



Rebaja de la remuneración de autoridades en el Poder Ejecutivo

Efectos en el cálculo de las remuneraciones

Autor

Rafael Hernández A.
Email: rhernandez@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3190

Nº SUP: 123207

Disclaimer

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración

Resumen

La Escala Única de Sueldos es el régimen de remuneraciones de mayor aplicación en la Administración Pública. Está establecida en el Decreto Ley N° 249 de 1974, y su fundamento inicial respondía a la necesidad de establecer criterios unívocos para determinar las rentas de los funcionarios del Estado. Sin embargo, con el paso del tiempo han surgido otros regímenes de sueldos, así como numerosas asignaciones que complementan el sueldo base, para conformar la remuneración final de cada trabajador.

Existen en la actualidad iniciativas legislativas que buscan rebajar la remuneración de las altas autoridades en el Poder Ejecutivo. Los primeros grados de la Escala Única de Sueldos son ocupados por el Presidente de la República, ministros, subsecretarios, intendentes, jefes superiores de servicio, gobernadores, seremi, directores regionales de servicio, entre otros. A quiénes les resulte aplicable una rebaja en las remuneraciones, y a quiénes no, dependerá en buena medida de los grados de la EUS en los que se decida aplicar la rebaja.

Cabe mencionar, que la remuneración de cada funcionario se conforma de un sueldo base, correspondiente a su propio grado, y asignaciones cuyo monto se calcula para ese funcionario en particular, en función de su propio grado y sus propias condiciones. Por tanto, rebajar la remuneración de altas autoridades, no necesariamente tendría un efecto en el resto de los funcionarios, adscritos a grados inferiores en la Escala Única de Sueldos. A quienes sí afectaría directamente es a los altos directivos públicos, quienes tienen como tope de remuneración la que percibe el respectivo subsecretario.

Introducción

Según lo requerido por solicitud parlamentaria, el presente informe expone antecedentes relativos a remuneraciones afectas a la Escala Única de Sueldos y potenciales efectos que podría generar una rebaja en la remuneración de altos cargos en la Administración Pública. El informe busca sistematizar

la profusa legislación vigente sobre la materia, al tiempo que se analizan las implicancias que una reforma al régimen de remuneraciones podría tener.

Para la elaboración del documento, se ha consultado la legislación correspondiente, así como documentación oficial de organismos públicos vinculados a la materia. En primer lugar, se expone cómo se construyen las remuneraciones en la Administración Pública, para luego proceder a evaluar los efectos que podría tener la reforma en cuestión.

Remuneraciones en la Administración Pública

Si bien, dentro del sector público existen varios sistemas para fijar sueldos¹, en el Poder Ejecutivo la norma es que el esquema de remuneraciones se sustente sobre la Escala Única de Sueldos, establecida en el Decreto Ley N° 249 de 1974². En esta norma, se fija el componente inicial de la remuneración, denominado *sueldo base*, al que se suman numerosas asignaciones de acuerdo los tipos de cargos, funciones y condiciones de desempeño del empleo que se realice. De la agregación de los componentes aplicables, y la sustracción de los respectivos descuentos, se conforma la *remuneración* de cada funcionario.

Con anterioridad a la Escala Única de Sueldos (EUS), para cada servicio se disponía de una planta diferenciada, o bien se estipulaba en la misma Ley de Presupuestos las remuneraciones, lo que “generaba grandes diferencias remuneracionales entre cargos de similares características, situación que se fue agravando con la sostenida creación de nuevos servicios públicos” (CGR, 2014:10). El Decreto Ley N° 249 buscó establecer un criterio uniforme a este respecto; de hecho, el primer considerando de la norma señala que *la situación existente en materia de remuneraciones del Sector Público que se traduce en el pago de muy diferentes rentas por un mismo trabajo, aun dentro de un mismo servicio, y en distorsiones de gran magnitud entre las distintas entidades de dicho sector*. Toda disposición legal relacionada, anterior a esta norma, quedó expresamente derogada por el artículo 30 del referido decreto.

