19.490
 - Comisión Chilena de Energía Nuclear
 - Funcionarios afectos a la ley N° 15.076
 - Ni al personal civil de los Servicios de Sanidad de las Fuerzas Armadas regidos por el decreto ley N° 249, de 1973.
3. No es imponible.
 4. Corresponde a un porcentaje sobre la Asignación de Modernización.

· Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 21.116, de 2013

Resumen: el monto a que asciende la bonificación compensatoria contemplada en el artículo 8° de la ley N° 19.553, respecto de los servidores de la Subsecretaría de Defensa adscritos al régimen de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, en adelante CAPREDENA, resulta útil consignar que, ese texto legal, otorga al personal que señala, una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de modernización, cuyo monto será el que resulte de aplicar los distintos porcentajes que indica, según se esté afiliado al sistema del decreto ley N° 3.500, de 1980, o a alguna de las ex cajas de previsión que indica.

A continuación, el inciso segundo del mismo precepto expone, en lo pertinente, que para el personal adscrito a un sistema o régimen previsional diferente de los que menciona, como es el caso de los afiliados a CAPREDENA, tal bonificación será equivalente a la suma de las cotizaciones para salud y pensiones que, con respecto a la referida asignación, le corresponda efectuar al trabajador.

Precisado lo anterior, cabe recordar que el artículo 5° del decreto ley N° 3.501, de 1980 -que fija un nuevo sistema de cotizaciones previsionales y deroga los preceptos que indica-, consigna que a contar de la fecha de vigencia de ese texto legal estará exenta de imposiciones la parte de las remuneraciones que exceda de sesenta unidades de fomento del último día del mes anterior, límite que conforme al artículo 34 del mismo texto legal, no resulta aplicable al personal a que se refiere el inciso primero del artículo 96 del decreto ley N° 3.500, de 1980, es decir, a aquel afecto a los regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Siendo ello así, debe concluirse que el monto de la bonificación en comento, en el caso de los dependientes adscritos a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, es el total de la suma de las cotizaciones aludidas, no existiendo tope alguno.

2. Dictamen N° 1.034, de 2011

Resumen: el artículo 8° de la citada ley N° 19.553, otorga al personal que señala, una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de modernización, cuyo monto será el que resulte de aplicar los porcentajes que indica, sobre el valor del aludido estipendio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Como puede advertirse, el derecho a la bonificación en comento se encuentra directamente relacionado con la percepción de la asignación de modernización.

3. Dictamen N° 53.408, de 2009

Resumen: el artículo 8° de la ley N° 19.553 dispone que los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del decreto ley N° 249, de 1973, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C, del Servicio de Impuestos Internos y de la Dirección del Trabajo, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de modernización, en los montos a que alude ese precepto.

4. Dictamen N° 32.382, de 2005

Resumen: el artículo 8° de ley N° 19.553, establece que el personal a que se aplica el artículo 2° de dicha ley, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de modernización, cuyo monto será el que resulte de aplicar los porcentajes que indica sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Precisado lo anterior, el artículo sexto de ley N° 19.882 establece a contar del año 2003, un premio anual por excelencia institucional para aquel servicio que, siendo beneficiario de la asignación de modernización de ley N° 19.553, se haya destacado por los resultados alcanzados en su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, agregando que el premio consistirá en un monto imponible equivalente a un 5% calculado sobre los estipendios establecidos en el artículo 4° de ley N° 19.553, según corresponda, y se pagará al personal según la modalidad establecida en el artículo 1° de esa misma ley.

En consecuencia, estando la bonificación del artículo 8° de Ley N° 19.553, destinada exclusivamente a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de modernización, y siendo una norma de derecho público, debe aplicarse únicamente a las situaciones que específicamente regula y no es posible entender que rige por la vía de la analogía respecto al premio anual por excelencia institucional del artículo sexto de Ley N° 19.882. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 38.015, de 1995).

5. Dictamen N° 19.811, de 2000

Resumen: es menester recordar que la jurisprudencia de este Ente Fiscalizador contenida, entre otros, en dictamen N° 41.269 de 1999, ha manifestado que tienen derecho a percibir la bonificación compensatoria del artículo 8 de la ley N° 19.553, los funcionarios que se encuentren bajo el tope de 60 unidades de fomento, fijado como límite de imponibilidad, pues son los únicos respecto de los cuales cabe una compensación en razón de cotizaciones de pensiones y salud, en atención a que el incremento adicional de cualquier naturaleza que perciban quienes se encuentran en el tope señalado, no estaría afecto a deducciones y, por tanto, no habría nada que compensar.

A su vez, tratándose de aquellos personales que encontrándose bajo el tope de 60 unidades de fomento, pero que por la percepción de la asignación de modernización en cualquiera de sus componentes, alcancen o sobrepasen ese tope, les corresponderá la percepción de la bonificación compensatoria por las deducciones que se les hayan practicado en razón de cotizaciones de pensiones y salud, hasta alcanzar como máximo el monto de 60 unidades de fomento.

De esta forma, la bonificación compensatoria del artículo 8 de la ley N° 19.553 debe considerarse para efectos de la base de cálculo en el entendido de que al funcionario de que se trate le corresponde la asignación de modernización y se encuentre, además, bajo el límite impositivo, es decir, las 60 unidades de fomento.

• Comentarios

Método de Cálculo:

El valor de esta bonificación corresponderá al monto que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre el total de la Asignación de Modernización, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador. Esto es:

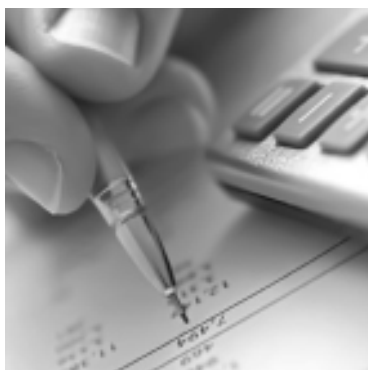
- a) 20,5% para los afiliados al sistema del decreto ley N° 3.500, de 1980.
- b) 25,62% para los afiliados al régimen general de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sección Empleados Públicos.
- c) 21,62% para los afiliados al régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, con rebaja de imposiciones de la letra a) del artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 1.340 bis, de 1930.

Para el personal afiliado a un sistema o régimen previsional diferente de los señalados, tal bonificación será equivalente a la suma de las cotizaciones para salud y pensión que, con respecto a la Asignación de Modernización, le corresponda efectuar al trabajador.

En efecto, si la remuneración excede el tope imponible mensual (72,3 UF para el año 2014), la Asignación de Modernización no estará afecta a cotizaciones y tampoco procederá otorgar dicha bonificación compensatoria del artículo 8° de la ley N° 19.553. Ahora bien, en caso de que dicha renta sumada a la Asignación de Modernización no alcanzan el tope imponible o en conjunto lo exceden, estará afecta a la determinación de la bonificación sólo la parte imponible de la Asignación de Modernización.

Resumen de contenidos aprendidos a este momento:

- Programa de Mejoramiento de la Gestión.
- Componente base.
- Componente institucional.
- Componente colectivo.
- Bonificación compensatoria.



MÓDULO 4

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

MÓDULO 4: OTROS BENEFICIOS

4.1. Asignación de zona

• Fuente legal

1. Artículo 5°, letra b) del decreto ley N° 249, de 1973.
2. Artículo 7° del decreto ley N° 249, de 1973, sustituido por el artículo 26° del decreto ley N° 450, de 1974.
3. Artículo 12 de la ley N° 19.185.
4. Ley N° 19.354.

• Concepto

Asignación otorgada a aquellos trabajadores que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna las condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida.

El porcentaje de asignación establecido para cada zona, se calcula sobre el sueldo base de la escala de remuneraciones, aumentado el monto resultante en un 40%.

