

Proyecto de ley Reajuste General de Remuneraciones, aguinaldos y otros beneficios que indica

Agenda



1. Antecedentes de contexto

2. Protocolo de Acuerdo del Reajuste General del Sector Público

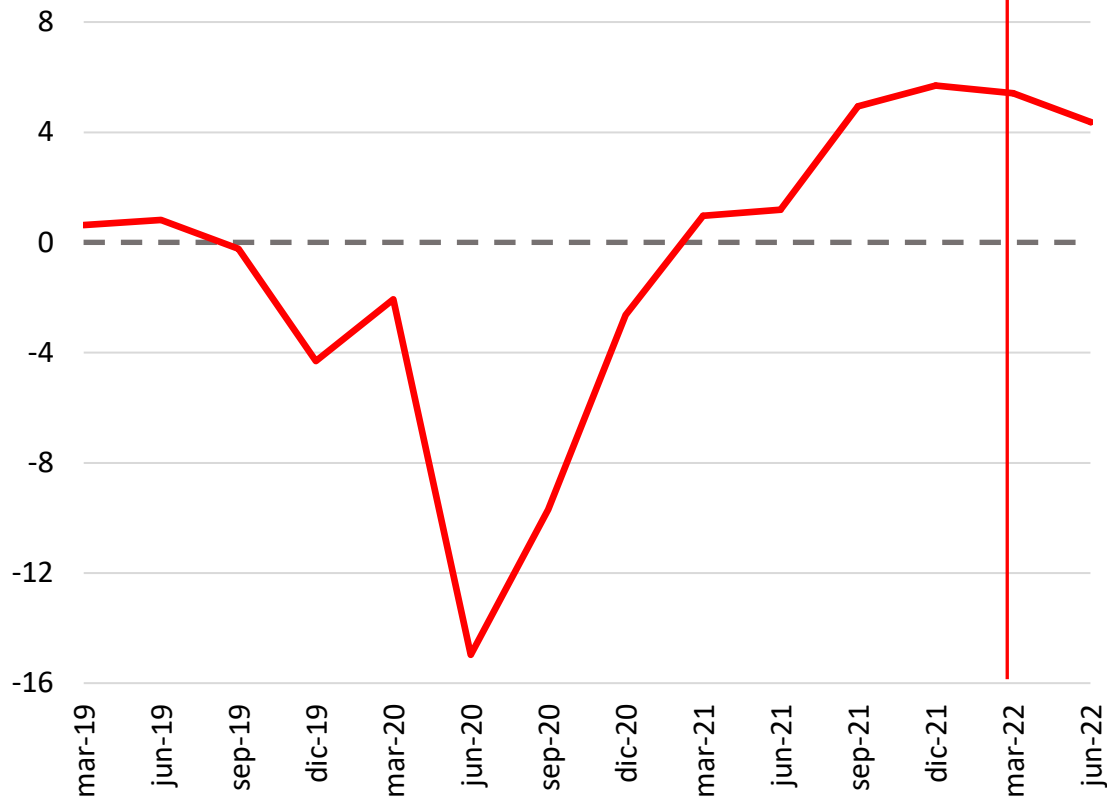
3. Otros contenidos del proyecto de ley

4. Agenda de trabajo 2022 - 2023

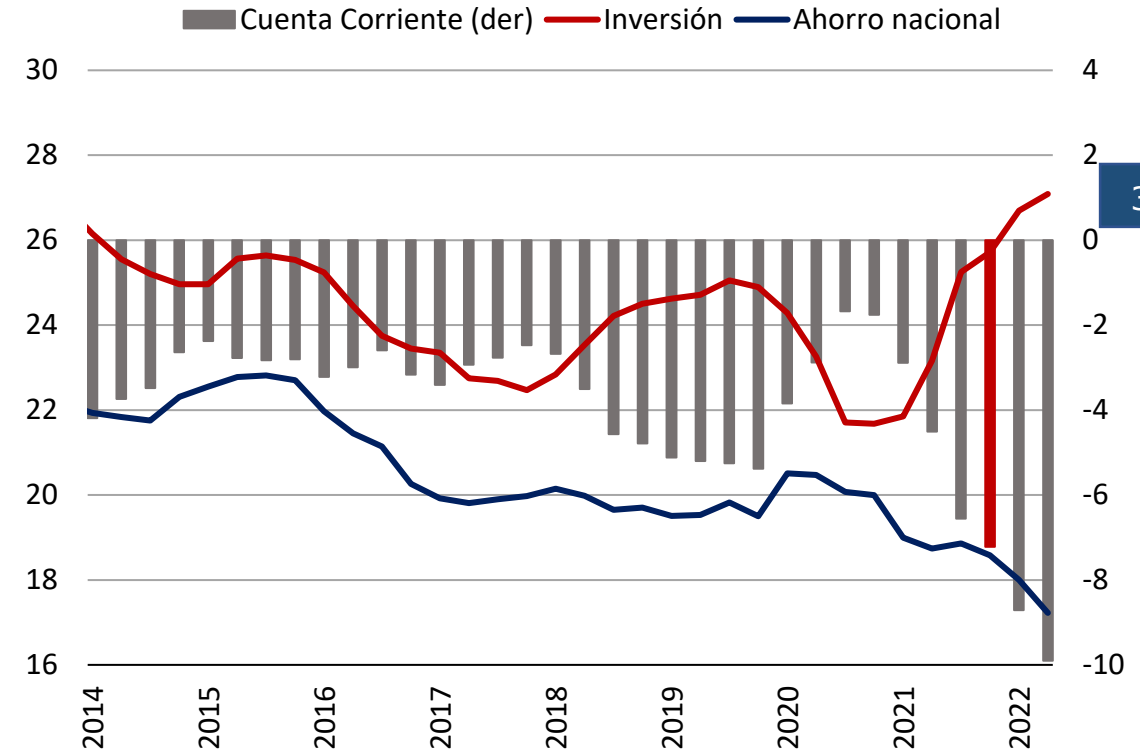
5. Informe Financiero

El actual reajuste de remuneraciones del sector público tiene lugar en un momento en que la economía chilena esta en una etapa de estabilización después de los importantes desajustes de 2021

Brecha de producto
(porcentaje)

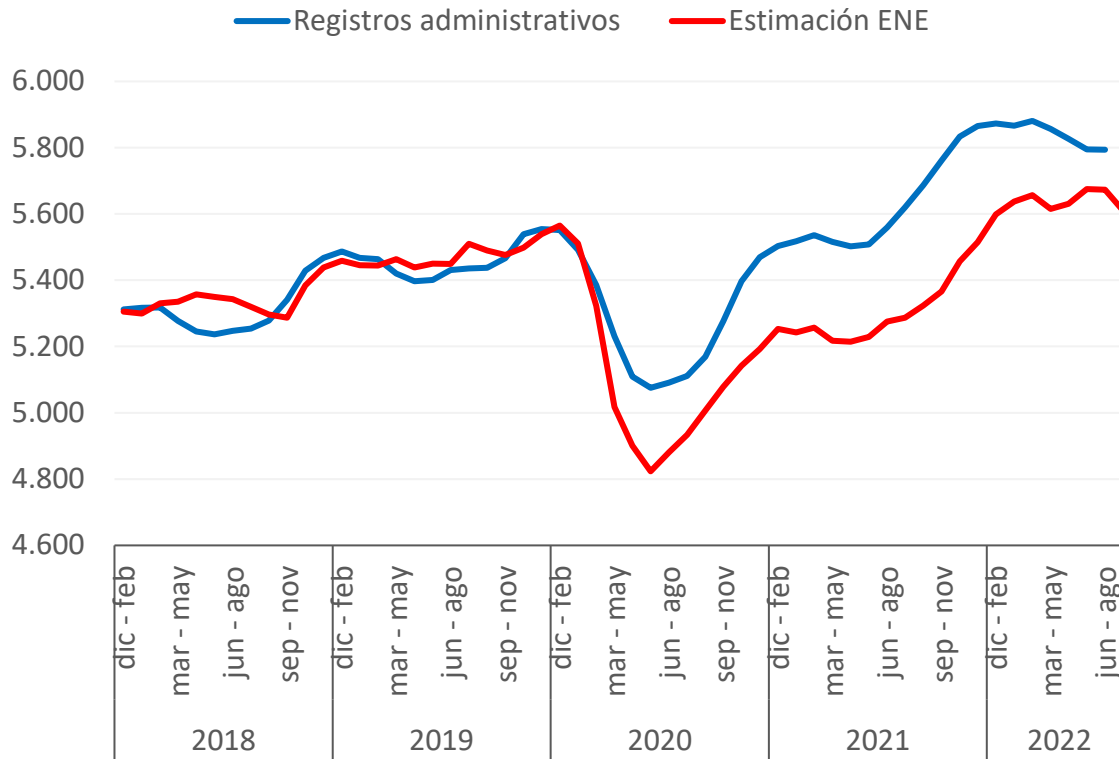


Cuenta Corriente, Ahorro nacional e Inversión
(porcentaje sobre el PIB, promedio móvil anual)