Inicialmente, la entrada en vigencia de la EUS pareció cumplir su cometido. Sin embargo, al poco tiempo

se fueron excluyendo de su aplicación a numerosas entidades, como el Poder Judicial, las Instituciones Fiscalizadoras, las Municipalidades, entre otras. Por otra parte, nuevas normas legales 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 (CGR, 2014:10-11).

¹ Art. 5° y 23 del Decreto Ley N° 3.551 de 1980 para los funcionarios de instituciones fiscalizadoras y municipalidades, respectivamente; el Decreto Ley N° 3.058 de 1979 para el Poder Judicial; o la Ley N° 15.076 para los profesionales de salud.

² Decreto Ley N° 249 de 1974, y modificaciones. Disponible en: <http://bcn.cl/25rar> (diciembre, 2019).

Aunque existen excepciones, como la Dirección del Trabajo, organismo descentralizado bajo supervigilancia del Ministerio del Trabajo, que se rige por la Escala de Fiscalizadores establecida en el Título I del Decreto Ley N° 3.551. Disponible en: <http://bcn.cl/2ceq0> (diciembre, 2019).

Con todo, la EUS sigue siendo el esquema de aplicación más amplia en la Administración Pública, incluyendo a la mayor parte del Gobierno Central. Sin embargo, la proporción más sustantiva de la remuneración final se compone de asignaciones: “la Dirección de Presupuestos ha llegado a estimar que el conjunto de asignaciones o bonificaciones especiales que contempla la remuneración del trabajador público llega al 75% de monto que recibe mensualmente, siendo el sueldo base, sólo el 25% del total” (Servicio Civil, 2018:70).

Así, son numerosas las fuentes legales que establecen distintas asignaciones, las que van adicionándose a la remuneración de cada funcionario, según les sea aplicable o no. De esta forma, pueden clasificarse los componentes de la remuneración en el sueldo base, asignaciones personales, y asignación de modernización. La Tabla 1 expone la composición de la remuneración según la Escala Única de Sueldos:

Tabla 1. Composición de la remuneración en la Escala Única de Sueldos

1. Sueldo base	
2. Asignaciones personales	3. Asignación de modernización
Asignación de antigüedad	Base para cálculo de modernización
Incremento previsional	Componente Base (15%)
Asignación profesional	Bonificación por desempeño institucional (7,6%)
Asignación de responsabilidad superior	Incentivo colectivo (8%)
Asignación de dirección superior	
Asignación sustitutiva	
Bonificación compensatoria salud	
Bonificación compensatoria pensión	
Asignación de zona	
Bonificación de zonas extremas	

Fuente: Extraído de Servicio Civil (2018:70).

El sueldo base, como se ha mencionado, está taxativamente establecido en la EUS para cada uno de los grados que la componen, y su cuantía va aumentando cada año en función del reajuste general del sector público.

Asignaciones personales

Respecto a las asignaciones; algunas tienen como base de cálculo el sueldo base, otras al sueldo más algunas asignaciones, y otras tienen un monto nominal fijado en su respectiva ley:

- La asignación de antigüedad corresponde al 2% sobre el sueldo del respectivo funcionario por períodos de dos años, con un límite de treinta años, ó 15 bienios.
- El incremento previsional del art. 2° del Decreto Ley N° 3.501 de 1980, se fijó con el objeto de compensar el aumento de la impositividad de las remuneraciones debido a la entrada en vigencia del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones. Se calcula como el 13,05%, aplicado sobre el sueldo base, más la asignación de antigüedad si corresponde.

- La asignación profesional establecida en el art. 3° del Decreto Ley N° 479 de 1974 se otorga a los funcionarios que tengan un título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste. Para determinar su monto, se fijó una tabla de valores fijos³, cuyos valores al año 2019, para los grados más altos y más bajos en la EUS, son:

Tabla 2. Monto de la asignación profesional

Asignación Profesional ley N° 19.185 art. 19			
Grado	Monto mensual	Grado	Monto mensual
A	557.976	16	155.122
B	546.612	17	139.251
C	525.828	18	121.658
1-A	524.144	19	96.553
1-B	571.352	20	76.633
1-C	560.172	21	60.820
2	549.179	22	48.264
3	518.126	23	38.308

Fuente: Escala Única de Sueldos 2019, Contraloría General de la República. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf7u> (diciembre, 2019).