Requisitos

1. Residencia permanente en un lugar cuyas características sean las previstas por la ley, es decir, condiciones especiales de aislamiento o costo de vida.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
2. Aplica a los trabajadores pertenecientes a las entidades regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249 de 1973;
3. No imponible;
4. Es una asignación compensatoria de carácter adicional;
5. Se devenga mientras el trabajador desempeñe su empleo en la provincia o territorio correspondiente;
6. Se calcula sobre el sueldo base;

7. Las provincias y territorios que dan derecho a este beneficio se contemplan en el artículo 7° del decreto ley N° 249 de 1973, y sus modificaciones posteriores contenidas en:

- Artículo 26° del decreto ley N° 450, de 1974.
- Decreto ley N° 1.182, de 1975.
- Artículo único del decreto ley N° 2.244, de 1978.
- Artículo 14° del decreto ley N° 2.879, de 1979.
- Artículo 17° del decreto ley N° 3.529, de 1980.
- Artículo 7° del decreto ley N° 3.650, de 1981.
- Artículo único de la ley N° 18.310.
- Artículo 12° de la ley N° 19.185.
- Artículo 5° de la ley N° 19.354.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 61.859, de 2011

Resumen: El artículo 7° del decreto ley N° 249, de 1973, establece una asignación de zona para el trabajador que, para el desempeño de su empleo, se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida, la que, en lo que interesa, asciende a un 25% para la localidad de San Juan de la Costa.

Enseguida, cabe agregar, de acuerdo con lo señalado por la jurisprudencia de este Órgano de Control, entre otros, en los oficios N°s. 26.267, de 1996, y 6.189, de 2009, transcritos en su oportunidad a la referida Contraloría Regional, que el indicado porcentaje solo puede ser percibido por aquellos empleados que se desempeñen en el sector geográfico que posea tal denominación y no por quienes habitan en la comuna que tiene igual nombre y es más extensa.

2. Dictamen N° 21.251, de 2003

Resumen: El artículo 1° de la ley N° 19.354, modificó el régimen de asignación de zona para los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° de decreto ley N° 249, de 1973, exceptuado el personal regido por la ley N° 15.076, disponiendo que los porcentajes de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del decreto ley recién citado, sustituido por el artículo 26 del decreto ley N° 450, de 1974, se calcularán sobre el sueldo base de la escala de remuneraciones, aumentado el monto resultante en un 40%.

Asimismo, el artículo 4° de la antes citada ley N° 19.354 eliminó la asignación de antigüedad de la base de cálculo del beneficio de que se trata.

Por su parte, el artículo 1° transitorio del referido texto legal, concedió a los trabajadores a que se refieren sus artículos 1°, 2° y 3°, -esto es, el personal de las entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley

N° 249, de 1973, el de las instituciones fiscalizadoras y el de las municipalidades- "una planilla suplementaria por el monto que resulte de calcular el porcentaje de asignación de zona a que estuvieren afectos, sobre la asignación de antigüedad que cada uno de ellos se encontrare percibiendo, a la fecha de publicación de esta ley ", vale decir, al 2 de diciembre de 1994.

A continuación, el inciso segundo del mismo precepto citado agrega que el trabajador que se encontrare en la situación descrita, "conservará este beneficio en tanto mantenga la propiedad de su actual empleo dentro del territorio de la localidad correspondiente".

Finalmente, su inciso tercero, previene que dicha planilla suplementaria no será imponible ni tributable para ningún efecto legal, se reajustará en la misma forma y monto en que lo sean las remuneraciones del sector público, y se absorberá con los aumentos de remuneraciones derivados de los futuros ascensos o promociones del respectivo trabajador.

Al respecto, cabe considerar que el objetivo tenido en cuenta por el legislador al excluir la asignación de antigüedad del cálculo de la asignación de zona - de modo que éste se compute tan sólo sobre el sueldo base fue el hecho que la permanencia de un funcionario en un mismo grado no guarda relación alguna con los fundamentos de la asignación de zona, los cuales son compensar a quienes se vean obligados a residir en una provincia o territorio que reúna ciertas condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de la vida. (Aplica dictamen N° 9.966, de 1995).

3. Dictamen N° 49.373, de 2002

Resumen: Cabe señalar que la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 3°, letra e), define remuneración, como "cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras".

Por su parte, el artículo 7°, inciso primero, del decreto ley N° 249, de 1973, reemplazado por el artículo 26 del decreto ley N° 450, de 1974, dispone que el trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida recibirá la asignación de zona que se indica para cada caso.

Como puede apreciarse, el concepto de remuneración comprende todas las contraprestaciones en dinero que un servidor percibe en razón de su empleo o función, pagadas habitual y permanentemente, debiendo descartarse los estipendios que no poseen esa calidad, esto es, los eventuales y accidentales, como también aquellos afectos a fines determinados, por lo que cabe concluir que la asignación de zona es una remuneración permanente, que se otorga a los trabajadores que cumplan con las condiciones señaladas en la mencionada normativa legal.

Así, por lo demás, lo ha manifestado reiteradamente esta Contraloría General en sus dictámenes N°s. 27.437, de 1983; 43.199, de 1999 y 42.204, de 2002, entre otros, al disponer que los emolumentos percibidos por concepto de asignación de zona tienen el carácter de una remuneración de naturaleza permanente, que se paga en forma habitual mientras subsistan los hechos que la generan.

• Comentarios

Para las capitales de cada región del país, el decreto ley N° 450, de 1974, establece los siguientes porcentajes correspondientes a la Asignación de Zona.

ASIGNACIÓN DE ZONA		
REGIÓN	CAPITAL REGIONAL	PORCENTAJE ASIGNACIÓN DE ZONA
XV	ARICA	40%
I	IQUIQUE	40%
II	ANTOFAGASTA	30%
III	COPIAPÓ	25%
IV	LA SERENA	10%
V	VALPARAÍSO	0%
RM	SANTIAGO	0%
VI	RANCAGUA	0%
VII	TALCA	0%
VIII	CONCEPCIÓN	20%
RIX	TEMUCO	15%
RXIV	VALDIVIA	15%
RX	PUERTO MONTT	15%
RXI	COYHAIQUE	105%
RXII	PUNTA ARENAS	70%

El detalle del porcentaje de Asignación de Zona correspondiente a provincias y a territorios específicos distintos a las capitales de cada región, están establecidos en las modificaciones al artículo 7° del decreto ley N° 249 de 1973, anteriormente mencionadas.

Método de Cálculo

La ley N° 19.354, establece que el procedimiento de cálculo de esta asignación, a contar del 1° de junio de 1994, será el siguiente para cada caso:

- Respecto del personal regido por la Escala Única de Sueldos, exceptuado el personal regido por la ley N° 15.076, el porcentaje se determina sobre el Sueldo Base de la escala de remuneraciones, aumentando el monto resultante en un 40%.
- Para el personal de Contraloría General de la República y el de las Instituciones Fiscalizadoras, (artículo 5° y 7° del decreto ley N° 3.551, de 1980), el porcentaje se determina sobre el Sueldo Base fijado para ellas, aumentando el monto resultante en un 40%.
- Para el personal de Municipalidades, los porcentajes de la asignación de zona se determinarán sobre el Sueldo Base propio, aumentando el monto resultante en un 40%.
- Respecto de los demás trabajadores, incluidos los profesionales funcionarios regidos por la ley N° 15.076, la asignación se calculará sobre la base de sus remuneraciones permanentes.
- Para los profesionales funcionarios regidos por la ley N° 19.664, la asignación se determina sobre el Sueldo Base, Asignación de Antigüedad y Asignación de Experiencias Calificada.

El artículo primero transitorio de la ley N° 19.354, concede una planilla suplementaria por el monto que resulte de calcular el porcentaje de asignación de zona a que estuvieren afectos los trabajadores que se rigen por los artículos 1° del decreto ley N° 249, de 1973, exceptuado el personal regido por la ley N° 15.076; el personal regido por la letra a) del artículo 7° del decreto ley N° 3.551, de 1980; y el personal regido por el artículo 25° del decreto ley N° 3.551, de 1980, sobre la asignación de antigüedad que cada uno de ellos se encontrare percibiendo al 2 de diciembre del año 1994. Esta planilla se devengará a contar del 1° de junio de 1994, no será imponible ni tributable para ningún efecto legal, se reajustará en la misma forma y monto en que lo sean las remuneraciones del sector público y se absorberá por los aumentos de remuneraciones derivados de los futuros ascensos o promociones del respectivo trabajador. Los trabajadores podrán conservar este beneficio en tanto mantengan la propiedad de su actual empleo dentro del territorio de la localidad correspondiente.