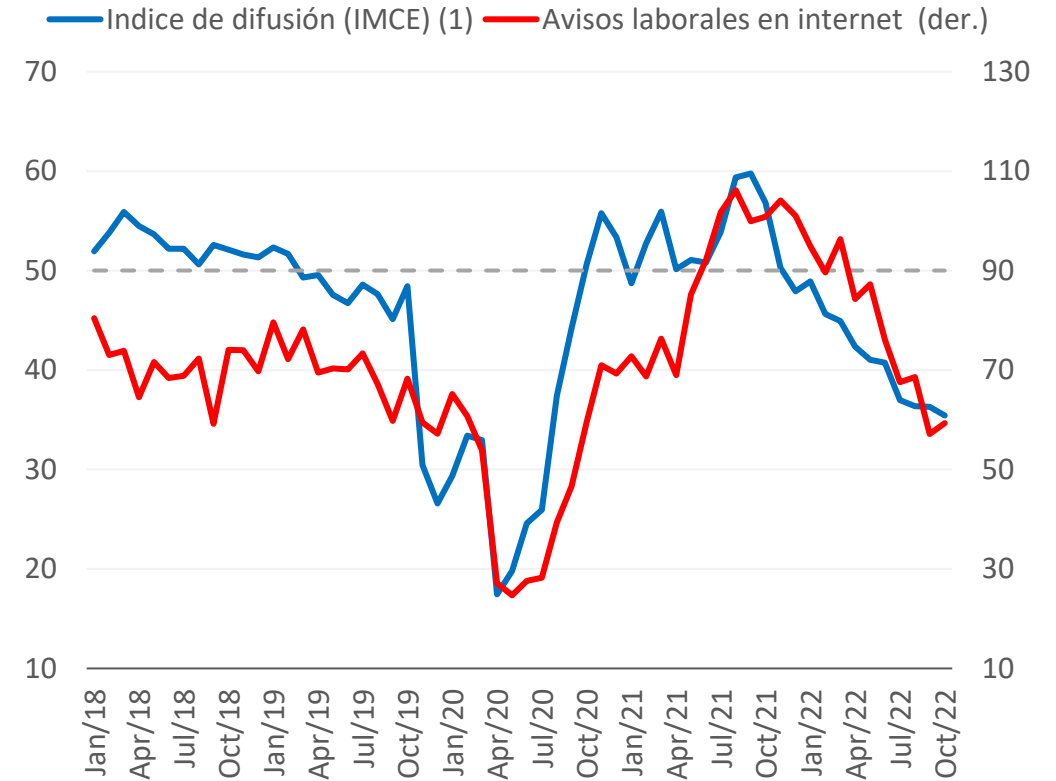


El empleo asalariado se ha sostenido en niveles superiores al inicio de la pandemia, pero la demanda de trabajo se ha ido debilitando. Los funcionarios público han estado protegidos de la volatilidad

Empleo asalariado ENE y Registros administrativos⁽¹⁾
(miles de personas)

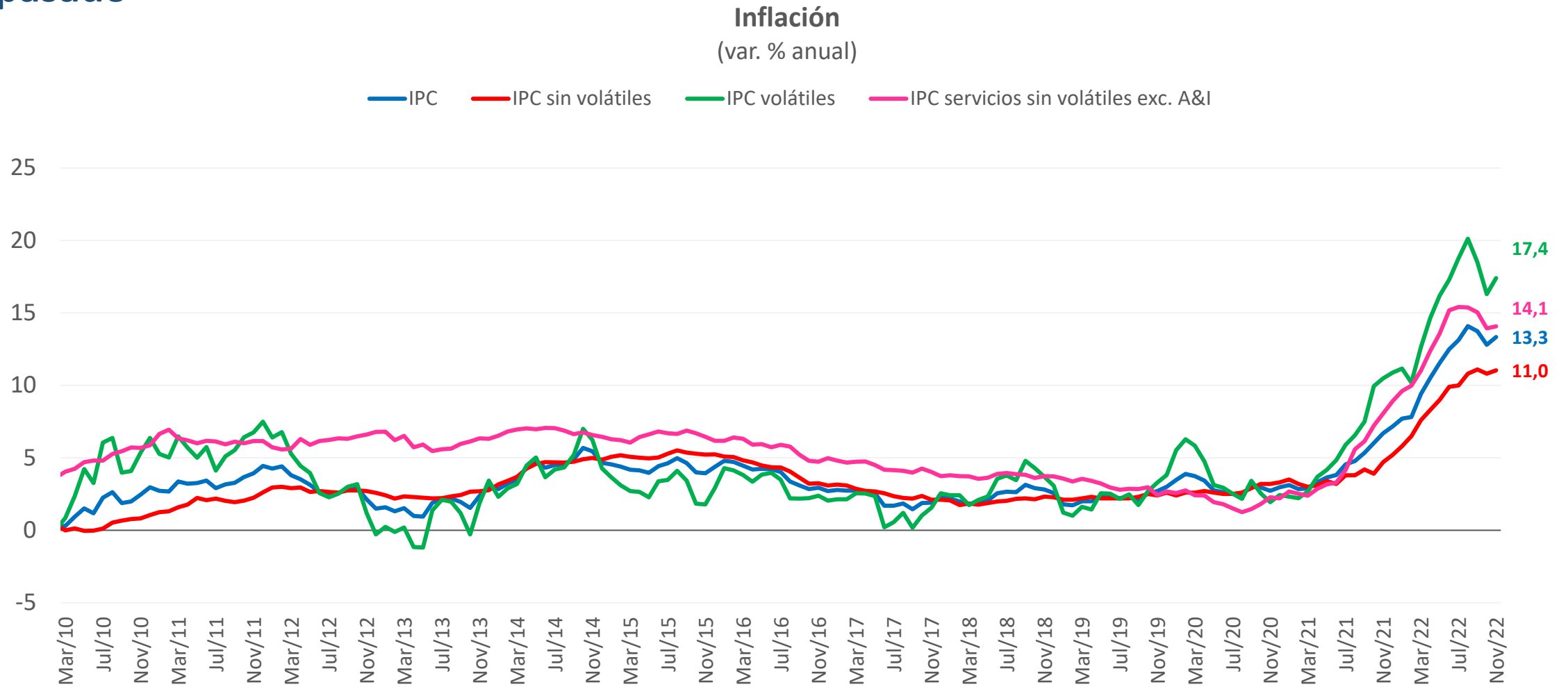


Demanda laboral
(índices)



Nota: (1) ENE es la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Los registros administrativos corresponden a los cotizantes informados por la Superintendencia de Pensiones (SP).
Fuente: Banco Central de Chile, INE y SP.

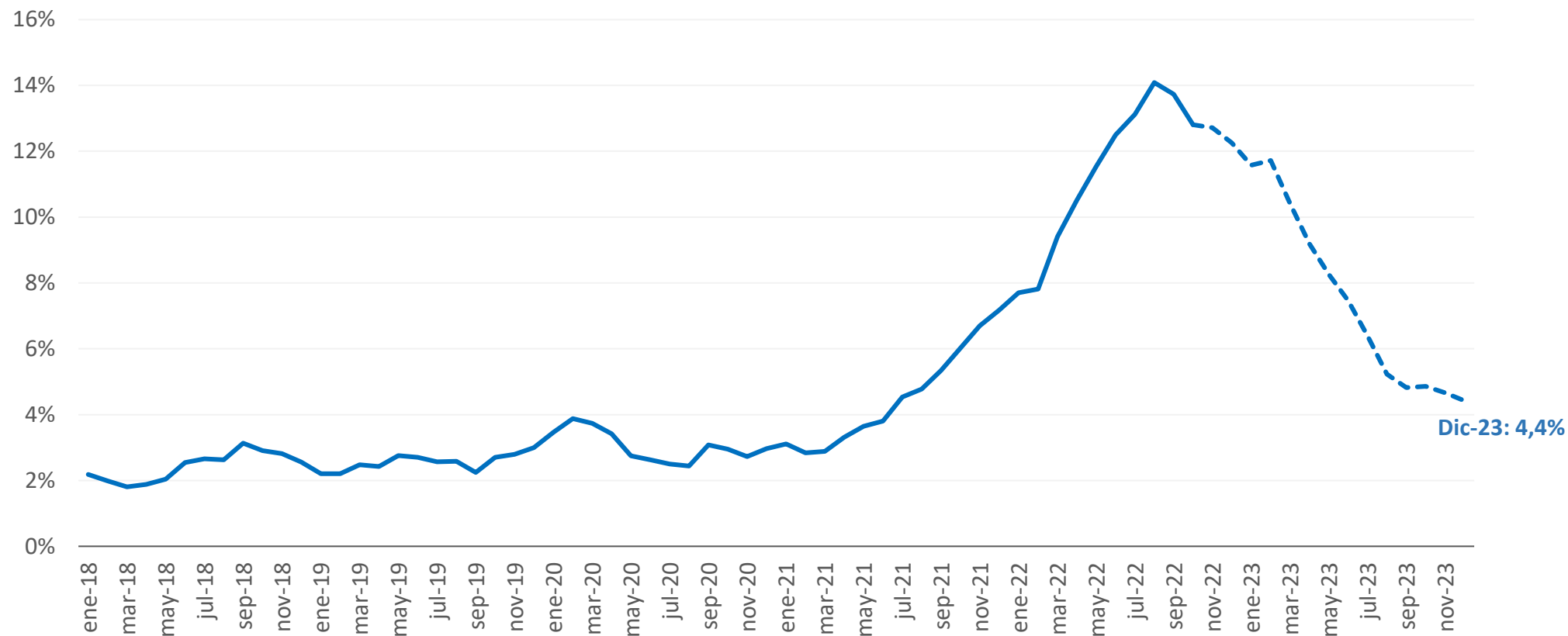
La inflación se ha venido incrementando desde el segundo trimestre de 2021, alcanzando un punto de inflexión en agosto pasado



Fuente: INE y Banco Central de Chile.