- La asignación de responsabilidad superior, establecida por el art. 6° del Decreto Ley N° 1.770 de 1977, corresponde a una asignación que reciben los funcionarios entre los grados 1-A al 4, igual al 40% del sueldo base.
- La asignación de dirección superior, estatuida por el art 1° de la Ley N° 19.863 de 2003, se aplica a quienes desempeñen los cargos de dedicación exclusiva de Presidente de la República, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente, Gobernador y Jefe Superior de servicios públicos. Se calcula como un porcentaje sobre las remuneraciones brutas permanente, siendo de 150% para el Presidente, 135% para los ministros, 120% para subsecretarios e intendentes, 100% para jefes de servicio y 50% para gobernadores.
- La asignación sustitutiva, establecida en los art. 17 y 18 de la Ley N° 19.185 de 1992, viene a reemplazar asignaciones anteriormente vigentes⁴. El monto está fijado en la ley para cada grado:

Tabla 3. Monto de la asignación sustitutiva (grados superiores)

Asignación sustitutiva ley N° 19.185 art. 18			
Grado	Monto mensual	Grado	Monto mensual
A	1.668.117	16	402.964

³ Establecida en el art. 19 de la Ley N° 19.185 de 1993. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf7h> (diciembre, 2019).

⁴ Asignaciones que estaban 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, suprimidas por el artículo 17 de la ley N° 19.185

B	1.637.304	17	370.060
C	1.632.677	18	368.145
1-A	1.219.431	19	345.043
1-B	1.330.143	20	322.308
1-C	1.304.989	21	301.146
2	1.280.255	22	281.438
3	1.210.382	23	263.080

Fuente: Escala Única de Sueldos 2019, Contraloría General de la República. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf7u> (diciembre, 2019).

- La bonificación compensatoria de salud, establecida en el art. 3° de la Ley N° 18.566, corresponde a una bonificación compensatoria de las cotizaciones para salud de monto variable según el grado de la EUS. Su monto está fijado en la ley para cada grado:

Tabla 4. Monto de la bonificación compensatoria de salud (grados superiores)

Bonificación compensatoria ley N° 18.556 art. 3			
Grado	Monto mensual	Grado	Monto mensual
A	122.556	16	13.329
B	120.229	17	12.427
C	119.865	18	12.860
1-A	85.764	19	13.242
1-B	96.487	20	12.279
1-C	97.581	21	11.620
2	98.677	22	9.075
3	101.757	23	8.595

Fuente: Escala Única de Sueldos 2019, Contraloría General de la República. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf7u> (diciembre, 2019).

- La bonificación compensatoria previsional, establecida en los art. 10° y 11° de la Ley N° 18.675, corresponde una bonificación compensatoria para el financiamiento de las cotizaciones para pensión, de monto variable atendido el grado de la EUS:

Tabla 5. Monto de la bonificación compensatoria previsional (grados superiores)

Bonificación compensatoria ley N° 18.675 art. 10 y 11		
Grado	Monto mensual	
	Art. 10°	Art. 11°
A	178.854	75.207
B	181.019	76.089
C	184.980	77.720
1-A	185.315	75.910
1-B	208.23	85.293

Fuente: Escala Única de Sueldos 2019, Contraloría General de la República. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf7u> (diciembre, 2019).

Para el resto de los grados, el monto depende del estamento en que se encuentre ubicado el funcionario. Así, para un grado cualquiera, la cuantía de la bonificación compensatoria previsional dependerá de si el funcionario se encuentra en el escalafón de jefes superiores de servicio, directivos, profesionales y técnicos, administrativos y auxiliares.

- La asignación de zona, establecida en el art. 7° del Decreto Ley N° 249 de 1974, se otorga cuando para el desempeño de un empleo el trabajador público se ve obligado a residir en una localidad, comuna, provincia o territorio que reúne condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida. Su monto se determina calculando los porcentajes que la ley señala para cada lugar, sobre el sueldo del respectivo trabajador:

Tabla 6. Porcentaje para la asignación de zona (capitales regionales)

Capital regional	Porcentaje	Capital	Porcentaje
Arica	40%	Talca	0%
Iquique	40%	Chillán	15%
Antofagasta	30%	Concepción	20%
Copiapó	25%	Temuco	15%
La Serena	10%	Valdivia	15%
Valparaíso	0%	Puerto Montt	15%
Santiago	0%	Coyhaique	105%
Rancagua	0%	Punta Arenas	70%

Fuente: Calculadora de asignación de zona, Contraloría General de la República. Disponible en: <http://bcn.cl/2cf9m> (diciembre, 2019).

- La asignación de zona, establecida en el art. 13 de la Ley N° 20.212 de 2007, corresponde a una asignación de monto diferenciado que se paga trimestralmente a los trabajadores públicos de 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:

Tabla 7. Monto de la asignación de zona para funcionarios de la EUS

Cobertura	Montos trimestrales 2019
Primera región	\$228.927
Segunda región	
Decimo Primera región	\$337.250
Decimo Segunda región	
Palena	
Isla de Pascua	
Juan Fernández	
Provincia de Chiloé	\$155.685
Comuna de Cochamó	\$124.908

Fuente: Oficio de Transparencia, Ord. N° 0738 de abril 2019, Dirección de Presupuestos.

Asignación de modernización

Es un estipendio que se paga trimestralmente, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a los personales de planta y a contrata “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” (CGR, 2015:93).

A diferencia de las asignaciones personales, esta asignación tiene una estructura variable compuesta por: a) un componente base; b) un incremento por desempeño institucional; y c) un incremento por desempeño colectivo. Las asignaciones personales en cambio corresponden a asignaciones fijas ante todo evento y que no están ligadas al desempeño de los funcionarios y las instituciones:

El componente base es de un 15% sobre el sueldo base y las asignaciones que se mencionan en el artículo 4º de la ley Nº 19.553. El incremento de desempeño institucional es de un 7,6%, calculado sobre la misma base que para el caso del componente base, cuando el cumplimiento institucional sea igual o superior al 90% y del 3,8% cuando sea inferior al 90% pero igual o superior al 75%. El incremento de desempeño se concede a los trabajadores en relación al grado de cumplimiento de las metas. El porcentaje es del 8% cuando el cumplimiento sea igual o superior al 90% y del 4% cuando sea inferior al 90% pero igual o superior al 75% (Servicio Civil, 2018:74).

Efectos de la rebaja de las remuneraciones de las altas autoridades

Como se ha expuesto, la remuneración de los funcionarios de la EUS se compone de un sueldo base, asignado específicamente a cada grado, y de asignaciones varias, cuya base de cálculo es el sueldo base correspondiente a cada grado; en algunas asignaciones la base de cálculo es el sueldo base más algunas asignaciones agregadas; hay también asignaciones cuyo monto es definido en su respectiva ley como una cantidad fija nominal de dinero.

Por tanto, no se observan razones para suponer que una rebaja en la remuneración de las altas autoridades en la EUS, afecte al resto de los grados. Por ejemplo, un funcionario de grado 10, del estamento profesional, con diez años de antigüedad (cinco bienios), y sin asignación de zona ni bono de zonas extremas, ni ningún otro emolumento en particular, recibiría en los meses sin bono de modernización una remuneración aproximada de:

$$\begin{aligned} \text{Remuneración} = & (\text{sueldo base}) + (\text{asignación de antigüedad}) + (\text{incremento previsional}) \\ & + (\text{asignación profesional}) + (\text{asignación sustitutiva}) + (\text{bonificación compensatoria salud}) \\ & + (\text{bonificación compensatoria previsional}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Remuneración} = & (397.844) + (397.844 * 0,10) + ((397.844 + (397.844 * 0.10)) * 0,1305) + (291.553) \\ & + (665.599) + (66.782) + (162.004 + 61.051) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Remuneración} = & (397.844) + (39.784) + (57.111) + (291.553) + (665.599) + (66.782) + (223.005) \\ = & 1.741.768 \end{aligned}$$

Como puede observarse, para ninguno de los factores se usa como parte del cálculo ni el sueldo ni la remuneración de los grados superiores. Lo que el Estatuto Administrativo dispone al respecto, en su art. 9º, es que *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. Del tenor literal de la disposición en cuestión, no se advierte que los grados más altos deban tener una remuneración más alta, sino que se menciona que *les corresponderá el sueldo de ese grado*, pero nada se dispone sobre si ese sueldo deba ser mayor o menor que para los otros grados. Sí se estipula que los grados más altos se asignarán a los cargos cuyas funciones revistan mayor importancia, pero de la redacción literal del articulado se colige que a mayor importancia, mayor grado, pero no necesariamente mayor remuneración.

Esto se ve reforzado al constatar que en la EUS, el *sueldo base* para el grado C es de \$657.282, mientras que para el grado 2 (que es inferior al grado C) es de \$686.474. Esto es producto de que la Ley N° 21.126 de reajuste del sector público para el año 2019⁵ estatuyó que para los grados A, B, C y 1-A (Presidente de la República, los ministros de Estado, los subsecretarios, los intendentes) no hay reajuste. Ello no implica obligatoriamente que la *remuneración* final de un funcionario, por ejemplo de grado 2, sea superior a la del grado C, puesto que al adicionar asignaciones como las de dirección superior –que percibe el grado C, pero no necesariamente el grado 2-, o la sustitutiva –que es proporcionalmente mayor para los grados superiores- el grado C terminará compensando esa diferencia y percibiendo una remuneración finalmente mayor que el grado 2.

Por tanto, una rebaja en la remuneración de las altas autoridades en la EUS no habría de traducirse automáticamente en una rebaja para los grados inferiores, sino que el resultado para cada funcionario, en cada grado, dependerá de las asignaciones que le son aplicables a ese funcionario en ese grado en particular, ya que como se ha expuesto, los grados superiores no son base de cálculo para ninguno de los componentes de la remuneración de los grados inferiores.

Respecto a la probabilidad de que un funcionario profesional, técnico, administrativo o auxiliar, en función de su antigüedad, cuente con una remuneración superior al Jefe de Servicio, puede observarse que tal situación es prácticamente imposible, si bien no existiría impedimento jurídico. Por ejemplo, para un funcionario profesional con 15 bienios -el máximo para considerar la asignación-, el grado superior de su escalafón es el grado 4, con lo que el sueldo base es de \$ 611.009; para un funcionario con el máximo de bienios, el monto por asignación de antigüedad sobre ese sueldo base es de \$183.302. En la hipótesis de que el Jefe de Servicio no tenga bienios, aquella diferencia de \$183.302 será sobradamente superada por la asignación de responsabilidad superior, y por la cuantía de los otros estipendios aplicables, que sí percibe el Jefe de Servicio, pero no el funcionario profesional.

Sin embargo, a quienes una rebaja en la remuneración de las altas autoridades claramente sí afectaría, es a los altos directivos públicos. El art. sexagésimo quinto de la Ley N° 19.882 de 2003 dispone respecto a la asignación de alta dirección pública⁶ que *la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.* Por tanto, el rebajar la

⁵ Disponible en: <http://bcn.cl/2876q> (diciembre, 2019).

⁶ Disponible en: <http://bcn.cl/2860h> (diciembre, 2019).

La proporción de dicha asignación, que va de 0% a 100% sobre la base de cálculo, es determinada para cada cargo a proveer vía Alta Dirección Pública, mediante decreto del Ministerio de Hacienda, por tanto varía para cada alto directivo público.

remuneración de los subsecretarios sí generaría un impacto significativo en las remuneraciones finales de los altos directivos públicos.

Trabajadores a honorarios

El Estatuto Administrativo, en su art. 11°, indica que pueden *contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente (...)* Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

A los trabajadores a honorarios no les son aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, sino que sus derechos y obligaciones son fijados en el respectivo contrato:

En términos de remuneración, los contratos a honorarios pueden ajustarse o no a la escala de remuneraciones de la institución que integran. Hay contratos a honorarios asimilados a grado y a suma alzada. Los primeros ajustan el sueldo a uno de los grados de la escala remuneratoria de la institución, ocupando con ello un cupo de la dotación. Los segundos, pactan una cifra que no se vincula explícitamente con un grado de la escala de sueldos aplicable a la institución, no considerándose por lo tanto parte de la dotación del servicio (Servicio Civil, 2018:66).

Por tanto, para los trabajadores a honorarios a suma alzada, modificaciones en la gradación dentro de la EUS no significan ninguna alteración a su régimen, a no ser que explícitamente se establezca que sí. Similarmente, para la mayor parte de trabajadores a honorarios asimilados a grado, tampoco se observarían modificaciones a su situación. Sin embargo, para aquellos asimilados a grados superiores, ha de estarse a lo dispuesto en el art. 13 del Decreto Ley N° 1.608⁷, donde se indica que los ministerios pueden contratar *personas asimilados a un grado o sobre la base de honorarios, para labores de asesoría altamente calificadas. La fijación de las remuneraciones de las personas contratadas asimiladas a un grado y los honorarios de los contratados sobre esta base podrán exceder las posiciones relativas respectivas, pero no podrán ser superiores al grado 2° del artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973*; esto es, la EUS.

La jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha establecido que para efectos de estimar las asignaciones que compondrían la remuneración de un trabajador a honorarios contratado como experto, debido a la naturaleza de los requisitos para su contratación, debiesen ser considerados como profesionales⁸. Si bien, el articulado en cuestión alude solo a que las remuneraciones sean *asimiladas a un grado*, no hace referencia a qué estamento deben pertenecer. Pero como se ha dicho, la jurisprudencia del ente contralor ha estimado que se les considere para estos efectos parte del estamento profesional.

Por tanto, es posible que si se rebaja la remuneración de un funcionario de grado 2 (como los Jefes Superiores de Servicios) existan honorarios contratados como expertos altamente calificados,

⁷ Disponible en: <http://bcn.cl/2cfhm> (diciembre, 2019).

⁸ Dictamen N° 11.162 de 2002. Disponible en: <http://bcn.cl/2cfk6> (diciembre, 2019).
 Dictamen N° 44.777 de 2013. Disponible en: <http://bcn.cl/2cfk7> (diciembre, 2019).
 Dictamen N° 30.857 de 2016. Disponible en: <http://bcn.cl/2cfk9> (diciembre, 2019).
 Dictamen N° 28.597 de 2018. Disponible en: <http://bcn.cl/2cfkd> (diciembre, 2019).

asimilados al grado 2 o alguno levemente inferior, que si no ven rebajada la remuneración para el grado al que estén asimilados, puedan tener una remuneración que exceda a la del Jefe Superior de Servicio. Sin embargo ello dependerá exclusivamente de si los grados a los que se les bajase la remuneración, incluyen o no al grado de las Jefaturas de Servicio (típicamente grado 2). De todas maneras, la posibilidad de dicha hipótesis se ve reducida, toda vez que “históricamente los honorarios asimilados a grado no alcanzan a constituir al 1% de la dotación de trabajadores a honorarios del sector público” (Servicio Civil, 2018:66).

Bibliografía

Servicio Civil (2018). *Empleo público en Chile: nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030*. Santiago de Chile: Dirección Nacional del Servicio Civil. Disponible en: <http://bcn.cl/2cesy> (diciembre, 2018).

Contraloría General de la República, CGR (2014). *Manual de Remuneraciones: Escala Única de Sueldos*. Santiago de Chile: Unidad de Estudios Remuneratorios; División de Personal de la Administración del Estado.

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)