Ejemplo Asignación de Zona para Profesional grado 9° de la Escala Única de Sueldos destinado a la ciudad de Antofagasta (30%).

$$\begin{aligned}
 \text{ASIG. ZONA} &= \$ 355.636 \text{ (Sueldo Base)} \times 30\% \text{ Antofagasta} = \$ 106.691 \text{ (100\%)} \\
 &\$ 106.691 \quad \times 40\% \text{ Zona} \quad = \$ 42.676 \text{ (40\%)} \\
 &\$ 106.691 \quad + \$ 42.676 \quad = \$ 149.367 \text{ TOTAL}
 \end{aligned}$$

Ejemplo Asignación de Zona para Administrativo grado 17° de la Escala Única de Sueldos destinado a la ciudad de Temuco (15%).

$$\begin{aligned}
 \text{ASIG. ZONA} &= \$ 192.109 \text{ (Sueldo Base)} \times 15\% \text{ Temuco} = \$ 28.816 \text{ (100\%)} \\
 &\$ 28.816 \quad \times 40\% \text{ Zona} \quad = \$ 11.526 \text{ (40\%)} \\
 &\$ 28.816 \quad + \$ 11.526 \quad = \$ 40.342 \text{ TOTAL}
 \end{aligned}$$

4.2. Bonificación especial zona extrema

• Fuente legal

1. Artículo 13° ley N° 20.212.
2. Artículo 27° ley N° 20.559.
3. Artículo 29° ley N° 20.717.

• Concepto

Estipendio que se establece en atención a las especiales condiciones de aislamiento geográfico y fin de compensar los diferenciales de costo de vida con la región metropolitana, a los funcionarios de las entidades y regiones que la ley indica.

Requisitos

1. Pertenecer a las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley N° 249, de 1973, y del Título I del decreto ley N° 3.551, de 1980, y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil.
2. Desempeño en la Primera, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

• Características

1. Rige a contar del 1 de enero de 2007;
2. Aplica a los trabajadores de las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley N° 249, de 1973, y del Título I del decreto ley N° 3.551, de 1980, y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil;
3. Es imponible, en forma gradual, acorde a lo establecido en la ley N° 20.717 ;
4. Consta en valores trimestrales a pagar en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre;
5. Los montos a percibir por el funcionario serán proporcionales al tiempo trabajo en el trimestre respectivo;
6. De acuerdo al artículo 27° de la ley N° 20.559, esta asignación se reajustará conforme a los reajustes generales de remuneraciones que se otorguen a los trabajadores del sector público con posterioridad al contenido en el artículo 1° de esa ley.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 1.300, de 2014

Resumen: Del tenor de los artículos 10, 13, 14, 25, 26, 35, 38 y 39 de la ley N° 20.717, aparece que los aguinaldos, los bonos de escolaridad, el bono especial no imponible, el bono de vacaciones, el bono de desempeño laboral, el bono no imponible para funcionarios del servicio nacional de aduanas y el bono especial para el personal del servicio electoral, no serán imponibles ni tributables y, en consecuencia, no estarán afectos a descuento alguno.

Sin perjuicio de lo anterior, como excepción a la regla general, a contar del 1 de enero de 2014, las bonificaciones especiales que benefician a funcionarios que se desempeñen en zonas extremas del país, establecidas en el artículo 3° de la ley N° 20.198, el artículo 13 de la ley N° 20.212, el artículo 3° de la ley N° 20.250 y el artículo 30 de la ley N° 20.313, tendrán el carácter de imponibles para efectos de pensiones y salud.

2. Dictamen N° 48.716, de 2012

Resumen: El artículo 13 de la aludida ley N° 20.212, establece que se concede, a partir del 1 de enero de 2007, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley N° 249, de 1973, y el Título I del decreto ley N° 3.551, de 1980, y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil, que se desempeñan en la Primera, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Luego, la mencionada norma establece, en su inciso segundo, cuatro tramos temporales anuales (enero de 2007, enero de 2008, enero de 2009 y enero de 2010), que indican los valores trimestrales a pagar por concepto de la citada bonificación, en cada anualidad.

De acuerdo al inciso final del mencionado artículo 13, durante esos años, la bonificación otorgada no estará sujeta al reajuste general de remuneraciones.

Concordante con lo anterior, el dictamen N° 44.273, de 2011, relativo a la aplicación del reajuste establecido mediante la ley N° 20.486 para el año 2011, señaló que por los años que no se mencionan en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 20.212, el monto de la bonificación no se encuentra excluido de los eventuales reajustes generales de remuneraciones.

De este modo, se advierte que a contar del mes de enero de 2011, este estipendio se encontró sujeto a la regla general de reajuste de remuneraciones, por lo cual, desde esa fecha debió aplicarse el reajuste dispuesto por el artículo 1° de la ley N° 20.486, esto es, excluyendo el mes de diciembre de 2010, por cuanto esa mensualidad se encontraba sujeta a la norma especial del referido artículo 13 de la ley N° 20.212.

Ahora bien, la ley N° 20.559, que contempla el reajuste de remuneraciones para el año 2012, a contar del 1 de diciembre de 2011, prescribe en su artículo 27 que la bonificación regulada en el artículo 13 de la ley N° 20.212, se reajustará en lo sucesivo, conforme a los reajustes generales de remuneraciones que se otorguen a los trabajadores del sector público con posterioridad al contenido en el artículo 1° de esa ley.

Por lo tanto, sin perjuicio del reajuste de 4,2 % de la ley N° 20.486, que debió aplicarse al bono de zona extrema a contar del 1 de enero de 2011, solo procederá el reajuste del referido emolumento, de acuerdo con las reglas generales, a contar de la fecha que determine la ley de reajuste para el sector público que se dicte al efecto en el futuro, toda vez que el referido artículo 27 de la ley N° 20.559 lo excluye del que este texto legal dispone.

3. Dictamen N° 71.046, de 2012

Resumen: A su turno, en lo relativo al pago de la bonificación de zona extrema contemplada en el artículo 13 de la ley N° 20.212, es útil recordar que dicho precepto otorga el estipendio en análisis, entre otros, a los trabajadores de las entidades remuneradas por el decreto ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en la Décimo Primera Región, situación en la que se encuentra la funcionaria en referencia.

Enseguida, respecto a la asignación de zona, es dable señalar que el artículo 7° del referido decreto ley N° 249, de 1973, establece que dicho emolumento corresponde al trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de la vida, el cual, según indica, asciende a un 105% de las remuneraciones pertinentes respecto de aquellos empleados que cumplen labores en la localidad de Coyhaique, como ocurre con la aludida servidora, estipendio cuya percepción, según se advierte de la normativa en estudio, resulta compatible con la bonificación de zona extrema tratada precedentemente.

• Comentarios

Tabla de Valores

El valor trimestral, año 2014, para la zona extrema, es el siguiente:

COBERTURA	MONTO TRIMESTRAL ENERO 2010 (ART. 13 LEY N° 20.212)	MONTOS TRIMESTRALES AÑO 2014 (LEY N° 20.717)
PRIMERA REGIÓN	\$165.000	\$189.553
SEGUNDA REGIÓN		
DÉCIMO PRIMERA REGIÓN	\$243.000	\$279.159
DÉCIMO SEGUNDA REGIÓN		
PALENA		
ISLA DE PASCUA		
JUAN FERNÁNDEZ		
PROVINCIA DE CHILOÉ	\$ 90.000	\$103.392

Valores Trimestrales Reajustados (aplicación del dictamen N° 48.716, de 2012): A continuación los valores para cada zona, de acuerdo a los reajustes anuales a las remuneraciones del sector público.