Esta inflexión se ha reflejado también en las expectativas de mercado

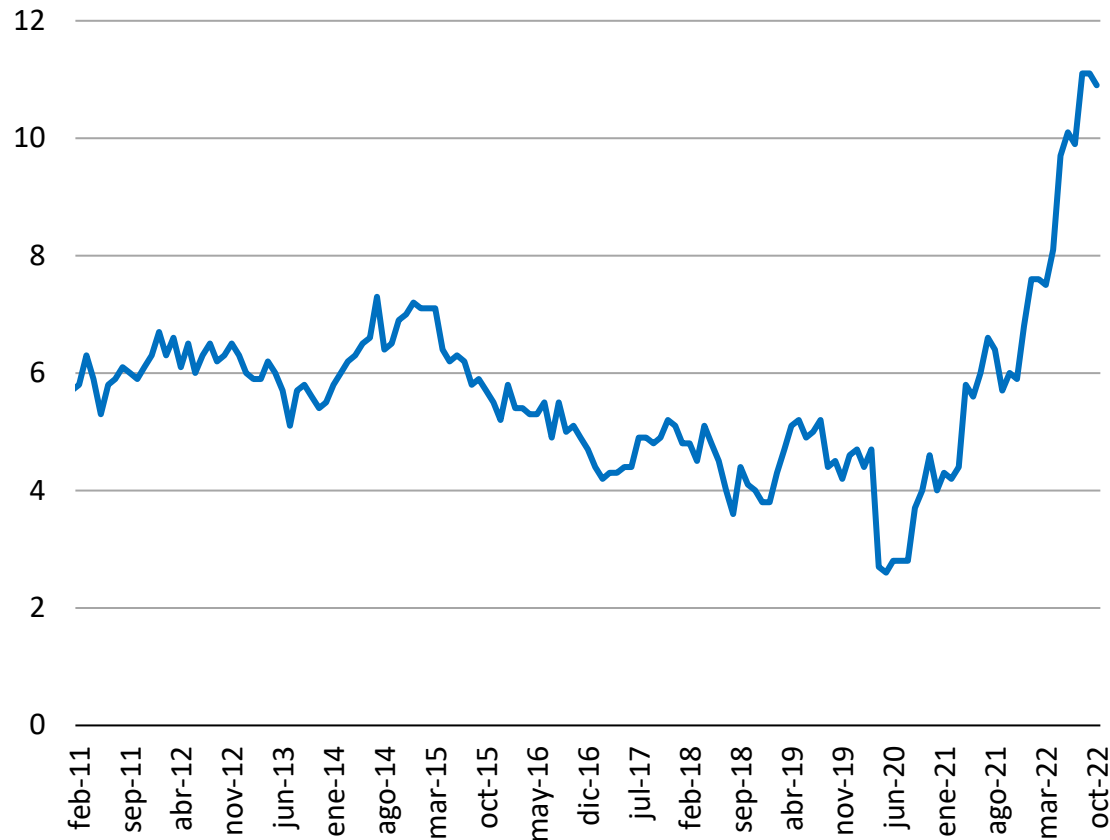
IPC - Seguros de inflación (var. %, a/a)



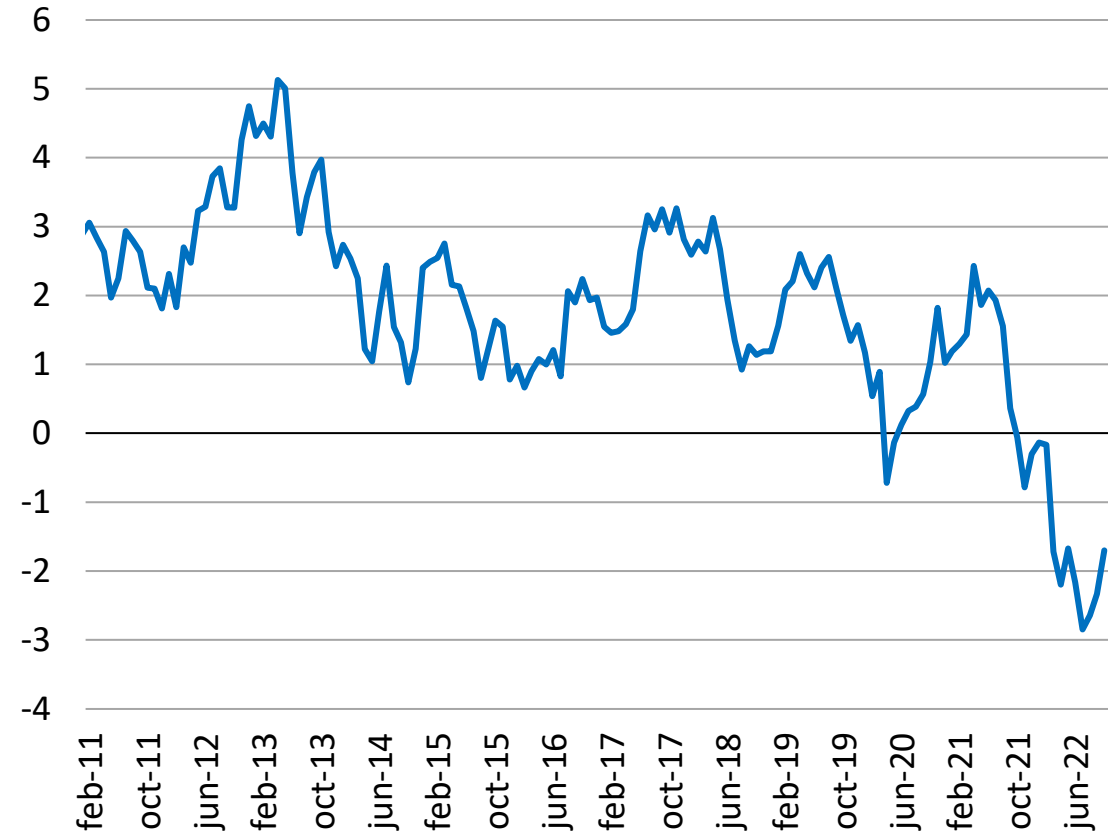
Fuente: Bloomberg.

Las remuneraciones en el sector privado han acelerado su ajuste nominal, pero han sido sobrepasadas por la inflación, reduciéndose los salarios reales

Índice nominal de remuneraciones (Var. % anual)

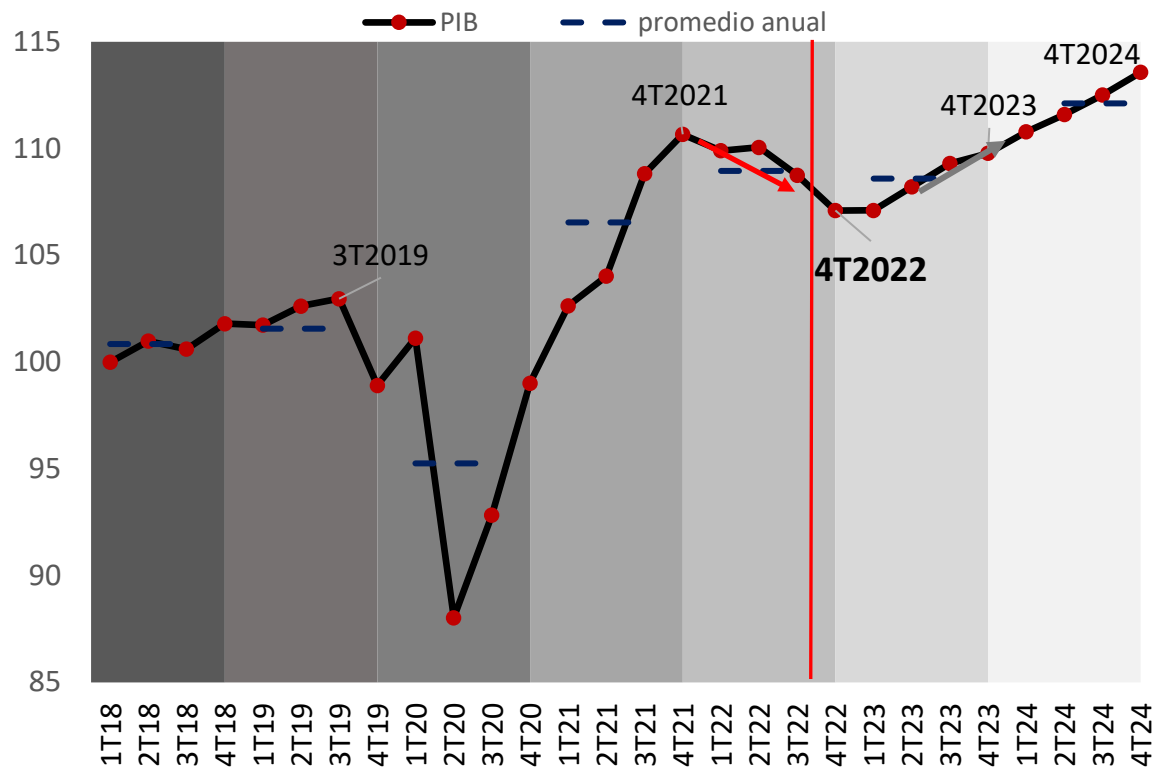


Índice real de remuneraciones (Var. % anual)



Se prevé que la contracción de la actividad se extienda hasta el primer trimestre de 2023. A partir del segundo trimestre se observará una expansión de la actividad y una caída significativa de la inflación

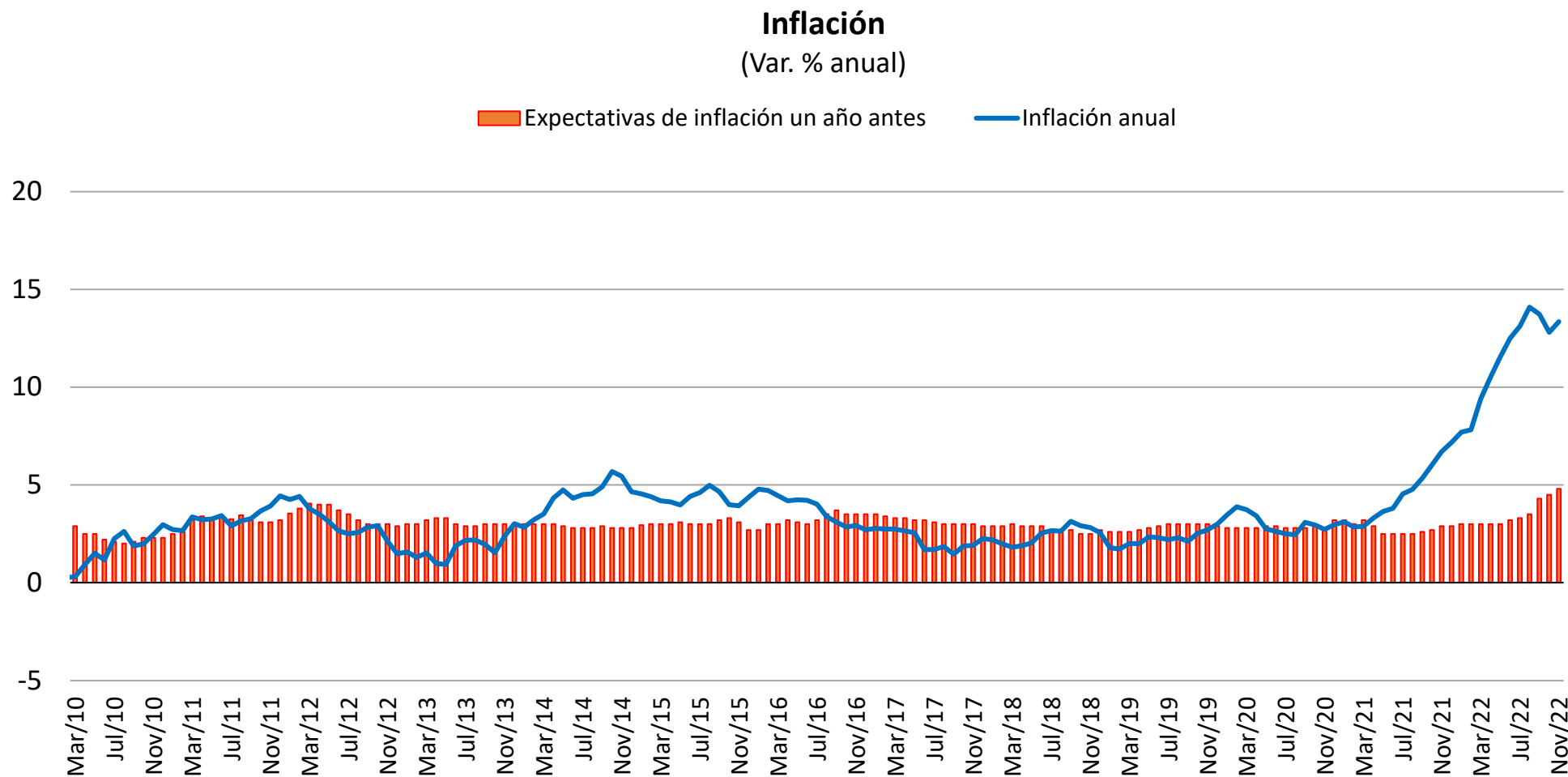
PIB total real efectivo y proyección IFP 3T22⁽¹⁾
(índice 1T18=100, desestacionalizado)