VALORES TRIMESTRALES REAJUSTADOS					
COBERTURA	1 ENERO 2010 (LEY N° 20.212)	AÑO 2011 (LEY N° 20.486)	AÑO 2012 (LEY N° 20.559)	AÑO 2013 (LEY N° 20.642)	AÑO 2014 (LEY N° 20.717)
	FIJO	4,2%	5%	5%	5%
PRIMERA REGIÓN	\$165.000	\$171.930	NO APLICA	\$180.527	\$189.553
SEGUNDA REGIÓN					
DÉCIMO PRIMERA REGIÓN	\$243.000	\$253.206	NO APLICA	\$265.866	\$279.159
DÉCIMO SEGUNDA REGIÓN					
PALENA					
ISLA DE PASCUA					
JUAN FERNÁNDEZ					
PROVINCIA DE CHILOÉ	\$ 90.000	\$93.780	NO APLICA	\$98.469	\$103.392

De la impondibilidad de las bonificaciones especiales de zonas extremas del país

A contar del 1 de enero de 2014, las bonificaciones especiales que benefician a funcionarios que se desempeñen en zonas extremas del país, establecidas en el artículo 3° de la ley N° 20.198, el artículo 13 de la ley N° 20.212, el artículo 3° de la ley N° 20.250 y el artículo 30 de la ley N° 20.313, tendrán el carácter de impondibles para efectos de pensión y salud, conforme al siguiente cronograma:

CRONOGRAMA PARA PORCENTAJE DE COTIZACIONES (PARA EFECTOS DE SALUD Y PENSIONES ACORDE CON EL SISTEMA O RÉGIMEN PREVISIONAL)	
AÑO 2014	Cotización equivalente al 40% del valor que la bonificación especial tenga para ese año.
AÑO 2015	Cotización equivalente al 80% del valor que la bonificación especial tenga para ese año.
AÑO 2016	Cotización se aplicará sobre el valor total de la bonificación especial que proceda.

4.3. Horas extraordinarias

• Fuente legal

1. Artículo 5°, decreto ley N° 249, de 1973.
2. Artículo 10, decreto ley N° 1.608, de 1976.
3. Artículo 8 y 10 del decreto con fuerza de ley N° 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
4. Ley N° 18.834 (artículos 65, 66, 67, 68, 69 y 98 letra c).
5. Artículo 9° de la ley N° 19.104.

• Concepto

Es un estipendio que se paga a los servidores regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, como contraprestación a la realización de trabajos impostergables, por disposición de la autoridad superior del servicio y en las condiciones previstas por la ley, a continuación de la jornada ordinaria de trabajo, de noche o en días sábado, domingo y festivos. La citada norma señala que esos trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario, y de no ser ello posible por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones.

Requisitos

El derecho a las horas extraordinarias se configura, cualquiera sea la legislación aplicable en la materia, cuando se cumplen tres requisitos copulativos esenciales:

1. Que hayan de cumplirse tareas impostergables,
2. Que exista orden del Jefe Superior del Servicio, y
3. Que los trabajos respectivos se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos.

• Características:

1. Tributable;
2. No imponible;
3. Deben autorizarse mediante actos administrativos exentos de toma de razón, los que deben dictarse antes de la realización de los trabajos extraordinarios, ya que estos sólo rigen para el futuro, a menos que exista una disposición expresa en contrario;
4. El **máximo de horas extraordinarias diurnas cuyo pago podrá autorizarse, será de 40 horas por funcionario** al mes.

Sólo podrá excederse esta limitación cuando se trate de trabajos de carácter imprevisto motivado por fenómenos naturales o calamidades públicas que hagan imprescindible trabajar un mayor número de horas extraordinarias. De tal circunstancia deberá dejarse expresa constancia en la resolución que ordene la ejecución de tales trabajos extraordinarios. Mediante uno o varios decretos supremos emanados del Ministerio de Hacienda, podrá exceptuarse de la limitación mencionada a aquellos servicios que por circunstancias especiales puedan necesitar que determinado personal trabaje un mayor número de horas extraordinarias.

Definiciones Importantes:

- **Jornada Ordinaria:** corresponde a la jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la ley N° 18.834, las que corresponden a cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder las nueve horas diarias.
- **Trabajo Nocturno:** Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente.
- **Descanso complementario:** compensación que corresponde por la realización de trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos.

El descanso complementario destinado a compensar los **trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada**, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento.

Dada la naturaleza de los trabajos nocturnos, les corresponde una retribución especial más elevada que la prevista para los trabajos extraordinarios a continuación de la jornada, consistente en una compensación con descanso complementario según el tiempo trabajado más un aumento de un cincuenta por ciento.

- **Prescripción del Descanso Complementario:** el plazo para impetrar el beneficio del descanso complementario es el contemplado en el artículo 161 de la ley N° 18.834, esto es, de dos años contados desde la fecha en que se hizo exigible este derecho.
- **Prescripción del pago de Horas Extraordinarias:** el derecho a cobro de este beneficio prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hizo exigible este derecho.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 65.532 de 2011

Resumen: El artículo 66 de la ley N° 18.834, dispone que el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables y añade que los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario, y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Enseguida, es menester anotar que los trabajos extraordinarios proceden y otorgan los derechos correlativos -compensación con descanso complementario o su pago-, cuando concurren tres requisitos copulativos, esto es, que hayan de cumplirse tareas impostergables, que exista orden del jefe superior del servicio y que los trabajos respectivos se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos o festivos, tal como se ha informado en los dictámenes Nos 12.215, de 1999 y 41.431, de 2000, de este origen.

En este sentido, es útil recordar que la jurisprudencia de este Órgano de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes Nos 9.324, de 1999 y 6.720, de 2005, ha sostenido que las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos exentos del trámite de toma de razón, los que deben dictarse en forma previa a la realización de aquéllas, y en ellos se individualizará el personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar y el período que comprende la autorización.

2. Dictamen N°43.664, de 2010

Resumen: En este contexto, es conveniente indicar que el artículo 65, inciso primero, de la señalada ley N° 18.834, prescribe que "La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias."

A su vez, el artículo 66 del mismo texto legal establece, en lo pertinente, que el Jefe Superior de la institución o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables. Agrega que dichos trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Enseguida, es menester hacer presente que en armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 6.720, de 2005, y 72.855, de 2009, las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos que deben dictarse en forma previa a la realización de aquéllas, individualizando al personal que las desarrollará, el número de horas a realizar y el período que éstas comprenden, por lo que sólo las aprobadas en las condiciones referidas habilitan a obtener el descanso complementario o el recargo en las remuneraciones.

3. Dictamen N° 28.472, de 2006

Resumen: Las horas extraordinarias de los servidores mencionados, incluidos los dependientes de las municipalidades, cualquiera sea el régimen previsional al que se encuentren adscritos, por expreso mandato del referido artículo 9° de Ley N° 18.675, no están afectas a cotizaciones y no revisten el carácter de imponderables. Así, por lo demás lo ha expresado la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, entre otros, en los Dictámenes N°s. 4.126 y 39.100, ambos de 2001.

4. Dictamen N°25.079, de 2001

Resumen: De conformidad a lo preceptuado en el artículo 60 de la Ley N° 18.834, las autoridades que allí se mencionan podrán ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, labores que de acuerdo a la misma norma deberán compensarse con descanso complementario o con un recargo de remuneraciones.

Luego, de lo precedentemente expuesto, se colige que la encomendación de labores más allá de la jornada ordinaria de trabajo, es un asunto cuya determinación está entregada por la ley a la autoridad administrativa, en los términos señalados en el aludido artículo, sin que se requiera autorización o consentimiento del funcionario en orden a aceptar la realización de las labores extraordinarias asignadas.

5. Dictamen N°22.876, de 1999

Resumen: Procede pagar las horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones en la fecha de pago establecida para el servicio correspondiente. Ello, porque conforme artículo 89 de la ley N° 18.834, las remuneraciones se devengan desde el día en que se asuma el cargo y se pagaran por mensualidades iguales y vencidas, mientras que las fechas efectivas de pago serán distintas para cada organismo según lo determine el presidente de la república. A su vez, el artículo 60 del estatuto dispone que el jefe superior del servicio, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, podrán ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, los que se compensaran con descanso complementario o, si ello no fuere posible por razones de buen servicio, con recargo en las remuneraciones. Asimismo, al pagarse las horas extras con la remuneración, por razones de economía, tiempo y mejor aprovechamiento de recursos humanos, significa incluir en esta un número de horas trabajadas en el mes de que se trata y aquella porción laborada en el mes anterior, lo que no altera la normativa indicada, pues el legislador no previo expresamente la fecha del respectivo pago, porque el tiempo trabajado en exceso se compensaría, primeramente, con descanso extraordinario.

• Comentarios

Método de cálculo: compensación de horas extraordinarias realizadas

El descanso complementario por trabajos a continuación de la jornada será igual al tiempo trabajado más un aumento del 25% y, de un 50%, respecto de la compensación por trabajos nocturnos o en días sábados, domingos o festivos.

Si dicho descanso no es posible otorgarlo, aplica la compensación a través de la asignación respectiva, la cual consiste en el recargo de un 25% del valor de la hora de trabajo para el caso de horas extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria, o de un 50%, para el caso de horas nocturnas, o realizadas en días sábados, domingos o festivos.

El valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cociente que se obtenga de dividir por 190 la remuneración mensual correspondiente a la [suma del sueldo base](#), [la asignación de antigüedad](#), [asignación sustitutiva](#) y [la asignación profesional](#) cuando procedan.

Base de cálculo de la compensación:

El pago de la asignación en el caso del personal regido por la Escala Única de Sueldos, se determina de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10° del decreto con fuerza de ley N° 1.046 de 1977, del Ministerio de Hacienda, complementado por las leyes Nos 19.104 y 19.185:

Escala Única de Sueldos:

1. Sueldo Base
2. Asignación de Antigüedad
3. Asignación Sustitutiva *
4. Asignación Profesional **

*Rige a contar del 01/01/1993. Para casos especiales en que no aplica la Asignación Sustitutiva, se debe considerar la asignación dispuesta por el decreto ley N° 2.411 de 1978 y el decreto ley N° 3.551, de 1980.

** Técnicos de Nivel Superior, verificar aplicación de la Asignación Especial otorgada por la ley N° 19.699.

Ejemplos:

Horas extraordinarias, para un profesional grado 8° de la Escala Única de Sueldos, que realizó 26 horas diurnas y 39 horas durante el mes de abril de 2013. No tiene asignación de antigüedad.

1. Cálculo horas extraordinarias diurnas:

Base de cálculo

Sueldo \$ 384.125

Asignación Sustitutiva \$ 656.589

Asignación Profesional \$ 294.684

TOTAL \$ 1.335.398 / 190= 7028,41 (Valor hora diaria)

Recargo 25%= \$ 8.786 (Valor horas extras diurnas) * 26 horas (multiplicado por el número de horas realizadas)

= \$ 228.436

2. Cálculo horas extraordinarias nocturnos:

Base de cálculo

Sueldo \$ 384.125

Asignación Sustitutiva \$ 656.589

Asignación Profesional \$ 294.684

TOTAL \$ 1.335.398 / 190= 7028,41 (Valor hora diaria)

Recargo 50%= \$ 10.542,62 (Valor horas extras nocturnas) * 39 horas (multiplicado por el número de horas realizadas)

= \$ 411.162

4.4. Viáticos

4.4.1. Viático nacional

• Fuente legal

1. Artículo 98° letra e), de la ley N° 18.834.
2. Artículo 11° del decreto ley N° 1.608, de 1976.
3. Decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
4. Decreto N° 115, de 1992, del Ministerio de Hacienda.

• Concepto de viático

Los trabajadores del sector público que en su carácter de tales y por razones de servicio deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la República, tendrán derecho a percibir un subsidio, que se denominará viático, para los gastos de alojamiento y alimentación en que incurrieren, el que no será considerado sueldo para ningún efecto legal.

Requisitos

1. Debe existir previamente una orden administrativa, disponiendo el cometido o comisión señalándose si se incurrirá en gastos de alimentación o alojamiento, situación que deberá ser calificada por la autoridad.

• Características

1. Aplica a: todos los trabajadores de la Administración Pública, Organismos e Instituciones Fiscales, Semifiscales o Autónomas; Empresas, Sociedades o Instituciones del Estado tanto del Gobierno Central como descentralizadas, Municipalidades, Sociedades o Instituciones Municipales y en general de la Administración del Estado, tanto central como descentralizada y de aquellas empresas, sociedades y entidades públicas o privadas en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones, tengan aporte de capital mayoritario o en igual proporción, participación o representación, con las excepciones que se señalan en el inciso 2° del artículo 2 del DFL N° 262, de 1977 del Ministerio de Hacienda;
2. Es un estipendio de carácter indemnizatorio;
3. Accidental;
4. No imponible;
5. No tributable.

Conglomerados Urbanos y Suburbanos que constituyen una misma localidad:

Según decreto N° 115 de 11 de Febrero de 1992, del Ministerio de Hacienda y sus modificaciones, constituyen una misma localidad para los efectos de pago de viático:

EN LA IV REGIÓN: Las comunas de La Serena, Coquimbo, a excepción de las localidades de Tongoy y Guanaqueros en la Comuna de Coquimbo.

EN LA V REGIÓN: Las comunas de Valparaíso, Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana.

EN LA REGIÓN METROPOLITANA: Las comunas de Santiago, San Miguel, San Joaquín, San Ramón, La Cisterna, San Bernardo, Puente Alto, La Granja, La Pintana, La Florida, Peñalolén, Macul, Ñuñoa, La Reina, Las Condes, Providencia, Conchalí, Quilicura, Renca, Lo Prado, Cerro Navia, Quinta Normal, Pudahuel, Estación Central, Maipú, Cerrillos, El Bosque, Recoleta, Vitacura, Lo Espejo, Independencia, Pedro Aguirre Cerda, Huechuraba y Lo Barnechea, exceptuando la localidad de Farellones.

EN LA VIII REGIÓN: Las comunas de Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Penco y Talcahuano.

EN LA IX REGIÓN: Las comunas de Temuco y Padre Las Casas.

Viático completo - limitaciones:

Mensual: 100% del viático completo por los 10 primeros días seguidos o alternados en cada mes calendario, y 50% por el resto de los días. (Artículo 8°- Inciso 1°- Dto. Reglamentario N° 262, de 1977).

Excepción: Podrá disponerse respecto de un mismo funcionario, por una sola vez en el año, el cumplimiento de comisiones de hasta 30 días continuados, prorrogables por otros 15 días, con 100% del viático correspondiente (artículo 8°- Inciso Final- Dto. Reglamentario N° 262 de 1977).

Anual: 100% de viático completo por un período de hasta 90 días seguidos o alternados en cada año presupuestario. Por los días en exceso procede cancelar el 50% del viático (artículo 8°- Inciso 2°- Dto. Reglamentario N° 262/77).

Sin perjuicio de lo anteriormente estipulado y conforme lo señalado en el artículo 4° de la ley N° 19.020 el Ministro de Obras Públicas en casos calificados y dentro de los límites presupuestarios, podrá autorizar respecto de los profesionales, funcionarios y trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y de sus Servicios dependientes, que tengan facultad para construir obras, y de la Dirección General de Aguas del Ministerio de Obras Públicas que por sus funciones deban trasladarse a terreno para ejecutar obras o realizar estudios, la no aplicación del límite de diez días señalado en el inciso primero del artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, sobre viáticos para comisiones o cometidos de servicio, en el territorio nacional. A su vez, el límite de noventa días señalado en el inciso segundo de esa disposición legal podrá extenderse a ciento ochenta días, con las mismas condiciones expresadas en dicho inciso.

Respecto al personal que cumple jornadas parciales, el cálculo del viático debe hacerse sobre la base del sueldo asignado al grado que corresponda, aún cuando el funcionario no cumpla jornada completa.

Modalidades especiales de viático

- **Viático por concepto de alojamiento sin incurrir gastos de alimentación:**

Corresponde el **60% del viático** completo cuando el funcionario en el desempeño de un cometido o comisión se ve obligado a pernoctar fuera del lugar de su desempeño habitual, pero sin incurrir en gastos de alimentación.