	Proyecciones		
	2T23	3T23	4T23
PIB (BC, IPoM Dic)			
(var. anual, %)	2,5%	-0,6%	1,1%
PIB (MH, IFP 3T22)			
(var. anual, %)	-1,9%	0,6%	2,3%
PIB (MH, IFP 3T22)			
(var. trimestral, %, desest)	1,0%	1,0%	0,4%
Inflación (BC, IPoM Dic)			
(var. anual, %)	7,4%	4,6%	3,8%
Inflación (Mercado) (2)			
(var. anual, %)	8,3%	5,5%	4,6%

Nota: (1) Proyecciones con datos de IFP 3T2022 desde 4T2022. (2) Inflación de Mercado con datos 5 de diciembre.
Fuente: Ministerio de Hacienda.

La dinámica de la inflación plantea un escenario difícil para el reajuste, dadas las grandes diferencias entre inflación pasada y futura



En entre los años 2005 a la fecha, 11 reajustes han estado respaldados por un acuerdo con la Mesa del Sector Público.

En cuatro oportunidades se han aplicado reajustes diferenciados según rentas, dos de ellos sin incremento para los funcionarios de mayores ingresos

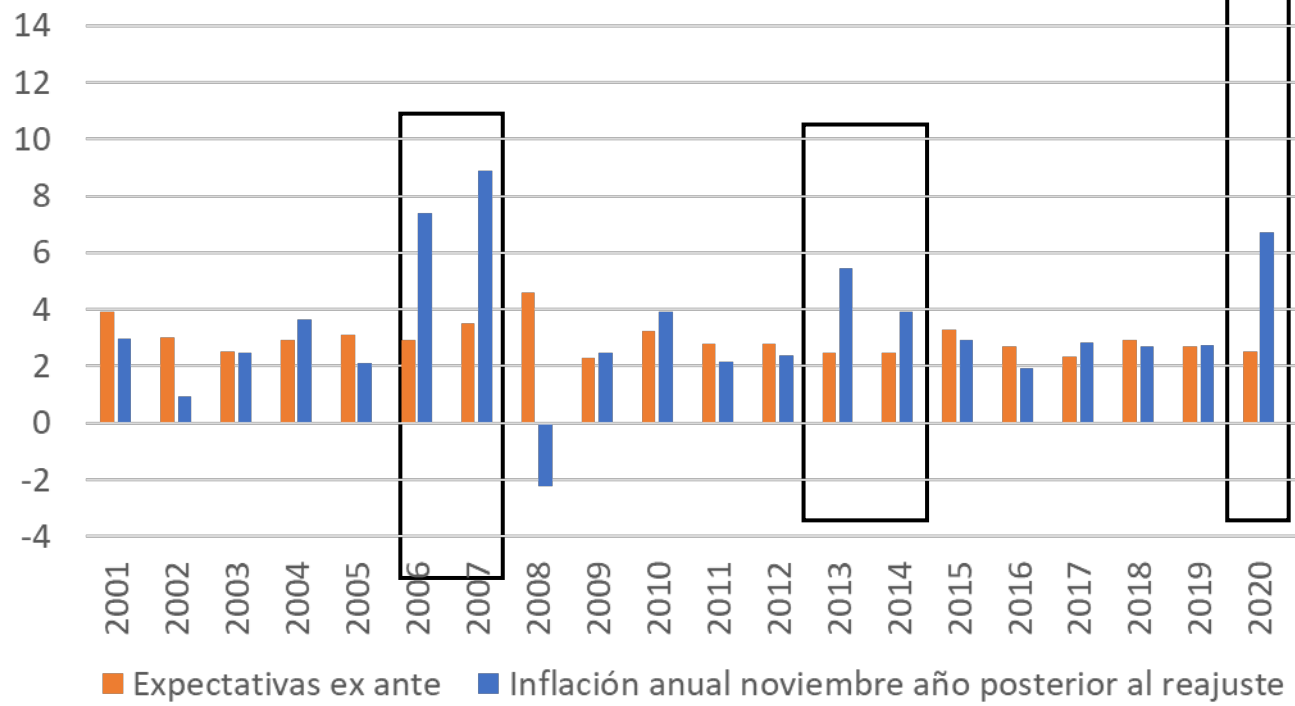


Ley N°	Fecha de Publicación	Reajuste remuneraciones más bajas	Reajuste remuneraciones más altas
20.883	2-DIC-2015	4,1% para remuneraciones de un monto inferior a \$6.000.000	0% para remuneraciones de un monto igual o superior a \$6.000.000
20.975	23-NOV-2016	3,2% para remuneraciones de un monto inferior a \$4.400.000	0% para remuneraciones de un monto igual o superior a \$4.400.000

Ley N°	Fecha de Publicación	Reajuste General	Incremento de Reajuste
21.196	21-DIC-2019	1,4%	1,4%, llegando a 2,8% total, para remuneraciones iguales o inferiores a \$3.000.000
21.306	31-DIC-2020	0,8%	1,9%, llegando a 2,7% total, para remuneraciones iguales o inferiores a \$2.000.000

Cuando ha habido diferencias significativas entre inflación efectiva y esperada, se han incrementado los reajustes siguientes en un promedio de 3 puntos porcentuales.

Inflación ex ante versus ex post
(variación anual)



De las cinco veces previas que la inflación superó significativamente a las expectativas que se tenían un año previo, el reajuste del sector público al otro año fue entre 2,7 y 3,2pp (si se excluye ajuste de diciembre 2020) por sobre la inflación esperada

Si se hubiera aplicado la relación histórica, el actual reajuste habría alcanzado a 7,6%. Si a la inflación futura se hubiera sumado el diferencial completo entre inflación y ajuste pasado, habría alcanzado 10,6%

Agenda



1. Antecedentes de contexto

2. Protocolo de Acuerdo del Reajuste General del Sector Público

3. Otros contenidos proyecto de ley

4. Agenda de trabajo 2022 - 2023

5. Informe Financiero

Desarrollo de la Mesa del Sector Público (MSP)



1. En el marco del trabajo realizado por la Mesa del Sector Público y el Ejecutivo durante el año 2022, **se desarrollaron 12 mesas temáticas activas que permiten conocer, analizar y evaluar solicitudes gremiales** que requieren atención:

- Tres de estas fueron instancias transversales que abordaron: Cuidado Infantil, Seguridad funcionaria y Salud Mental.
- Las 9 restantes atendieron demandas sectoriales o específicas como: Renovación de Contratas; Universidades Estatales y CONFEMUCH (Ministerio de Educación); ASEMUCH (Subdere); DFL 5, DFL 4, DFL 31, Horas promedio y Asignación Técnica (Ministerio de Salud).

2. Adicionalmente, **la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda elaboró 3 estudios comprometidos en el protocolo de acuerdo del año 2021:**

- Remuneraciones en el Sector Público
- Viáticos
- Incentivo al retiro

Protocolo de Acuerdo



El gobierno y la Mesa del Sector Público (MSP) lograron avanzar sustantivamente en un protocolo de acuerdo firmado por la CUT y **14 de las 16** organizaciones gremiales del sector público que la integran: ANEF, ASEMUCH, FENTESS, CONFUSAM, AJUNJI, FENFUSSAP, CONFEMUCH, FENAFUCH, FENAFUECH, FENATS Unitaria, FENATS Nacional, FAUECH, CONFEDPRUS y Colegio de Profesores.

El protocolo de acuerdo contempla:

1. Una **Agenda de Trabajo** para el año 2022 – 2023:

- Se tratarán distintas materias planteadas en la Mesa, la que abordará materias referidas al fortalecimiento de la función pública, el compromiso de avanzar en Trabajo Decente, el mejoramiento de las condiciones laborales de los/as funcionarios/as, la igualdad de oportunidades y el cierre de brechas de género y salariales, incorporadas en el Pliego de Negociación.
- Lo anterior contempla la continuidad de mesas existentes, y la incorporación de nuevas mesas, relacionadas con 40 horas, Teletrabajo, Planes de Retiro, Equidad de Género y Trabajo Decente.