- **Viático Parcial:**

Corresponde a un **40% del viático completo** si el trabajador no pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual, y recibe alojamiento por cuenta del servicio, institución o empresa empleadora, o pernocta en trenes, buques o aeronaves. Si utilizara cualquier otro medio le corresponde un 100%.

- **Viático de Campamento:**

Corresponde el **30% del viático completo** para el trabajador cualquiera sean sus funciones y que por la naturaleza de ellas debe vivir en campamentos fijos, alejados de las ciudades. Este se suspende, cuando el funcionario debe cumplir un cometido adicional, que le de derecho a otro tipo de viático, percibiendo este último beneficio.

- **Viático de Faena:**

Corresponde el 20% del viático completo a aquellos funcionarios que para realizar sus labores habituales, deben trasladarse diariamente a lugares alejados del centro urbano, como faenas camineras o garitas de peaje, alcanzando este beneficio no solamente al personal que cumple la función operativa, sino también a aquel que desarrolla labores de apoyo, supervigilancia o fiscalización.

A su vez el artículo 5° de la Ley N° 19.882 establece que a contar del 23 de Junio de 2003, el viático de Faena para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Agrícola y Ganadero será de un 40% del viático completo.

Por su parte, el artículo 19 de la Ley N° 19.916, hizo aplicable a contar del 22 de diciembre de 2003, al Servicio Nacional de Aduanas lo establecido en el artículo 5°, de la Ley N° 19.882.

Incompatibilidades:

Si bien el DFL N° 262, de 1977, no establece una incompatibilidad expresa entre los viáticos, salvo cuando alude al de faena, estos beneficios por su carácter indemnizatorio, no pueden ser percibidos simultáneamente, de manera que procediendo por un concepto, no es posible impetrarlo por otro.

Anticipo de Viático:

La autoridad que ordene comisiones o cometidos está facultada para disponer el anticipo de viáticos.

Reintegro:

El trabajador que se le paguen viáticos indebidamente, estará obligado a reintegrar las sumas así percibidas, siendo solidariamente responsable del reintegro, la autoridad que dispuso la comisión o cometido, sin perjuicio de las facultades que le asisten al Contralor General. Asimismo, concedidos los anticipos y si la comisión o cometido no se cumple dentro del plazo de 10 días, deberá reintegrarse la cantidad recibida dentro de los cinco días siguientes al término de dicho plazo.

Monto del viático diario

Corresponde al porcentaje que en cada caso se indica aplicado sobre el sueldo base mensual:

MONTO VIÁTICOS MONEDA NACIONAL Personal regido por la escala única de sueldos			
Grado A	16%	del Grado A	\$102.711
Grados B Y C	15%	del Grado A	\$96.291
Grados 1A al 4°	12%	del Grado 1-A	\$72.362
Grados del 5° al 10°	10%	del Grado 5°	\$47.715
Grados del 11° al 21°	16%	del Grado 14°	\$38.724
Grados del 22° al 31°	26%	del Grado 25°	\$28.802

Instrucciones para el control de los viáticos:

Las comisiones de servicios y los cometidos que se ordenen, deben ser dispuestas, como norma general, con anterioridad a la realización de las labores encomendadas y, en todo caso, antes de cursarse las planillas de viáticos correspondientes. En dichas resoluciones, se deberá dejar constancia de la fecha de inicio y término de ella, el lugar en que habrá de cumplirse y la imputación presupuestaria del gasto.

Si por razones de buen servicio, el funcionario debe alejarse de su lugar de desempeño habitual intempestivamente, se dictará la resolución con posterioridad, expresando los fundamentos y dejando establecidas las circunstancias de ello.

Los Oficiales de Presupuesto, Habilitados o los funcionarios que tengan a su cargo el pago de viáticos, deben llevar un control individual por funcionario, mediante tarjeta, kardex u otro sistema similar.

Atendiendo la frecuencia de las comisiones de servicios o cometidos, la autoridad podrá dictar una sola resolución colectiva y fundada, que servirá de base para otorgar anticipos y liquidaciones, documento que deberá contener:

- Nombre de los funcionarios, cargos y grados.
- Localidades de desempeño de las comisiones o cometidos.
- Periodo que comprende la autorización.
- Imputación del gasto.

Establecer la obligación de liquidar mensualmente los viáticos a través de planillas.

Las planillas mensuales de pago deben contener:

1. Nombre del funcionario
2. Grado
3. Número de resolución que autoriza la comisión o cometido
4. Localidad de desempeño
5. Duración total de la comisión o cometido
6. Monto parcial, fraccionado en días completos y sin pernoctar
7. Total devengado
8. Anticipo de viáticos a devengar
9. Total líquido a pagar.

Ejemplo Viático Moneda Nacional:

Funcionario Técnico grado 17° de la Escala Única de Sueldos, es enviado en comisión de servicios a la ciudad de Santiago, con residencia en La Serena, solo incurrió en gastos de alimentación.

Inicio de Comisión: 18 al 29 de agosto de 2014.

Ver tabla y utilizar la columna correspondiente al grado 17°, la cual indica que el viatico al 100% es de \$ 38.724. Luego a este monto se le calcula el 40%, obteniendo como resultado \$ 15.490.

Días	% de viatico	Valores
18	40%	\$ 15.490
19	40%	\$ 15.490
20	40%	\$ 15.490
21	40%	\$ 15.490
22	40%	\$ 15.490
23	40%	\$ 15.490
24	40%	\$ 15.490
25	40%	\$ 15.490
26	40%	\$ 15.490
27	40%	\$ 15.490
28	40%	\$ 15.490
29	40%	\$ 15.490
TOTAL		\$ 185.880

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 2.767, de 2007

Resumen: La jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, ha precisado mediante los dictámenes N°s 9.425 y 47.597, ambos de 2000, entre otros, que los viáticos constituyen estipendios eventuales o accidentales que no se encuentran comprendidos dentro del concepto de remuneración, el que se encuentra conformado por aquellos montos, pagados en forma habitual y permanente a los funcionarios públicos.

Asimismo, se ha expresado, mediante dictámenes N°s 43.106, de 2000 y 30.208, de 2002, que los viáticos se pagan en relación a las rentas percibidas al momento en que aquéllos se devengan, sin que incidan posteriores modificaciones, a menos que expresamente lo ordene la ley. Así, sólo corresponde pagar dicho beneficio cuando concurren los requisitos que lo determinan en relación a la remuneración que se percibía al momento de devengarse dicho beneficio.

2. Dictamen N° 34.108, de 2001

Resumen: Conviene tener presente que el artículo 93, letra e), de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, contempla, en lo que interesa, el beneficio de viático, en los casos de comisiones de servicio y de cometidos funcionarios.

Asimismo, debe señalarse que el decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, dictado en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del decreto ley N° 1.608, de 1976, dispone, en su artículo 1°, que los trabajadores del sector público que, en su carácter de tales y por razones de servicio, deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la República, tendrán derecho a percibir un subsidio, que se denominará viático, para los gastos de alojamiento y alimentación en que incurrieren, el que no será considerado sueldo para ningún efecto legal.

El artículo 5° del texto referido previene que si el trabajador no tuviere que pernoctar fuera del lugar de su desempeño habitual, si recibiese alojamiento por cuenta del servicio, institución o empresa empleadora o pernoctare en trenes, buques o aeronaves, sólo tendrá derecho a percibir el 40% del viático que le corresponda.

De lo que disponen las normas reseñadas aparece que el viático es una remuneración compensatoria por los mayores gastos en que debe incurrir el funcionario que por razones de servicio y en cumplimiento de cometidos o comisiones administrativas, debe pernoctar o alimentarse fuera del lugar de su desempeño habitual.

Por su parte, pernoctar, según lo define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es “pasar la noche en alguna parte, fuera del propio domicilio, y especialmente viajando”.

Como es dable advertir, el legislador ha contemplado el pago del 60% del beneficio en comento, como compensación por los mayores gastos en que deba incurrir un funcionario cuando deba pasar la noche en alguna parte, fuera del propio domicilio, y no por la imposibilidad de dormir o las incomodidades que se hayan producido durante la noche.

Por otra parte, debe señalarse que como aparece de lo dispuesto en el artículo 5° del DFL N° 262, de 1977, referido, para los efectos de compensar los mayores gastos en que haya incurrido un funcionario por concepto de alimentación, sólo se ha contemplado el pago de un 40% del viático.

3. Dictamen N° 19.864, de 2001

Resumen: Conforme al artículo 93, letra e), de la Ley N° 18.834, el viático es una indemnización para cubrir los gastos por concepto de alimentación y/o alojamiento en que incurra el empleado a consecuencia del cumplimiento de una comisión de servicio o cometido funcionario, a menos que dichas expensas sean asumidas por la institución empleadora u otra entidad, dado que aquéllas en tal caso no serían de cargo del funcionario comisionado.

Asimismo, un funcionario puede costearse de su peculio los gastos de pasajes, alojamiento y alimentación en que incurra al cumplir una comisión de servicio en el extranjero, destinada a la realización de estudios, si éste así lo acepta y ello queda claramente establecido en el acto administrativo que dispone la comisión. (Aplica dictamen N° 2.239, de 2001).

En este orden de ideas, cabe señalar que la jurisprudencia sobre la materia, contenida en dictamen N° 27.448, de 1994, entre otros, ha manifestado que los viáticos en dólares, al igual que los pagados en moneda nacional, tienen por finalidad cubrir los gastos de alojamiento y/o alimentación en que deba incurrir un funcionario con motivo de la comisión, de manera que si el empleado no solventa dichos gastos, ya sea porque son de cargo de una institución diversa, o porque están incluidos en el costo del pasaje respectivo, como cuando se pernocta en trenes, buques o aeronaves, no cabe conceder esta remuneración compensatoria, pues no existe causa que lo justifique.

De esta manera, si se proporciona el alojamiento o bien la alimentación, el viático debe ser pagado en forma parcial, para lo cual cabe considerar como pauta, en el establecimiento de la proporción que le correspondería del beneficio, la que se ha tenido en cuenta respecto a los viáticos en moneda nacional.

Así, por el día en que se inicia el viaje si se pernocta en una aeronave, no se tendrá derecho a viático ni siquiera parcial, pues no existe causa que lo genere, ya que los gastos están cubiertos por el pasaje aéreo respectivo; pero, si el viaje se inicia en la mañana y se arriba al país de destino a una hora en que debe incurrirse en los aludidos gastos, se tendrá derecho a viático completo por ese día. El mismo criterio debe aplicarse para el regreso.

4. Dictamen N° 3.929, de 2000

Resumen: El derecho al cobro de viáticos prescribe, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 94 (actual artículo 99) de la ley N° 18.834, en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles.

4.4.2. Viático internacional

• Fuente legal:

1. Decreto N° 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda.

• Concepto:

El Decreto N°1, de 1991, del Ministerio de Hacienda, fijó los montos básicos a los viáticos que correspondan a los trabajadores de los servicios, instituciones y empresas del sector público regidas por la escala única de Sueldos, que viajen al extranjero en cumplimiento de comisiones de servicio.

Requisitos

1. Debe existir previamente una orden administrativa, disponiendo el cometido o comisión al extranjero señalándose si se incurrirá en gastos de alimentación o alojamiento, situación que deberá ser calificada por la autoridad.

• Características

1. El viático podrá pagarse en dólares o su equivalente en otras monedas extranjeras;
2. Aplica a: todos los trabajadores de la Administración Pública, Organismos e Instituciones Fiscales, Semifiscales o Autónomas; Empresas, Sociedades o Instituciones del Estado tanto del Gobierno Central como descentralizadas, Municipalidades, Sociedades o Instituciones Municipales y en general de la Administración del Estado, tanto central como descentralizada y de aquellas empresas, sociedades y entidades públicas o privadas en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones, tengan aporte de capital mayoritario o en igual proporción, participación o representación, con las excepciones que se señalan en el inciso 2° del artículo 2 del DFL N° 262, de 1977 del Ministerio de Hacienda;
3. Es un estipendio de carácter indemnizatorio;
4. Accidental;
5. No imponible;
6. No tributable.

Monto del viático diario

Viáticos para el personal regido por la Escala Única de Sueldos:

MONTO VIÁTICOS EN DÓLARES Personal regido por la escala única de sueldos	
Grados A al C	US\$ 100 Diarios
Grados 1A al 1C	US\$ 70 Diarios
Grados 2° al 5°	US\$ 60 Diarios
Grados 6° al 15°	US\$ 50 Diarios
Grados 16° al 23°	US\$ 40 Diarios
Grados 24° al 31°	US\$ 35 Diarios

Los montos básicos indicados se incrementarán en el porcentaje de asignación de costo de vida que corresponde a los funcionarios de la planta "A" del Servicio Exterior de Chile según sea el país en que deba cumplirse la comisión de servicio.

El decreto N° 137, de 2012, del Ministerio de Relaciones Exteriores, establece la determinación del costo de vida en que deben reajustarse los sueldos de los funcionarios de la Planta "A" del Servicio Exterior de Chile, la cual se encuentra actualmente vigente. Los factores que se detallan en este acto administrativo, correspondiente a cada país, deberán multiplicarse por la constante 615,22 para obtener el coeficiente de Costo de Vida de cada país.

Comisiones de Servicio:

Los decretos que autoricen las comisiones de servicio en el extranjero de los trabajadores a los cuales aplica el decreto N° 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda, deberán establecer:

1. Derecho a pasaje
2. Derecho a viático
3. Monto del viático
4. Imputación que tendrá el gasto en pasaje y/o viático.

Limitaciones del viático en dólares

Cuando el lugar de destino del funcionario se encuentre a menos de 500 kilómetros de la frontera chilena o en cualquier punto de la República Argentina, con excepción de las ciudades de Buenos Aires, Bahía Blanca y Comodoro Rivadavia, el viático diario correspondiente se reducirá en un 50%.

• Jurisprudencia relevante

1. Dictamen N° 55.364, de 2005

Resumen: El funcionario que con motivo de una invitación efectuada al Servicio viaja al extranjero con los gastos de alojamiento y alimentación pagados, tiene derecho, según los principios generales, al reembolso de aquellos gastos efectuados con motivo de la comisión de servicio que por concepto de movilización hubo de efectuar de su propio peculio y que no fueron sufragados por el país o entidad anfitrión, ello siempre y cuando se presenten las facturas, boletas o comprobantes del referido gasto.

Sostener lo contrario no resultaría ajustado a derecho y pugnaría con los principios formativos de la legislación, el que existan gastos efectuados por un servidor público con motivo del cumplimiento de sus labores que no sean reembolsados, por constituir esto, un enriquecimiento sin causa para el Fisco, que no puede aceptarse, dado que los desembolsos no son consecuencia de un acto personal y voluntario del afectado. (Aplica Dictámenes N°s. 7.743, de 1990; 11.023, de 1998 y 2.239, de 2001).

2. Dictamen N° 33.476, de 1997

Resumen: El funcionario público tiene derecho al reintegro de los fondos utilizados en el pago de las tasas de embarque aéreo con ocasión de una comisión de servicios al extranjero.

Ello porque al haber realizado el viaje de ida y vuelta, el servidor tuvo necesariamente que pagar las tasas de embarque correspondientes, atendido que las mismas constituyen una tarifa de cargo del pasajero que se cancela a la línea aérea al momento del embarque, y no obstante que para fines de rendición de cuentas deban acompañarse los documentos originales que demuestren los pagos respectivos.

Dichos pagos pueden acreditarse utilizando los pertinentes comprobantes u otros medios de prueba, cuales son la emisión y posterior utilización de los pasajes de avión, los que permiten efectuar el trayecto de viaje sólo en la medida que se pague previamente el costo de la tasa de embarque.

El desconocimiento de esta circunstancia significaría un enriquecimiento sin causa para el fisco, ya que el desembolso es consecuencia del cumplimiento de una función pública y no de un acto personal y voluntario del afectado.