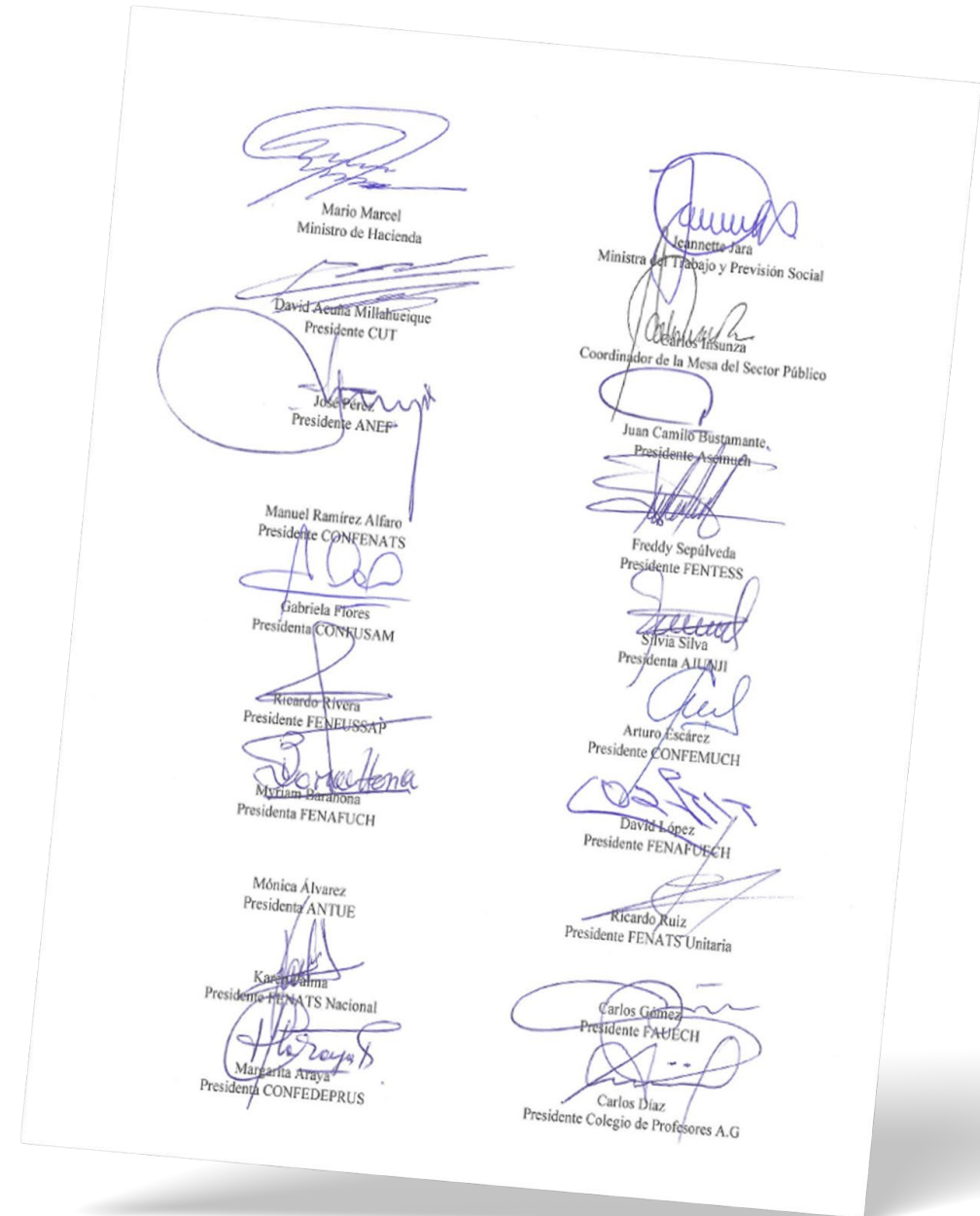
2. Un acuerdo en **materia remuneracional**.

Protocolo de Acuerdo



PROTOCOLO DE ACUERDO 2022 SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO, LA CUT Y LAS ORGANIZACIONES GREMIALES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN DEL REAJUSTE GENERAL DEL SECTOR PÚBLICO

En Santiago, a 2 de diciembre de 2022, el Gobierno, representado por el Ministro de Hacienda, señor Mario Marcel Cullell y la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, y las organizaciones gremiales del sector público, representadas por David Acuña Millahueique, Presidente Nacional de la CUT; José Pérez Debelli, Presidente ANEF; Juan Camilo Bustamante, Presidente ASEMUCH; Freddy Sepúlveda, Presidente FENTESS; Gabriela Flores Salgado, Presidenta CONFUSAM, Silvia Silva Silva, Presidenta AJUNJI; Ricardo Rivera Troncoso, Presidente FENFUSSAP; Arturo Escárcz Opazo, Presidente CONFEMUCH; Myriam Barahona, Presidenta FENAFUCH; David López Valencia, Presidente FENAFUECH; Ricardo Ruiz, Presidente FENATS Unitaria; Karen Palma, Presidente FENATS Nacional; Carlos Gómez, Presidente FAUECH; Margarita Araya, Presidenta CONFEDPRUS; Carlos Díaz, Presidente del Colegio de profesores A.G y Carlos Insunza, Coordinador de la Mesa del Sector Público; en el marco de la política de diálogo y de buenas relaciones laborales en el sector público, acuerdan lo siguiente:



Definiciones Generales sobre Beneficios Económicos

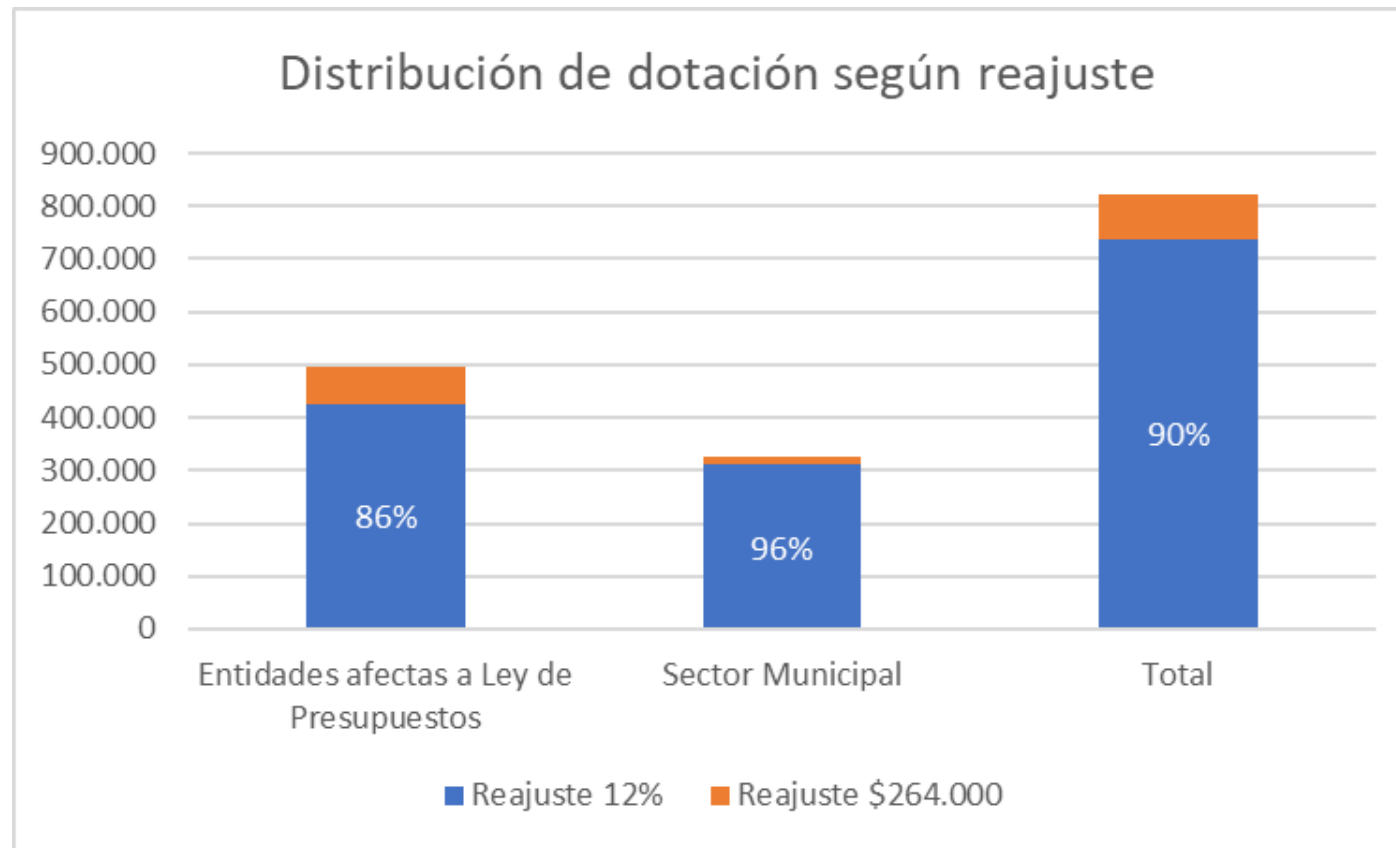


1. Se otorga un **reajuste de 12%** a las remuneraciones brutas mensualizadas de hasta \$2.200.000, y un **reajuste de un monto de \$264.000 brutos mensuales** para aquellas que son superiores a dicha renta.

Para la implementación del reajuste diferenciado, se utiliza el mismo criterio aplicado en las leyes de reajuste de **dic. 2019 y dic. 2020**.

En el caso de funcionarios regidos por escalas, se determinan grados de corte en cada una de ellas, sin considerar remuneraciones variables ni asignaciones de zona o zona extrema, y cuidando no perjudicar a personal en los distintos estamentos que comparten grado.

Definiciones Generales sobre Beneficios Económicos



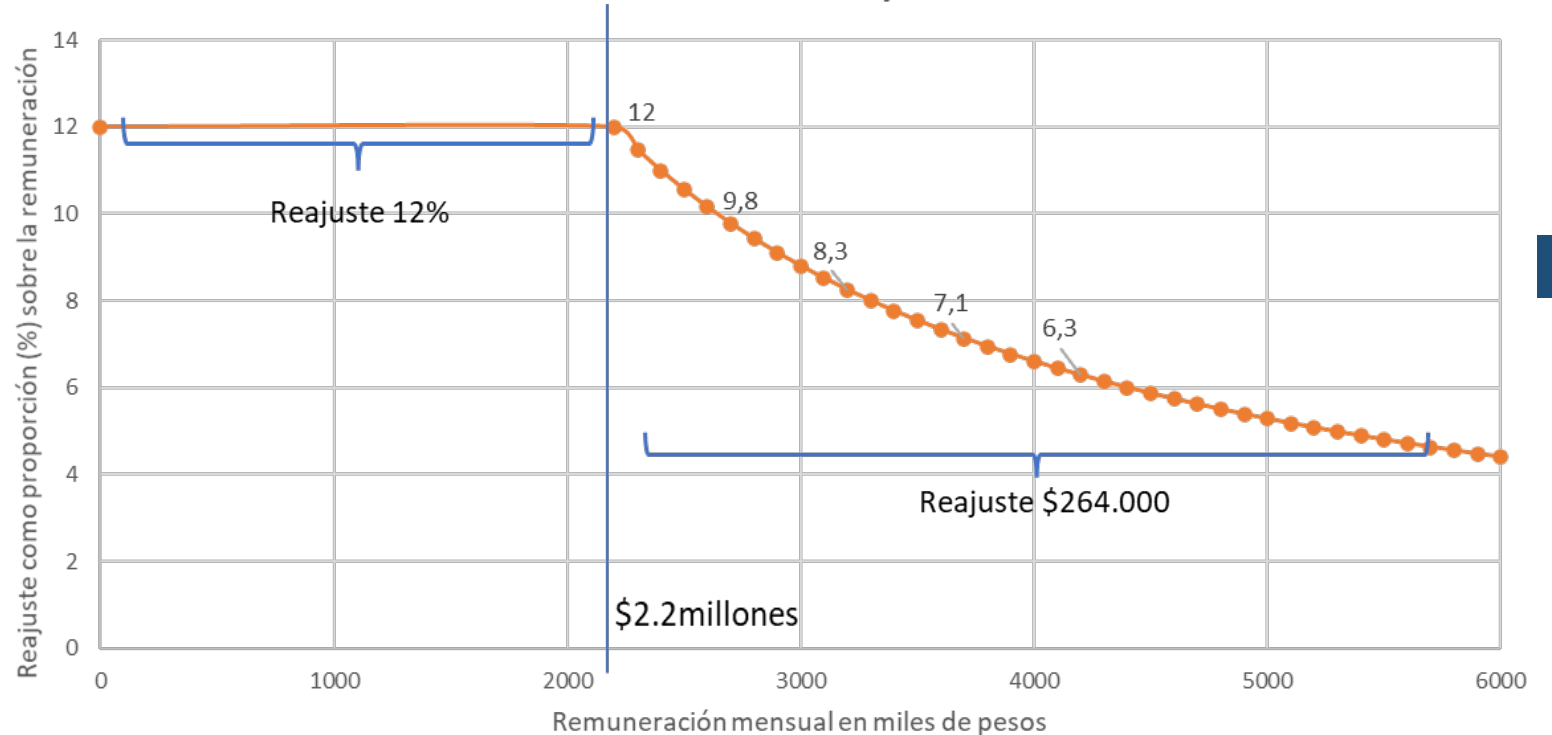
El **90% de los funcionarios públicos** recibe un reajuste de 12%, mientras que el 10% restante accede a los \$264.000 brutos mensuales.

Reajuste diferenciado en perspectiva

El reajuste de monto fijo a partir de \$2.200.000 se expresa en un reajuste proporcional que es mayor mientras más amplia sea la diferencia respecto del punto de corte.

La enorme mayoría de los funcionarios con remuneraciones superiores a esta cifra recibirán un reajuste superior a la inflación futura

Proporción del Reajuste como porcentaje sobre la remuneración. Reajuste de 12% para remuneraciones menores a \$2.2 millones, y Reajuste \$264.000 para remuneraciones mayores



Reajuste diferenciado en perspectiva



El punto de diferenciación de \$2.200.000 mensuales se determina en base a remuneraciones permanentes.

Las remuneraciones totales correspondientes a este punto son significativamente mayores

Ejemplos de remuneraciones permanentes en grado de corte y sus remuneraciones totales

Escala	Remuneración Bruta Mensualizada Total
Profesional grado 5 Subsecretaría de Educación	\$3.468.392
Profesional grado 11 SII	\$4.153.010
Profesional grado 11 Aduanas	\$3.499.587
Profesional grado 6 Escala Municipal	\$3.732.511
Profesional Escalafón IX Ministerio Público	\$4.232.344

Reajuste diferenciado en perspectiva



Los funcionarios con reajuste de monto fijo corresponden fundamentalmente a directivos y abogados que ejercen funciones en el sistema de justicia.

En el caso de los fiscales, ya existe un compromiso para revisar la situación de su personal en el Protocolo del Presupuesto para 2023.

Recientemente se ha comprometido un ejercicio paralelo con las autoridades del Poder Judicial

3. **Una vez elegido el nuevo Fiscal Nacional se dispondrá la instalación de una mesa de trabajo para el fortalecimiento del Ministerio Público. En dicha instancia se estudiará el aumento de la dotación de funcionarios, fiscales, y creación de fiscalías especiales que le permita al Ministerio Público enfrentar las crecientes cargas de trabajo, modernización de los criterios de incentivos para el cumplimiento de metas, manteniendo los estándares de calidad, y considerando variables como distribución regional, número de causas, entre otros. El informe de la mesa de trabajo se evacuará en el mes de mayo de 2023, ingresando el respectivo proyecto de ley a más tardar en septiembre de dicho año, el que el gobierno priorizará a través de las respectivas urgencias.**

Definiciones Generales sobre Beneficios Económicos



2. Se reajustan en un 12% tanto los montos como los valores de corte de los siguientes beneficios:

- Remuneraciones Mínimas a partir del 1 enero (artículo 21 ley N°19.429)
- Bono Mensual para trabajadores de remuneraciones inferiores (artículo 44 de la ley N°21.405)
- Bono Rentas mínimas Asistentes de la Educación art.59 ley N°20.883

3. Se mantienen los montos de bono de vacaciones y bono de acuerdo para los funcionarios públicos, reajustando los umbrales de los tramos de remuneración.

4. Se da **continuidad a los bonos y asignaciones** que de forma estable han sido otorgados a los funcionarios públicos.

Valores de corte de beneficios rentas mínimas



Tabla 1 – Valores de corte beneficios rentas mínimas

Beneficio	Valores de corte	Beneficiarios estimados
Remuneraciones Mínimas a partir del 1 enero (artículo 21 ley n°19.429)		48.031
Auxiliares	\$ 479.967	
Administrativos	\$ 534.157	
Técnicos	\$ 568.219f	
Bono mensual de cargo fiscal		111.457
Aporte máximo	\$ 53.474	
Valor Rem. bruta mensual bajo el cual reciben aporte máximo	\$ 572.770	
Valor Rem. bruta mensual bajo el cual reciben aporte máximo descontado	\$ 647.634	

Beneficio	Valores Bono	Valor de corte
Bono Rentas mínimas Asistentes de la Educación art.59 Ley N°20.883	\$ 32.575	\$ 461.464

Reajuste otros beneficios:



Se reajustan en un 12% los valores de corte de los siguientes beneficios, manteniendo los valores de bono:

Beneficio	Valor bono		Valores corte		Beneficiarios estimados
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 1	Tramo 2	
Aguinaldo Navidad	\$ 63.062	\$ 33.358	\$ 943.703	\$ 3.125.052	
Aguinaldo Fiestas Patrias	\$ 81.196	\$ 56.365	\$ 943.703	\$ 3.125.052	1.079.076
Bono Escolar Normal y Adicional					1.079.076
Valor Normal	\$ 78.966		\$ 3.125.052		
Valor Adicional	\$ 33.358		\$ 943.703		533.525
Aporte a Servicios de Bienestar					254.169
Aporte	\$ 137.559				344.987
Aporte Extraordinario 10%	\$ 13.756				344.987
Bono de Vacaciones	\$ 100.000	\$ 50.000	\$ 943.703	\$ 3.125.052	344.987
Bono especial de cargo fiscal (de Negociación)	\$ 190.000	\$ 95.000	\$ 857.000	\$ 3.125.052	1.079.076
Modifica el Art. 44 de ley 20.883	\$ 141.491		\$ 946.307		1.079.076
Ley 20.924 Bono de Atacama	\$ 235.809	\$ 117.905	\$ 924.412	\$ 1.069.677	
Bono Enfermera Matrona (trimestral)	\$278.631				

Definiciones Generales sobre Beneficios Económicos



5. Se renuevan los siguientes artículos de la Ley N° 21.405 en las mismas condiciones actuales:

- Asignación de condiciones difíciles al personal asistente de la Educación
- Remuneración mínima mensual en universidades estatales

6. Se acuerda hacer permanentes los siguientes beneficios:

- Bonificación extraordinaria trimestral que otorga la Ley N°19.536 para **enfermeras, matronas y los demás profesionales de colaboración médica** de los servicios de salud.
- Bono anual y bonificación compensatoria para funcionarios beneficiarios de Asignaciones de Zonas Extremas, incluyendo funcionarios de universidades estatales.
- Se derogará el Artículo 9 de la Ley N° 19.464 (artículo 24 de la ley N° 21.405), para que los asistentes de la educación tengan claridad respecto del total de recursos que les corresponde percibir a dichos establecimientos en virtud del artículo 1° de dicha ley. Dicha norma señala que estos recursos deben ser íntegramente destinados al pago de remuneraciones del personal asistente de la educación.

Reajuste Altas Autoridades



Se aplica norma general para altas autoridades:

Autoridades y funcionarios regidos por art. 38 bis de la Constitución Política de la República

- Remuneraciones de Presidente de la República, Ministros/as de Estado, Subsecretarios/as, Gobernadores/as Regionales, Delegados/as Presidenciales Regionales y Provinciales, SEREMIS, Jefes Superiores de Servicio de Exclusiva confianza del Presidente de la República, Diputados/as y Senadores/as no se reajustan, por estar regidos por otra norma.

Otras altas autoridades

- A diferencia de años anteriores, se reajustan las remuneraciones de Contralor General de la República, Secretario del Senado, Secretario de la Cámara de Diputados, Director de la Biblioteca del Congreso Nacional, Presidente de la Excma. Corte Suprema, los Ministros de la Excma. Corte Suprema, el Fiscal de la Excma. Corte Suprema, Fiscal Nacional y del Director Ejecutivo Nacional del Ministerio Público, en las mismas condiciones.

Agenda



1. Antecedentes de contexto
2. Protocolo de Acuerdo del Reajuste General del Sector Público
3. Otros contenidos del proyecto de ley
4. Agenda de trabajo 2022 - 2023
5. Informe Financiero

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



1. Aguinaldos de Fiestas Patrias, Navidad y Bono de Invierno para pensionados año 2023.

- Aguinaldo de Fiestas Patrias por un monto de \$ 23.261 e incremento por cargas familiares de \$11.933, beneficiando a 2.903.595 pensionados.
- Aguinaldo de Navidad por un monto de \$ 26.734 e incremento por cargas familiares de \$ 15.104, beneficiando a 2.945.552 pensionados.
- Bono de Invierno por un monto de \$74.767. El bono beneficia a 1.630.997 pensionados en 2023, de los cuales 1.288.756 corresponden a beneficiarios de la PGU. Estos son 302.886 personas más (31% de variación positiva) que los beneficiarios de 2021 (por PBS o APS) antes de la implementación de la PGU.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



2. Planes de incentivo al retiro de funcionarios

- Incentivo al Retiro para funcionarios de 70 o más años de edad
Prórroga en forma excepcional, el plazo de postulación a las leyes de incentivo al retiro para el personal que, al 1 de enero de 2023, tenga 70 o más años de edad y cumplan los demás requisitos.
- Plan de retiro enfermedades terminales municipales
Beneficio para funcionarios/as municipales y trabajadores de cementerios municipales, que habiendo postulado en el proceso del año 2021 al incentivo al retiro y que hubieren quedado en el listado con derecho preferente, podrán acceder anticipadamente al cupo respectivo siempre que tengan la condición de enfermos terminales o Alzheimer, debidamente certificado por el médico tratante.
- Bono Post Laboral
Se prorroga plazo para impetrar el bono post laboral establecido en la ley N° 20.305, hasta el 31 de mayo de 2023, a los exfuncionarios y exfuncionarias que, cumpliendo los requisitos para acceder a él, no lo solicitaron o que habiéndolo solicitado no hubiesen accedido a él por motivos no imputables a ellos.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



3. Normas de Trabajo Remoto

- Para el año 2023: transición desde la situación actual de trabajo remoto producto de pandemia del Covid-19 a una normativa en régimen de Teletrabajo en el Estado.
- Se faculta a jefa/es de servicio y rectores/as de universidades estatales a eximir del control horario a porcentaje máximo de la dotación de su personal.
- Deberán regular las funciones susceptibles a ser desempeñadas bajo modalidad de trabajo remoto; mecanismos de rendición de cuentas de las labores encomendadas que aseguren el correcto desempeño de la función pública; protocolos de seguridad, entre otros.
- Esta modalidad será de carácter voluntario para los trabajadores, deberá respetárseles el derecho a desconexión, y para efectos de su aplicación, los jefes de servicio implementarán un mecanismo propositivo, informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios de sus instituciones.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



3. Normas de Trabajo Remoto

- Autorizaciones son transitorias por el año 2023, salvo para el caso de 40 servicios públicos que ya cuentan con un **proyecto aprobado de teletrabajo** por parte de Dipres o están renovando una autorización previa. Para estos servicios la autorización se extiende hasta el año 2026, en términos similares a leyes de reajuste anteriores.
- En el marco de la agenda acordada entre el Gobierno y la Mesa del Sector Público, se instalará una **mesa de trabajo** que realice el seguimiento de esta normativa.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



4. Contratación de honorarios en municipalidades y universidades estatales

Para adecuada implementación del dictamen de CGR y considerando principios de servicialidad y continuidad de la función pública, en línea con proceso gradual para Administración Central iniciado en Ley de Presupuestos 2023, el proyecto de ley de reajuste precisa las funciones que pueden ser ejercidas como honorarios en municipalidades y universidades estatales y permite la gradualidad de este proceso.

Universidades estatales:

- Se modifica la norma permanente de honorarios, alineándola a lo establecido en Dictamen (docentes por hora o personal financiado para proyectos específicos) y se permite la renovación o reemplazo de contratos de honorarios vigentes.
- En el marco de la agenda acordada entre el Gobierno y la Mesa del Sector Público, se instalará una **mesa tripartita de trabajo** que realizará el seguimiento de esta normativa, entre otras materias.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



4. Contratación de honorarios en municipalidades y universidades estatales

Municipalidades

- Fruto de trabajo con Asociación Chilena de Municipalidades, se propone solución para evitar escenario de desvinculaciones masivas producto de plazo perentorio, dificultades de financiamiento y/o imposibilidad de cumplir requisitos para ingresar a contrata.
- Se trata de un proceso gradual, donde se faculta a los alcaldes para que, durante 2023 a 2026, puedan traspasar personal a honorarios a Código del Trabajo, **manteniendo honorario líquido, priorizando al menos los de mayor antigüedad.** Este personal tendrá responsabilidad administrativa y se establecen límites para indemnizaciones y recontractación.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



5. Medidas para apoyar la revinculación y la retención de estudiantes

- Se faculta a sostenedores de establecimientos educacionales para utilizar en 2023, y de forma extraordinaria, los saldos en la Subvención Escolar Preferencial (SEP) para el desarrollo de planes y acciones que tengan por objeto la revinculación o continuidad de trayectoria educativa de estudiantes con riesgo o en situación de abandono educativo.
- Se estima una disposición de recursos de \$290.000 millones aproximadamente.
- Asimismo, se permite que con cargo a la Subvención Pro Retención (regulada en el Art. 43 del DFL N° 2, de 1998) los sostenedores desarrollen actividades para asegurar la continuidad y trayectoria educativa integral de estudiantes.
- Compromiso discusión Ley de Presupuestos 2023

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



6. Modificación de Ley 20.994 que regula feriado, para trabajadora/es de establecimientos VTF

- Se propone aumentar de una a dos semanas el receso invernal en el mes de julio de cada año, para los establecimientos de educación parvularia VTF, de acuerdo a la resolución que para dichos efectos deberá dictar la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Compromiso tramitación Ley de Presupuestos 2023

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



7. Acumulación y fraccionamiento extraordinario de feriados para el año 2024

- Se faculta de manera extraordinaria y por una sola vez, al jefe superior de Servicio para que autorice a que funcionarios/as bajo su dependencia que acumulen para el año 2024 todo o parte del feriado de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 acumulados.
- Hasta el 31 de diciembre de 2024, se permitirá el fraccionamiento del lapso de diez días hábiles para tomarse de manera ininterrumpida. Se establecen normas especiales de acumulación en el caso del Ministerio de Salud y sus servicios dependientes o relacionados.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



8. Norma excepcional relativa a la definición de Pequeño Productor Agrícola

Hasta el 31 de diciembre de 2023 se considerarán, excepcionalmente, como pequeños productores agrícolas a aquellos que superaron el límite de activos de 3.500 UF como consecuencia del proceso de reevalúo de bienes agrícolas del año 2020.

9. Plan de Egreso ProEmpleo y PMU

Otorga Bono de Incentivo al Retiro y Complemento de Pensiones, a trabajadores del Programa Inversión en la Comunidad y del Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal en las localidades que se determinen.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



Prórrogas y adecuaciones por implementación de leyes:

- Se extiende por un año la vigencia de la Ley sobre fomento a la inversión privada en obras de riego.
- La acreditación de carreras cuya acreditación es obligatoria y la de programas de postgrado, se entienden prorrogadas hasta la dictación de la resolución final que pone término al proceso de renovación de acreditación.
- Facultad para adecuar estatutos de las universidades estatales. Hoy día no existe la norma.
- Adquisición de Inmuebles: Se prorrogan, entre 2023 y 2026, los plazos para la adquisición de inmuebles donde funcionan establecimientos educacionales y con ello la obtención de los incentivos tributarios relativos. Se amplía plazo para que sostenedores adquieran el inmueble donde funciona el establecimiento con cargo a la subvención escolar.
- Reglamento que regula la asignación de calidad de servicio de la Dirección del Trabajo, fijará transitoriamente el instrumento de medición de percepción de los usuarios, en tanto se elabora el de carácter permanente.

Otras materias incluidas en el proyecto de ley



Prórrogas y adecuaciones por implementación de leyes:

- Se precisa que la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) es el órgano encargado de fiscalizar, sancionar e interpretar las obligaciones contenidas en Art. 28 de la Ley N°14.908, Sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, en relación con la consulta del Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y acciones derivadas de ello, respecto de los proveedores de servicios financieros.
- Se extiende por un año la consideración de forma separada de personal traspasado de SBIF a CMF en cuanto a la bonificación de estímulo por desempeño funcionario (Art. 5, Ley N°19.528)
- Se establece que el/la Gobernador Regional proponga el programa de mejoramiento de la gestión del respectivo Gobierno Regional para efectos de la asignación de modernización.
- Se ajustan leyes de planta mediante la creación de cargos puntuales y/o modificaciones de requisitos para ciertos grados: 2 nuevos cargos jefes provinciales de Educación de la Región de Ñuble; 16 cargos de subdirector regional de Servicios Sanitarios Rurales y jefaturas de departamentos; se modifican requisitos para el ingreso y promoción de los cargos de la Subsecretaría de Hacienda.

Agenda



1. Antecedentes de contexto
2. Protocolo de Acuerdo del Reajuste General del Sector Público
3. Contenidos del proyecto de ley
4. Agenda de trabajo 2022 - 2023
5. Informe Financiero

Cuidado Infantil

- Durante 2023 los Servicios realizarán autoevaluación de requisitos para autorizar salas cunas y jardines institucionales con apoyo de la Subsecretaría de Educación Parvularia. En el Presupuesto 2024, se iniciará un programa de inversión para su acreditación.
- Para 2023 el Ministerio de Salud incorporó a su presupuesto nueva línea de expansión para cuidados infantiles, que contempla \$1.300 millones para incorporar personal en las salas cunas y jardines infantiles de servicios de salud y mejoras en infraestructura en 25 establecimientos.
- Se realizará un estudio de costos de ampliación de la cobertura de cuidado infantil para hijos e hijas, de entre 2 y 12 años de edad, de funcionarios/as públicos/as, evaluando de forma específica a aquellos/as sujetos a jornadas por turno. Se estudiará además la provisión ampliada existente en el Minsal, en función de resolver las problemáticas que se identifiquen y las regulaciones que limitan su buen financiamiento, y particularmente en cuanto a la provisión de alimentación para los/as niños/as.

Seguridad Funcionaria

- Elaboración de **protocolo de actuación** con orientaciones de buen trato laboral, incorporando violencia externa y estableciendo modelo estándar para ser usado por Servicios Públicos. Medidas de **difusión y capacitación** relacionadas al tema.
- El Servicio Civil y la Subsecretaría de Prevención del Delito (SPD) elaborarán Instructivo relativo a las medidas para mejorar los niveles de seguridad para los funcionarios/as públicos/as.
- **Levantamiento de catastro de casos y denuncias formales** de agresiones y casos de maltrato, a través de consulta a servicios públicos. Instalación de mesa de **monitoreo, seguimiento y levantamiento de casuística aplicada**.
- **Reforzamiento de "Campaña Denuncia Seguro"** de SPD. **Convenio** entre la Subsecretaría de Redes Asistenciales y el Programa de Apoyo a Víctimas de SPD y asistencia técnica en establecimientos de Salud.
- Minsal con apoyo técnico de SPD instruirá instalación de mesas de seguridad en todos los Servicios de Salud y en establecimientos prioritarios.
- Evaluación de la Ley N° 21.188 (consultorio seguro) y del Proyecto de Ley de Violencia Laboral Externa en trámite, para incorporar a todos los sectores de funcionarios públicos, y perfeccionar la iniciativa.

Salud Mental

Promoción y prevención

- Nuevo **Protocolo de Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, Nuevo **Cuestionario** de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CEAL-SM), incorporación de materias de salud mental en normas de aplicación general.
- Medidas de difusión y capacitación para sector público centralizado y descentralizado.
- Piloto para incorporar al PMG la correcta aplicación de CEAL-SM.
- Incorporación a indicadores de ADP de los directores de SS la elaboración y/o actualización de políticas y procedimientos de protección a la salud mental funcionaria.

Asistencia

- Capacitación y difusión respecto a enfermedades del trabajo, fiscalización de su correcta calificación y entrega de prestaciones médicas de salud mental de Mutualidades/ISL
- Ampliación de cobertura y acceso de prestaciones de salud mental a través de Hospital Digital y Saludablemente. Evaluación de disponibilidad y uso de atenciones directas para la formulación del presupuesto 2024.
- Profundizar evaluación de problemas de salud mental que afectan a funcionarios/as y propuestas para abordar gradual e institucionalmente esta materia.

Recuperación

- Orientaciones para implementación de procedimientos y medidas de reintegro al trabajo.

Agenda de trabajo 2022 – 2023

PRINCIPALES MATERIAS



Mesas sectoriales de Salud

- La mesa sectorial de Cenabast (DFL 31) reformulará la propuesta dentro del primer trimestre del año 2023, para consideración de las autoridades.
- Las propuestas y acuerdos alcanzados en las mesas de DFL 5 (Subsecretaría de Salud Pública), DFL 4 (Subsecretaría de Redes Asistenciales), Asignación Técnica y Horas Promedio serán sometidas a la consideración de las autoridades del Minsal para su evaluación y priorización de las mismas.

CONFEMUCH

- Se compromete a mayo de 2023 el estudio de evaluación de costos de implementación de la demanda de extender la asignación de zona para asistentes de la educación de establecimientos dependientes de Servicios Locales de Educación, tomando en cuenta la gradualidad temporal del traspaso del servicio educativo a los SLEP.

Contratas

- El Gobierno, constituirá el próximo 15 de diciembre, una mesa de trabajo para revisar el cumplimiento de la circular sobre renovación del personal a contrata (Subsecretaría de Hacienda, Servicio Civil y la Dirección de Presupuestos).

Universidades Estatales

La mesa se constituirá con integración tripartita (Consortio de Universidades Estatales, Subsecretaría de Educación Superior y Asociaciones de funcionarios de las universidades estatales que participan de la MSP), para abordar las demandas referidas a:

- Cobertura y financiamiento del reajuste del Sector Público
- Condiciones laborales, carrera funcionaria, buenas prácticas laborales y salud mental de funcionarios/as.
- Aportes a los servicios de Bienestar para trabajadores de universidades estatales.
- Revisión de criterios y objetivos sobre capacitación y formación en educación superior para trabajadores del Sector Público.
- Territorialidad.

ASEMUCH

- Se dará continuidad a la discusión sobre la demanda de ASEMUCH para derogar el artículo 9 ter de la Ley N°19.803.
- En el marco de las distintas materias a abordar, se evaluará y propondrá mecanismos de resolución para la efectiva aplicación de la Política de Recursos Humanos, instrumento de gestión institucional definido en la Ley N°20.922.

Agenda de trabajo 2022 – 2023

PRINCIPALES MATERIAS



40 Horas

- Seguimiento de la evaluación de la ampliación de la normativa de jornada laboral de 40 horas a trabajadores sujetos a los Estatutos del Empleo Público. Analizar costos e implementación de esta futura legislación, tomando en cuenta los distintos estatutos, sistemas de turnos, disponibilidad de personal, su impacto en los Servicios Públicos entregados por el Estado, entre otros.

Teletrabajo

- Seguimiento periódico de la implementación de la normativa que se presente en la Ley de Reajuste 2022 para regular la transición entre la situación actual de trabajo remoto a una normativa de régimen de teletrabajo en el Estado.

Incentivo al retiro

- Seguimiento de implementación de planes de retiro vigentes, considerando cupos, beneficios entregados, postulantes, población potencial de acogerse al retiro, y problemas de implementación detectados.
- Proponer medidas de transición para resolver la situación de postulantes excedidos de edad de jubilación y funcionarios/as que padecen enfermedades terminales o catastróficas.
- Trabajar en un mecanismo de incentivo al retiro permanente focalizado en funcionarios/as de 65 años o menos, que sea compatible con la reforma previsional.

Equidad de género

Abordar las siguientes materias y acordar plan de acción, para los siguientes tres años:

1. Actualizar los datos y diagnóstico de la brecha salarial de género en el Estado durante el primer semestre del año 2023.
2. Implementar experiencias piloto en tres instituciones públicas que apliquen la metodología de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género durante el año 2023. Se evaluará la ampliación de los pilotos para los años 2024 y 2025.
3. Implementar, difundir y desarrollar acciones relativas a la suscripción del Convenio N° 190, en las materias que le sean pertinentes (2023 – 2026)

Trabajo decente

- Evaluar la normativa y legislación vigente, para proyectar las reformas necesarias para la implementación del Convenio N°190 de la OIT
- Avanzar en el estudio y dimensionamiento de las **brechas remuneracionales** en el Sector Público, ampliando su alcance.
- Avanzar progresivamente en conocer y proponer, medidas que fortalezcan la carrera funcionaria, incluyendo la formación, capacitación y evaluación del desempeño.
- Seguimiento del proceso de Regularización de Honorarios definido en la Ley de Presupuestos y Ley de Reajuste.
- Abordar los siguientes compromisos del Protocolo de Acuerdo del año 2021: Agenda de Zonas, Demanda de Viático Único, Homologación de modernización Junji.

Agenda



1. Antecedentes de contexto
2. Protocolo de Acuerdo del Reajuste General del Sector Público
3. Principales materias del proyecto de ley
4. Agenda de trabajo 2022 - 2023
5. Informe Financiero

Informe Financiero



COSTO FISCAL	MILLONES DE \$
1. COSTO FISCAL AÑO 2022	500.836
. Reajuste Remuneraciones y Subvenciones	191.734
. Aguinaldo de Navidad Sector Activo	54.423
. Bono de Vacaciones Sector Activo	84.973
. Bono de Desempeño Laboral para asistente de la educación, cuota 1 de 2	11.535
. Bono de Desempeño Laboral para asistentes de educación de VTF, cuota 1 de 2	1.587
. Bono de Desempeño Laboral para asistentes de educación de VTF, dependientes de SLEP cuota 1 de 2	478
. Bono especial	156.106
2. COSTO FISCAL AÑO 2023	2.981.762
. Reajuste Remuneraciones y Subvenciones	2.462.921
. Aguinaldo de Fiestas Patrias Sector Activo	76.227
. Bono de Escolaridad Normal y adicional	50.609
. Bono Invierno Sector Pasivo	121.944
. Aguinaldo de Fiestas Patrias Sector Pasivo	69.526
. Aguinaldo de Navidad Sector Pasivo	81.262
. Bonificación Extraordinaria Enfermera - Matrona Ley N°19.536	12.300
. Asignación Especial para el personal del Servicio Médico Legal, afectos a la Ley N°15.076	878
. Extensión de vigencia de Bono Anual para personal de zonas extremas, art. 44 y 45 Ley N°20.883	3.928
. Extensión del Bono para personal de la Región de Atacama. Ley N°20.924	1.418
. Bono mensual para trabajadores de remuneraciones inferiores \$647.634	47.872
. Actualización de valores del Bono de Asistentes de la Educación, art.59, Ley N°20.883	1.624
. Bono de Desempeño Laboral para asistente de la educación, cuota 2 de 2	11.936
. Asignación por Desempeño en Condiciones Dificiles para los Asistentes de la Educación	1.800
. Bono de Desempeño Laboral para asistentes de educación de VTF, cuota 2 de 2	1.587
. Bono de Desempeño Laboral para asistentes de educación de VTF, dependientes de SLEP cuota 2 de 2	478
. Extiende plazo para acceder a beneficios de incentivos al retiro a funcionarios de 70 o más años	31.118
. Bono Post Laboral, Ley N°20.305	106
. Bono de Incentivo al Retiro y de complemento para trabajadores de Programas de Empleo	2.200
. Traspaso de Honorario Municipales	750
. Bono de escolaridad para universidades estatales	1.099
. Funciones CMF sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias	179
COSTO TOTAL EN MMS	3.482.598