3. Dictamen N° 27.448, de 1994

Resumen: Debe tenerse presente decreto N° 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda cuyo artículo 1 fijó los montos básicos a los viáticos que corresponden a trabajadores del sector público regidos por la escala del decreto ley N° 249, de 1973, artículo 1, que viajen al extranjero en comisión de servicio. los viáticos en dólares al igual que los pagados en moneda nacional, tienen por fin cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que deba incurrir un funcionario con motivo de la comisión, de manera que si el empleado no solventa dichos gastos, ya sea porque son de cargo de una institución diversa o porque están incluidos en el costo del pasaje respectivo, como cuando se pernocta en trenes, buques o aeronaves, no cabe conceder esta remuneración compensatoria pues no existe causa que así lo justifique. Si se proporciona el alojamiento o bien la alimentación, el viatico debe ser pagado en forma parcial, para lo cual cabe considerar como pauta para establecer la proporción que le correspondería del beneficio, la que se ha tenido en cuenta respecto a los viáticos en moneda nacional.

Ejemplo Viático en Dólares:

Funcionario grado 13° de la Escala Única de Sueldos, es enviado en comisión de servicios a Lima - Perú, desde el día 20 al 24 de agosto de 2013. La alimentación y los pasajes de ida y regreso serán de costo de la institución que realiza el Congreso, debiendo el funcionario incurrir sólo en gastos de alojamiento.

Salida del aeropuerto: 20 de agosto a las 9:00 horas.

Llegada a Lima: 20 de agosto a las 14:00 horas.

Regresó a Santiago el día 24 de agosto a las 16:00 horas.

Forma de cálculo:

Índice Constante
0,86678614097969 615,22 = 533,26 (Costo de Vida Perú- Lima)

Ver tabla y utilizar la columna correspondiente al grado 13°, la cual indica que el viático al 100% es de U\$ 316,63. Luego a este monto se le calcula el 60%, obteniendo como resultado U\$ 189,978.

Días	% de Viático	Dólares
20	60%	U\$ 189,978
21	60%	U\$ 189,978
22	60%	U\$ 189,978
23	60%	U\$ 189,978
TOTAL		U\$ 759,912



MÓDULO 5

Curso de Introducción a las Remuneraciones
del Sector Público: Escala Única de Sueldos

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

MÓDULO 5: ANÁLISIS DE LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES

5.1. Ejemplo de liquidación de remuneraciones

N°	XXX
MES	ENERO
AÑO	2014

DATOS PERSONALES					
RUN	NOMBRE	GRADO	ESCALAFÓN	CALIDAD JURÍDICA	CENTRO DE COSTO
		14	PROFESIONAL	CONTRATA	DEPTO. DE PERSONAL
CARGAS	BIENIOS	PLAN SALUD	PORCENTAJE PENSIÓN	UF MES	
0	2	UF 4,93	11,48%	23.435,87	
TOPE IMPONIBLE	H.E. DIURNAS	VALOR H.E. DIUNAS	H.E. NOCTURNAS	VALOR H.E. NOCTURNA	
1.608.882	10	5.307	0	6.368	
HABERES		DESCUENTOS LEGALES		DESCUENTOS VARIABLES	
MONTOS IMPONIBLES		AFP / IPS		Casino	
Sueldo Base		ISAPRE / FONASA		Bienestar	
Asignación de Antigüedad		APV		Aseguradora CCC	
Incremento Previsional		Desahucio		Asociación de Funcionarios	
Asignación Profesional		Impuesto Único		Caja de Compensación	
Asignación Sustitutiva					
Bonificación de Salud					
Bonificación Compensatoria Previsional					
Componente Base L19.553					
Componente Institucional L19.553					
Componente Colectivo L19.553					
TOTAL IMPONIBLE X.XXX.XXX					
MONTOS NO IMPONIBLES					
Asignación de Zona					
Horas Extra					
Asignación Familiar					
TOTAL HABERES		TOTAL DESCUENTOS LEGALES		TOTAL DESCUENTOS VARIABLES	
TOTAL TRIBUTABLE		LÍQUIDO LEGAL		LÍQUIDO A PAGAR	

5.2. Conceptos:

- **Identificación del documento**

Número: número correlativo correspondiente al documento, otorgado por cada entidad.

Mes: nombre del mes al cual corresponde el pago.

Año: número de año al cual corresponde el pago.

- **Datos Personales**

RUN: número identificador del Rol Único Nacional correspondiente al interesado.

Nombre: nombre completo del interesado.

Grado: número de grado de la escala de sueldos correspondiente.

Escalafón: nombre del escalafón al cual pertenece el interesado.

Calidad Jurídica: nombre de la calidad jurídica actual del interesado.

Centro de Costo: nombre de la unidad orgánica desde la cual se contabiliza el gasto correspondiente.

- **Datos Remuneratorios**

Cargas: número de cargas familiares que posee el interesado.

Bienios: número de bienios cumplidos por el interesado, para efectos del pago de la Asignación de Antigüedad.

Plan de Salud: cantidad de Unidades de Fomento correspondiente al Plan de Salud del interesado.

Porcentaje de Pensión: porcentaje de descuento correspondiente al sistema de pensión de cada interesado.

UF del mes: valor de la Unidad de Fomento considerada para el período.

Tope Imponible: a) afiliados a AFP: monto correspondiente al límite máximo establecido en Unidades de Fomento (70,3 UF) que se aplica para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, salud y ley N° 16.744 de accidentes del trabajo. Fijado anualmente por la Superintendencia de Pensiones.

b) afiliados IPS: monto correspondiente al límite máximo establecido en Unidades de Fomento (60 UF) que se aplica para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema antiguo IPS salud y ley N° 16.744 de accidentes del trabajo. Fijado por el artículo 5°, del decreto ley N° 3.501, de 1980.

Horas Extras Diurnas: cantidad de horas extras diurnas realizadas en el mes correspondiente por el funcionario.

Valor Horas Extras Diurnas:	valor de una horas extra diurna correspondiente al funcionario.
Horas Extras Nocturnas:	cantidad de horas extra nocturnas realizadas en el mes correspondiente por el funcionario.
Valor Horas Extras Nocturnas:	valor de una hora extra nocturna correspondiente al empleado.
Haberes:	especificación de cada componente remuneracional (y su monto) que corresponde pagar al funcionario.
Total Haberes:	monto total correspondiente a la suma de los haberes que corresponde percibir al funcionario.
Montos Imponibles:	componentes de la liquidación de remuneraciones de carácter imponible, los cuales se consideran para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP o IPS, salud y ley de accidentes del trabajo.
Total Imponible:	monto resultante de la sumatoria de los componentes de la liquidación de remuneraciones de carácter Imponible.
Montos No Imponibles:	componentes de la liquidación de remuneraciones de carácter No Imponible.
Descuentos Legales:	conceptos y montos correspondientes a cotización de Salud, Pensión, Impuesto Único de Segunda Categoría u otros descuentos legales correspondientes al funcionario.
Total Descuentos Legales:	sumatoria de los conceptos de cotización de Salud, Pensión, Impuesto Único de Segunda Categoría del interesado u otros descuentos legales del interesado, que corresponderá disminuir del Total Haberes.
Descuentos Variables:	descuentos voluntarios de cualquier naturaleza que corresponden a compromisos adquiridos por el funcionario.
Total Descuentos Variables:	sumatoria de los componentes variables que corresponderá descontar del Total Haberes.
Total Tributable:	monto total de los componentes remuneracionales de carácter tributable, al cual corresponde aplicar el Impuesto Único de Segunda Categoría que concierne al funcionario.
Líquido Legal:	monto resultante del Total Haberes ya habiendo sustraído el total de Descuentos Legales y el monto que corresponde descontar por concepto de Impuesto Único de Segunda Categoría.
Líquido a Pagar:	monto final a pagar, resultante del cálculo de la diferencia entre el Total Haberes y la sumatoria del Total de Descuentos Legales y el Total de Descuentos Variables.

ABRIL 2014



www.contraloria.cl

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA