

PERIODO
PRESIDENCIAL
007291
ARCHIVO

ANALISIS DE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL SISTEMA
DE REMUNERACIONES, Y A LAS PLANTAS DE PERSONAL
DE LA CONTRALORIA GENERAL

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

ANALISIS DE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL SISTEMA
DE REMUNERACIONES, Y A LAS PLANTAS DE PERSONAL
DE LA CONTRALORIA GENERAL

GSA./GAA./LFC./GGH.
acy./bma.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

I N D I C E

MATERIA	PAGINAS
Introducción	1 a la 3
Situación existente bajo la vigencia de la Escala del DFL. 40, de 1959, aplicable a la generalidad de los Servicios de la Administración Civil.	3 a la 7
Situación imperante bajo la vigencia de la Escala de Sueldos de la Ley N° 16.617.	7 y 8
Situación existente bajo la vigencia de la Escala Unica de Sueldos (DL. N° 249, de 1973).	8 y 9
Situación desde la vigencia de la Escala de Sueldos fijada por el DL. N° 3551, de 1980, para la Contraloría General y las Instituciones Fiscalizadoras.	9 a la 11
Examen comparativo de la Planta de la Contraloría General y de las correspondientes a las Instituciones Fiscalizadoras.	11 a la 14
Examen comparativo de rentas con otras entidades.	14 a la 17
Características de la planta actual de la Contraloría General.	17 y 18
CONCLUSIONES	19 y 20
PROPOSICION	21

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

A N E X O S

- 1.- Escala de sueldos de los funcionarios de la Administración Civil Fiscal (DFL. 40, de 1959).
Escala de sueldos del Personal de la Contraloría General. (DFL. 42, de 1959).
Vigencia: 01-12-59.
- 2.- Escala de sueldos de los funcionarios de la Administración Civil Fiscal (Ley 16.617).
Escala de sueldos del Personal de la Contraloría General (artículo 51 Ley 16.617).
Vigencia: 01-01-67.
- 3.- Cuadro comparativo de la Escala de Sueldos del personal de la Contraloría General (artículo 51 Ley 16.617) y del personal de las Superintendencias de Bancos; de Seguridad Social; y, de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio.
- 4.- Cuadro comparativo de la escala de sueldos de la Contraloría General y de la Superintendencia de Bancos.
- 5.- Grados promedios de las Plantas y Escalafones de las Instituciones Fiscalizadoras.
- 6.- Extensión de los Escalafones de las Instituciones Fiscalizadoras.
- 7.- Porcentajes de personal de distinta índole de las Instituciones Fiscalizadoras.
- 8.- Cuadro comparativo de la Escala vigente de la Contraloría General, Comisión Chilena del Cobre, Comisión Nacional de Energía, Corporación de Fomento de la Producción y Empresa Portuaria de Chile.
- 9.- Cuadro comparativo de la Escala de Sueldos vigente de la Contraloría General, Universidad de La Serena y Universidad Arturo Prat.
- 10.- Número de funcionarios por grado de la Planta de la Contraloría General.

ANALISIS DE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE REMUNERACIONES Y A LAS PLANTAS DE PERSONAL DE LA CONTRALORIA GENERAL.

INTRODUCCION:

La actual Constitución Política de la República consagra la existencia de la Contraloría General, reconociéndola expresamente en su Capítulo IX como un organismo autónomo dotado de las más significativas atribuciones en el área de la fiscalización de las reparticiones estatales. Entre esas atribuciones destaca la propia Constitución el control jurídico de los actos de la Administración, que se traduce, por ejemplo, en la toma de razón de los decretos con fuerza de ley, de los decretos supremos y de las resoluciones de los Jefes de Servicios; el control financiero y patrimonial, que ejerce con respecto al ingreso e inversión de los fondos y bienes estatales; el examen y juzgamiento de las cuentas de los funcionarios del Estado, y la elaboración de la Contabilidad General de la Nación.

El rango constitucional de la Contraloría General -que ya había sido consagrado con motivo de la reforma que la Carta Política de 1925 experimentó el año 1943- su rol de máximo ente fiscalizador de la Administración del Estado, la enumeración de sus importantes funciones, el rol tutelar de la juridicidad en la esfera administrativa, que le incumbe, como, asimismo, la autonomía funcional de que está investida, son todos elementos que ponen de manifiesto la jerarquía de la institución y su firme enraizamiento en la tradición institucional de Chile, de tal manera que junto con el Poder Judicial, se constituye en uno de los garantes del estado de derecho.

Pues bien, la Contraloría General, motivada permanentemente por los imperativos primordiales que le señala el ordenamiento jurídico cuya cúspide se encuentra en la Carta Fundamental, ha debido enfrentar en el pasado más o menos reciente desafíos considerables. Entre ellos pueden señalarse, por ejemplo, los derivados de una concepción del control que se vincula necesariamente con la existencia de procedimientos administrativos ágiles y eficientes, y que, por lo tanto, enfatiza la importancia de características como la oportunidad y la orientación finalista y pedagógica que la labor fiscalizadora debe poseer; y que supone, además, una constante preocupación por brindar apoyo y asesoría especializada a los órganos y reparticiones estatales, que con tan destacados rasgos se ha manifestado, por ejemplo, en áreas tales como las de la capacitación y de la informática. Se puede mencionar también la desconcentración de sus estructuras orgánicas -que hoy se traduce en la existencia de doce Contralorías Regionales- y en la serie de complejos requerimientos que ha significado la regionalización, los cuales, más que como tareas específicas han sido asumidos por el Organismo Contralor como procesos permanentes. Todas estas funciones han debido ser acometidas por la entidad con recursos materiales muy limitados y con una estructura de personal y de remuneraciones que presenta considerables deficiencias.

Es indiscutible que para que una institución de esta naturaleza esté en condiciones óptimas de desempeñar roles y funciones tan significativas, no le basta con el reconocimiento jurídico de determinadas atribuciones y potestades.

En efecto, es imprescindible considerar un sistema de financiamiento que le asegure un presupuesto adecuado a sus necesidades, la ausencia del cual es evidente en la situación de la Contraloría General. Igualmente es imperativa la existencia de una planta de personal y un régimen remuneratorio que aseguren la idoneidad de sus servidores y que los aliente a permanecer en el Servicio y a perfeccionarse en él, adquiriendo los conocimientos y la experiencia que requieran para sus delicadas tareas. Insistir en la particular trascendencia de esta condición, en el caso de un organismo cuyas funciones son tan altamente técnicas y especializadas, parece innecesario.

Lo que sí resulta indispensable es realizar un estudio retrospectivo con el objeto de determinar la forma en que las últimas exigencias señaladas -referidas a la planta de personal y a las remuneraciones- se han manifestado en el pasado, cómo ha evolucionado en estos aspectos la situación de la Contraloría General, y en qué medida aquellas condiciones se cumplen en la actualidad.

Situación existente durante la vigencia de los decretos con fuerza de ley números 40, 42, de 1959.

El decreto con fuerza de ley número 40, de 1959, estableció escalas de categorías, grados y sueldos en los servicios de la Administración Pública. Paralelamente, sin embargo, junto con fijar la planta de personal de la Contraloría General, el decreto con fuerza de ley número 42, del mismo año, estableció un sistema especial de

remuneraciones para los servidores de este organismo, cuyo fundamento indudable era lógico encontrarlo en el rango y en las características funcionales de la institución, y, muy particularmente, en la inconveniencia, desde el punto de vista de la máxima eficiencia y objetividad exigibles al fiscalizador, de que éste pudiera encontrarse en una situación de menoscabo, sea desde el punto de vista de su preparación técnica o del de la jerarquía que denota la remuneración, con respecto a la imperante en el servicio que debe fiscalizar.

Es por ello que ese decreto con fuerza de ley, consignó por ejemplo que el Contralor gozaría "de una renta mensual igual a la más alta que se gane en los Servicios sometidos a su fiscalización", que la del Subcontralor "sería inferior en un 20% a la del Contralor General", y que las del resto de los funcionarios equivaldrían también a un porcentaje de aquellos estipendios.

Aceptando como válido parámetro comparativo el de la renta más alta de los servicios sometidos a su fiscalización, aplicable a la Jefatura Superior de la entidad, se garantizó, pues, a todo el personal de la Contraloría General, un nivel de rentas que guardaba armonía con la jerarquía del organismo, con la importancia de sus funciones y atribuciones, con su carácter de órgano fiscalizador de las más altas instancias de la Administración del Estado, con su condición eminentemente técnica y especializada.

Este reconocimiento tan categórico se veía confirmado, desde luego, por las disposiciones del mismo decreto con fuerza de ley número 42, relativas al régi

men financiero del organismo, las cuales, junto con prescribir que los fondos para el mantenimiento de la Contraloría -consignados en sumas globales en la Ley General de Presupuestos- no podrían ser inferiores a determinado porcentaje del presupuesto anual de gastos, ordenaron que al Contralor le correspondería fijar, de acuerdo con esos recursos y con los establecidos en leyes especiales, el presupuesto de entradas y gastos del servicio y las remuneraciones de su personal. Y si bien desapareció de su régimen remuneratorio la equivalencia porcentual de los sueldos de los funcionarios de esta entidad a las rentas del Contralor -que, como las del Subcontralor, continuaron estando referidas a la más alta que se gane en los servicios sometidos a su fiscalización- la vigencia de ese sistema permitió ubicar sus estipendios en el nivel que correspondía a la jerarquía de la Contraloría General, con la consecuencia de que sobre la base de ese nivel hubieron de disponerse los reajustes otorgados en lo sucesivo a sus servidores.

Además, como consecuencia de la disposición contenida en el artículo 29° de la ley número 15.840, se reconocieron al Contralor General las facultades de modificar la planta de empleos establecida en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley número 42, de 1959, y de crear aquellos cargos que estimara necesarios, siempre que se tratara de empleos iguales o inferiores a Jefes de Departamento -actuales Jefes de División- herramienta que permitía al Jefe Superior del Servicio solucionar los problemas derivados de la falta de adecuación de las plantas de personal a las necesidades del momento.

Otra circunstancia muy apropiada para incentivar al personal de la Contraloría a mayores niveles de idoneidad, excelencia y responsabilidad, fue la creación, en 1965, de una planta de personal especializada, rango intermedio entre la Planta Directiva, Profesional y Técnica, y la Administrativa, escalón que habría de cumplir una importante función, la de permitir a los empleados de la Planta Administrativa con especiales dotes de experiencia, capacitación especial y condiciones para ejercer cargos superiores, acceder a posiciones de mayor jerarquía y mejor retribución pecuniaria.

La comparación de los niveles de rentas aplicables a la Contraloría General sobre la base de las normas del decreto con fuerza de ley número 42, de 1959, con los que regían para la generalidad de la Administración Civil del Estado, afectos al decreto con fuerza de ley número 40, del mismo año, pone claramente de manifiesto la situación remuneratoria de esta institución en la época indicada. (Ver anexo 1). Hay que destacar, sin embargo, que las diferencias que se apreciaban no tenían su sólo fundamento en la jerarquía y funciones del Organo Contralor. Se trataba también de compensar el severo régimen de obligaciones y prohibiciones que afectaban -y que siguen hasta hoy aplicándose- al personal del Servicio, el cual persigue garantizar su idoneidad, imparcialidad y plena dedicación a la tarea fiscalizadora. Ese régimen se manifiesta, por ejemplo, en la incompatibilidad de las remuneraciones de todos los funcionarios de la Contraloría con cualesquiera otras que correspondan a servicios prestados al Estado, que les impide, con la sólo

excepción de determinados desempeños en la Educación, servir cualquier función retribuida -incluso bajo la forma de un convenio sobre la base de honorarios- en otra repartición pública. Existe, por otra parte, una prohibición aplicable específicamente a los funcionarios que ocupen un cargo que exija la posesión de un título profesional, los cuales no pueden en forma alguna ejercer su profesión libremente. Ambas incompatibilidades significan evidentemente importantísimas restricciones, que no afectan a la generalidad de los funcionarios estatales.

Situación imperante bajo la vigencia de la escala de sueldos de la ley número 16.617.

La base remuneratoria establecida por el decreto con fuerza de ley número 42, de 1959, permitió, como se ha dicho, que los reajustes otorgados con posterioridad se dispusieran, en el caso de la Contraloría General, sobre un nivel más adecuado. Ahora bien, si se tiene presente que la ley número 16.617, que fijó, el año 1967, la escala de categorías, grados y sueldos del personal de la Administración Civil, dispuso en forma separada un reajuste de rentas para la Contraloría General; que mantuvo ésta un sistema propio en materia de fijación de sus remuneraciones, ya que por la vía de la fijación de los sueldos y de la modificación de las plantas podía el Contralor mejorar -como lo hizo, por ejemplo, por resolución número 633, de 1967- los niveles de remuneraciones y adecuar las estructuras de personal del Servicio, dable es afirmar que su situación seguía siendo todavía de alguna manera armónica con su categoría de

superior ente fiscalizador de la Administración del Estado.

La situación de la Contraloría General a esa fecha era inclusive comparativamente superior a la que en materia de remuneraciones tenían determinadas entidades fiscalizadoras -las Superintendencias de Bancos, de Valores y Seguros, y de Seguridad Social-, afectas también a sistemas especiales de fijación de remuneraciones. (Ver anexos 2 y 3).

Situación existente bajo la vigencia de la escala única de sueldos (decreto ley número 249, de 1973).

Una realidad en materia de remuneraciones que tuvo proyecciones especialmente negativas para la Contraloría General condujo a la aprobación, en 1973, por el decreto ley número 249, de una Escala de Sueldos, en la cual este Organismo fue equiparado a la generalidad de los servicios de la Administración del Estado. Ello significó, indudablemente, un desmejoramiento comparativo para ella desde el punto de vista de las características del sistema aplicable. Hay que reconocer, no obstante, que la ubicación que se dio a su personal de acuerdo con el mecanismo del artículo 12° de ese cuerpo legal, fue superior en comparación a la que se otorgó a los funcionarios de las demás entidades fiscalizadoras, equiparadas actualmente a esta entidad en virtud de los artículos 1° y 19° del decreto ley número 3.551, de 1980. Así, por ejemplo, mientras el personal de la Planta Directiva, Profesional y Técnica de la Contraloría General quedó ubicado primitivamente entre los grados 1° y 10° de aquella Escala, el de la Superintendencia de Bancos, del Servicio de Impues

tos Internos y del Servicio de Aduanas fue comprendido entre los grado 3° y 22°. El de la Dirección del Trabajo estaba ubicado entre los grados 4° y 27°.

Situación desde la vigencia de la escala de sueldos fijada por el decreto ley número 3551, de 1980, para la Contraloría General y las instituciones fiscalizadoras.

Con la puesta en vigor del decreto ley número 3551, de 1980, incluso ese aspecto positivo -que ya había experimentado un deterioro en comparación con otros servicios que mejoraron ostensiblemente su situación o bien fueron excluidos del régimen de la Escala Unica, obteniendo de esa manera niveles de remuneraciones notablemente superiores- se perdió.

En efecto, la Contraloría General fue asimilada a una escala de sueldos que no es significativamente superior a la que se aplica a la generalidad de los organismos de la Administración Pública y que es común a todos los servicios fiscalizadores, los cuales tradicionalmente habían estado en situación inferior a ella en materia de remuneraciones. Estas instituciones fiscalizadoras, que comparten la misma escala de sueldos con la Contraloría General, son la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio Nacional de Aduanas, y la Dirección del Trabajo.

Todas ellas, en mayor o menor medida, están sujetas a la fiscalización de la Contraloría Gene-

ral y poseen, en relación con ella un menor rango en la Administración del Estado, situación que fue reconocida, en parte, por el mencionado DL. N°3551, de 1980, al ubicar al Contralor General al inicio de la escala, fuera de grado y, por tanto, con una remuneración mayor a las de los Jefes Superiores de los demás Servicios, a quienes situó en el grado 1.

Sin embargo, en la actualidad, aún esa equiparidad entre servicios de tan diversas características ha sido objeto de serias distorsiones. Efectivamente, el personal de la Contraloría General no sólo no goza de mayores remuneraciones que el de estas entidades, sino que ni siquiera está a su mismo nivel, no obstante tener la misma escala de rentas.

Ello, por una parte, y con respecto a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, porque a su personal se le otorgó, en virtud de lo establecido en el artículo 17 de la ley 18.091, una asignación adicional de la cual los funcionarios de la Contraloría General no disfrutaban, que significó un incremento substancial en sus remuneraciones, hasta el punto que la renta del Contralor General, que como ya se dijera era la más alta de la escala, quedó al nivel de la del grado 5 de la Superintendencia, lo cual implica, a no dudarlo, un completo trastocamiento, de las bases mismas en que se fundamentó el aludido DL. 3551. (Ver anexo 4).

Ahora, en relación a las demás instituciones, el personal de la Contraloría posee una situación remuneratoria desmedrada, debido a la configuración de su Planta de Personal.

En efecto, la planta de personal de esta institución no se encuentra racionalmente estructurada, lo que impide a sus empleados desarrollar debidamente una carrera funcionaria dentro de la institución. Además, su conformación redunda en que su personal perciba, en promedio, rentas inferiores que el de las Instituciones Fiscalizadoras, como se demostrará a continuación.

Examen comparativo de la Planta de la Contraloría General y de las correspondientes a las Instituciones Fiscalizadoras.

1.- El grado promedio de la planta de personal de la Contraloría es el 17, el más bajo de todos. En la Fiscalía Nacional Económica este grado promedio es el 8, en las Superintendencias es el 12, en el Servicio de Impuestos Internos y en la Dirección del Trabajo el 16 y, en el Servicio Nacional de Aduanas es el 17.

Analizado este mismo aspecto en algunos escalafones, se obtiene que el grado promedio de los directivos es el 5 en la Contraloría General, en circunstancias que en la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, en la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y en la Fiscalía Nacional Económica es el 3 y en la Superintendencia de Seguridad Social lo es el grado 4. Por su parte, en lo que respecta a los profesionales, el grado promedio en Contraloría es el 12, nuevamente el más bajo de todos. En el caso de los administrativos, el grado promedio es el 20, siendo superada por la Fiscalía Nacional Económica (grado 17), Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (grado 18), Superintendencia de Administrado

ras de Fondos de Pensiones (grado 18), Superintendencia de Valores y Seguros (grado 19), Superintendencia de Seguridad Social (grado 19) y Servicio de Impuestos Internos (grado 19). Finalmente, en cuanto a los Servicios Menores, una vez más, el grado promedio de Contraloría, grado 23, es el más bajo de todos. (Ver anexo 5).

Estas cifras demuestran con claridad que el nivel de rentas de los funcionarios de este Organismo es inferior, en promedio, al de las demás instituciones objeto de esta comparación.

2.- Por otra parte, el escalafón de directivos se extiende en esta Institución hasta el grado 12, en la Fiscalía Nacional Económica hasta el grado 4, en la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras hasta el grado 5, en la de Seguridad Social hasta el grado 6, en la de Administradoras de Fondos de Pensiones hasta el grado 8, en la de Valores y Seguros hasta el grado 10, en el Servicio Nacional de Aduanas hasta el grado 10, en la Dirección del Trabajo hasta el grado 11, y sólo en el Servicio de Impuestos Internos llega también al grado 12.

A su vez, el nivel de ingreso al escalafón de profesionales es en la Contraloría General el grado 18, al igual que en la Dirección del Trabajo, siendo superior en todos los otros servicios. Lo mismo ocurre con el escalafón de administrativos, en que el grado de ingreso es el 24 y, en el caso de los Servicios Menores, en que el último grado es el 25, esto es, los más bajos de todos. (Ver anexo 6).

Esta situación denota, por una par

te, que en la Contraloría existen cargos de nivel directivo con rentas inferiores o, en el mejor de los casos, iguales a las más bajas de que disfruta este estamento en las otras instituciones y, por otra, que el nivel de ingreso a los distintos escalafones mencionados es inferior al de la inmensa mayoría de estos servicios.

3.- Agrava esta situación la circunstancia de que en esta Institución el porcentaje de personal directivo alcanza sólo al 6.3%, siendo muy superior en la casi totalidad de las demás instituciones fiscalizadoras. A su vez, el porcentaje de cargos que requieren la posesión de un título profesional universitario y que conforman los escalafones profesionales, de fiscalizadores y de jefaturas, llega en la Contraloría al 35.9%, cifra significativamente menor a la de los demás Servicios, a excepción del Servicio Nacional de Aduanas (22.3%). (Ver anexo 7).

Esta realidad conduce a que existan numerosas funciones de índole directiva que no tienen expresión en la planta, como asimismo a que en diversas oportunidades haya sido necesario ocupar empleos de los grados más altos del escalafón administrativo con profesionales que no tienen cabida en el que les corresponde, desvirtuándose la naturaleza de estos cargos, en perjuicio tanto de los profesionales afectados, a quienes no se cancela una remuneración acorde con su preparación y funciones, como del personal administrativo, al que se le impide acceder a esos niveles, limitando su carrera.

Los antecedentes expuestos permiten inferir, en general, que hoy en día, Contraloría General,

en relación con las instituciones fiscalizadoras posee una situación remuneratoria, en el mejor de los casos, a nivel de las peor remuneradas. Debe hacerse presente nuevamente que son entidades sujetas integralmente a su fiscalización, y que para ellas, el ser incluidas en esta escala especial de rentas significó un notorio mejoramiento económico relativo, cosa que no aconteció para la Contraloría, según lo señalado con antelación.

Examen comparativo de rentas con otras entidades.

Por otra parte, si comparamos las rentas de este Organismo, con las que actualmente percibe el personal de las empresas del Estado y de las universidades, se advierte, sin lugar a dudas, que las de Contraloría son notablemente inferiores a las de aquéllas, no existiendo razón válida alguna que justifique esta situación, teniendo presente que se trata de entidades fiscalizadas por este Organismo y que poseen un menor rango dentro de la Administración del Estado. (Ver anexos 8 y 9).

Respecto de las empresas estatales, la sola circunstancia de que desarrollen actividades de índole comercial o industrial, lo que, por una parte, les permite generar recursos para el Estado y, por otra, en algunos casos, les significa tener que competir con el sector privado en términos de igualdad, no puede justificar en ningún caso que el nivel de rentas de sus empleados sea notablemente superior al de otros organismos del sector público que desempeñan las funciones más delicadas que la Constitución y las leyes encomiendan al Estado, entre las cuales se encuentran

las que cumple Contraloría.

En lo que atañe a las universidades, sin desconocer la importancia de su misión, lo que las obliga a contar con personal académico de la más alta calificación, el que se debe remunerar acorde con estas exigencias, no puede menos que señalarse que existen motivos igualmente fundados, expuestos a lo largo de esta minuta, para sostener que las remuneraciones del personal de Contraloría en ningún caso deberían ser inferiores.

Cabe llamar la atención en este punto sobre un principio generalmente aceptado en los países cuyo sistema institucional consulta la existencia de entidades superiores de control, llámense ellas, por ejemplo, Contralorías o Auditorías Generales, Oficinas Generales de Contabilidad o Tribunales de Cuentas. Sostiene ese principio que el agente fiscalizador no puede estar en una posición subordinada o disminuida frente al fiscalizado, lo que tiene por objeto garantizar la dignidad, la integridad y el profesionalismo de las funciones de control. Se traduce él en diversos aspectos, dirigidos todos a reforzar la autonomía y la imparcialidad, uno de los cuales, relativo a las remuneraciones del personal, se materializa acordándole a los servidores de dichos entes superiores de fiscalización un tratamiento especial en esta materia.

Ahora bien, en el caso de nuestra Contraloría General, el reconocimiento de un sistema de rentas más adecuado que el actual debería perseguir, además, un objetivo mucho más inmediato y urgente, y solucionar un problema que ha ido adquiriendo proporciones crecientemente sig

nificativas a medida que se hacen más notorios los defectos en los niveles de las remuneraciones y, según se verá enseguida, en la estructura de las plantas.

Ese problema dice relación con el fenómeno de persistente éxodo de funcionarios -profesionales a veces, otras veces administrativos- que se nota en el Servicio desde hace años. Esta inquietante deserción se produce a raíz de las mejores oportunidades que ofrecen otros órganos o servicios estatales, cuyo personal no siempre está afecto al estricto sistema de prohibiciones e incompatibilidades legales que afecta al de la Contraloría General, el cual -teniendo su justificado fundamento en la naturaleza de las funciones de control- se traduce, por ejemplo, en que sus servidores que ocupan cargos para los cuales se requiere título profesional no pueden ejercer en absoluto, de manera libre, sus respectivas profesiones.

Por otra parte, la fama que tiene la capacitación teórica y práctica que brinda la Contraloría General a sus funcionarios, hace que ellos sean objeto de especial demanda por parte de otras reparticiones con sistemas estatutarios y de rentas comparativamente más convenientes. La acentuación de este fenómeno significa un grave deterioro y un elevado costo para el Organismo de Control, que, después de destinar recursos considerables a la preparación de dichos funcionarios, los ve luego emigrar del Servicio, sin que exista posibilidad alguna de reponerlos con otros de similar capacidad.

Ha quedado, pues, comprobado, como el deterioro progresivo del régimen de estipendios de los

servidores de la Contraloría General de la República permite hoy considerar a éstos entre los peor remunerados de la Administración del Estado. Se han señalado, también, las graves consecuencias que ha traído consigo esta situación, agravada notablemente por la conformación de su planta de personal, que no cumple con mínimos requisitos de carácter técnico, según se explicará a continuación.

LA PLANTA DE PERSONAL.

La actual Planta de Personal de la Contraloría General, fijada por el decreto ley número 3651, de 1981, tal como antes se manifestara, carece de una estructura racional, dadas las siguientes consideraciones:

1.- Su conformación dista mucho de ser piramidal. (Ver anexo 10).

2.- El número de cargos directivos que contempla es insuficiente, dada la dotación de personal de este Organismo.

3.- Lo mismo acontece con la cantidad de cargos profesionales que consulta, considerando la índole de las funciones que debe cumplir esta Institución Fiscalizadora.

4.- La existencia de escalafones paralelos, con iguales requisitos y funciones similares en la práctica, como son el de profesionales y fiscalizadores, dificulta que las promociones se produzcan en forma pareja para los integrantes del uno y del otro.

5.- La existencia en los escalafo-

nes de grados intermedios con gran número de cargos, especialmente en el escalafón administrativos, entorpecen el desarrollo normal de la carrera funcionaria.

6.- El personal administrativo, en un alto porcentaje realiza labores cuyo desempeño exige un alto grado de especialización, el que se obtiene a través de los cursos de capacitación que se le imparten y con largos años de experiencia práctica, siendo necesario que la planta proporcione a este personal calificado la posibilidad de acceder a niveles superiores a los del personal administrativo común, cosa que la planta actual no permite. Efectivamente, para este tipo de personal administrativo, capacitado para el desarrollo de funciones especializadas, la actual planta no ofrece aliciente ni expectativa alguna.

CONCLUSIONES

Del análisis efectuado se desprenden como conclusiones evidentes:

1° El reconocimiento de la Contraloría General como organismo ubicado, desde su creación misma por decreto con fuerza de ley número 400 bis, de 1927, en el nivel más elevado entre los servicios estatales y máximo ente fiscalizador de los organismos públicos en el orden administrativo, como, muy particularmente también, su condición de repartición autónoma, significó en el pasado el establecimiento para su personal de una situación especial en materia de sistemas de rentas y remuneraciones de su personal, lo que queda de manifiesto claramente, por ejemplo, con el análisis de la realidad inmediatamente subsiguiente a la entrada en vigor del decreto con fuerza de ley número 42, de 1959.

2° Ese reconocimiento ha experimentado, sin embargo, sucesivos y graves detrimentos, hasta el punto de que en la actualidad existe una clarísima falta de consecuencia entre la jerarquía de la Contraloría, su rango de organismo constitucional autónomo, la índole de sus funciones, la categoría de su personal y los requerimientos y limitaciones a que está sometido, por una parte, y la muy desmedrada situación que lo afecta en los rubros antes señalados en comparación con otras reparticiones de la Administración del Estado. Esa situación se pone de manifiesto, particularmente, si se tiene presente la realidad de otras instituciones fiscalizadoras de inferior rango, y la de determinadas empresas del estado, universidades y otros organis-

mos tradicionalmente subordinados a ella en cuanto a niveles de renta, y sujetos todos ellos a su fiscalización.

3° La insuficiencia de los niveles remuneratorios y la inadecuación de las plantas a la existencia de condiciones propicias para una carrera funcionaria que brinde oportunidades y alicientes, como, asimismo, la inflexibilidad de los mecanismos para modificar unos y otras, son factores que han producido ya, y, de no ser oportunamente subsanados, seguirán ocasionando negativas consecuencias para el Organismo, fundamentalmente en lo que se refiere a la permanencia de sus elementos más idóneos y al ingreso de nuevos funcionarios de categoría.

4° Las circunstancias negativas antes señaladas adquieren aun mayor significación si se tiene presente el considerable deterioro experimentado por el poder adquisitivo de las remuneraciones asignadas al personal de la Contraloría, que si se analiza este aspecto desde el 1° de enero de 1981 -fecha de vigencia del decreto ley número 3351, de 1980- hasta el 1° de enero de 1990, lleva a la conclusión de que las pérdidas respectivas en el valor de las remuneraciones -expresadas en Unidades de Fomento para estos efectos- han fluctuado en porcentajes entre el 24.33% y el 41.06%, lo que no ha podido sino repercutir significativamente en el rendimiento y, dramáticamente a veces, en la capacidad económica y el nivel de vida de los funcionarios. (Ver anexo 11).

PROPOSICION

Para solucionar los problemas reseñados se propone la adopción de las medidas que a continuación se indican, las cuales contribuirán en conjunto a superar la situación que enfrentan este Organismo y su personal:

1.- Que se reajusten las remuneraciones del personal de la Contraloría General de la República en un porcentaje que signifique restaurar el nivel de las rentas y recuperar, a lo menos, el poder adquisitivo perdido.

2.- Que se reestructure la Planta de personal de la Contraloría General de acuerdo a criterios técnicos que respondan a las verdaderas necesidades de este Organismo y permitan el desarrollo de una adecuada carrera funcionaria.

3.- Lo anterior sólo puede conseguirse plenamente sobre la base de la fijación de una nueva escala de sueldos, especial para la Contraloría General, que guarde armonía con la posición que le corresponde en la Administración del Estado, estableciendo a la vez una nueva planta que responda a las necesidades de este Organismo, solucionando con ello la variada gama de problemas que lo afectan en la actualidad, según se ha demostrado con los antecedentes adjuntos.

DFL.42 ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DE LA
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

DIRECTIVA, PROFESIONAL Y TECNICA

		E°
A		1.451.40
B	80%	1.161.12
C	70%	1.015.98
D	60%	870.84
E	56%	812.78
F	52%	754.73
G	45%	653.13

CONTRALOR Gozará de una renta mensual igual a la más alta que se gane en los Servicios sometidos a su fiscalización. (Art.3°).

SUBCONTRALOR La Renta será inferior en un 20% a la del Contralor (Art.3° inc.2°).

ADMINISTRATIVA

a	26.5%	384.62
b	25%	362.85
c	23.5%	341.08
d	22%	319.31
e	20.5%	297.54
f	19%	275.77
g	17.5%	254.00
h	16%	232.22
i	14.5%	210.45
j	13%	188.68
k	12%	174.17
l	11%	159.65
m	10%	145.14
n	9%	130.63
ñ	8%	116.11

PERSONAL AUXILIAR

DFL.40 ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION CIVIL FISCAL

DIRECTIVA, PROFESIONAL Y TECNICA

CATEGORIAS Y GRADOS

	E°
1a	517.50
2a	409.50
3a	351.00
4a	328.50
5a	295.50
6a	276.00
7a	256.50
1°	241.50
2°	222.00
3°	211.50
4°	195.00
5°	181.50
6°	168.00
7°	160.50
8°	151.50
9°	142.50
10°	130.50
11°	123.00
12°	115.50

ADMINISTRATIVA

5a	250.00
6a	200.00
7a	180.00
1°	161.00
2°	148.00
3°	141.00
4°	130.00
5°	121.00
6°	112.00
7°	107.00
8°	101.00
9°	95.00
10°	87.00
11°	82.00
12°	77.00
13°	74.00
14°	69.00
15°	66.00
16°	63.00
17°	61.00
18°	59.00
19°	57.00

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
APLICACION ARTICULO 51° LEY N°16617

DIRECTIVA, PROFESIONAL Y TECNICA

	F°	E°
A DFL.40 Art.3°	CONTRALOR GENERAL	
B DFL.40 Art.3° Inc.2°	SUBCONTRALOR	
C	3.464	4.000
D	2.969	3.500
E	2.772	3.150
F	2.574	2.850
G	2.226	2.550
H	2.200	2.300

ESPECIALIZADA

1°	1.464	1.640
2°	1.373	1.530
3°	1.294	1.430
4°	1.182	1.340
5°	1.103	1.260
6°	1.038	1.190

RESOLUCION 633/67
VIGENCIA 15/12/67

ADMINISTRATIVA

a	1.129
b	1.075
c	1.021
d	967
e	914
f	851
g	784
h	716
i	651
j	584
k	537
l	492
m	447
n	404

PERSONAL AUXILIAR

LEY N°16617 ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
ADMINISTRACION CIVIL FISCAL

DIRECTIVA, PROFESIONAL Y TECNICA

CATEGORIAS Y GRADOS

	E°
1n	3.343
2n	2.763
3n	2.263
4n	1.863
5n	1.696
6n	1.597
7n	1.506
1°	1.432
2°	1.333
3°	1.264
4°	1.201
5°	1.124
6°	1.041
7°	999
8°	939
9°	886
10°	812

ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIO

5n	1.199
6n	910
7n	771
1°	692
2°	637
3°	606
4°	563
5°	523
6°	486
7°	464
8°	439
9°	409
10°	396
11°	392
12°	366
13°	362
14°	376
15°	372
16°	366
17°	364
18°	336
19°	311

ANEXO 3

VIGENCIA 1 -07 -67.-

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SUPERINTENDENCIA DE BANCOS

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS DE SEGUROS S.A.

Aplicación Art. 51 Ley N°16.617

DIRECTIVA, PROFESIONAL Y TECNICA

Total Remunerac.

Total Remunerac.

Y BOLSAS DE COMERCIO

Total Remun.

	E°	E°
A DFL.40 Art. 3° CONTRALOR GENERAL		
B DFL.40 Art. 3° inc. 2° SUBCONTRALOR		
C	3.464	4.000
D	2.969	3.500
E	2.772	3.150
F	2.574	2.850
G	2.226	2.550
H	2.200	2.300

Res.633/67
Vigencia :
15.12.67.

ESPECIALIZADA		
1°	1.464	1.640
2°	1.373	1.530
3°	1.294	1.430
4°	1.182	1.340
5°	1.103	1.260
6°	1.038	1.190

ADMINISTRATIVA

a	1.129
b	1.075
c	1.021
d	967
e	914
f	851
g	784
h	716
i	651
j	584
k	537
l	492
m	447
n	404

SUPERINTENDENTE (Art.86 Ley 11.764 Art.5° Ley 9839)		
Intendente	E°	3.439
Segundo Intendente		3.278
Asesor Jurídico		3.110
Jefe Depto. Técnico		
Secretario General		
Jefe Sub-Deptos.		2.844
Abogados		2.645
Ingenieros Comerciales		
Ingeniero Agrónomo		
Inspectores Primeros		2.433
Contadores Primeros de Auditoría		
Contador Tesorero		
Prosecretario		
Inspectores Segundos		2.130
Contadores Segundos de Auditoría		
Jefes Sección		1.832
Oficial de Partes		
Subtesorero		
Inspectores Terceros		1.610
Oficiales Secretarios		1.265
Oficiales Primeros		1.093
Oficiales Segundos		920
Oficiales Terceros		690
Mayordomo		890
Portero Primero		815
Chofer		
Porteros		620

SUPERINTENDENTE (Art.86 Ley 11.764 Art.5° Ley 9839)		
Fiscal	E°	3.547
Abogado 1°		3.220
Ingeniero Jefe Depto. Actuarial		
Jefe Depto. Racionalización y Métodos		
Inspector Jefe Contador		
Jefe Depto. Divulgación y Perfec.		
Abogado 2°		2.760
Actuario 1° Ingeniero		
Experto en Racionalización		
Auditor 1°		
Inspector Técnico en Construcción		
Abogado 3°		2.530
Actuario 2° Ingeniero		
Auditor 2°		
Abogado 4°		2.300
Actuario 3°		
Auditor 3°		
Abogado 5°		2.070
Auditor 4°		
Secretario General		
Calculista Depto. Actuarial		1.840
Ayudante Depto. Racionalización		
Auditor 5°		
Oficial Depto. Jurídico		1.610
Calculista Depto. Actuarial		
Ayudantes Auditores		
Oficial 1° Depto. Divulgac. y Perfec.		1.830
Oficial 1° Secretaría General		
Oficial 2° Depto. Divulg. y Perfec.		1.150
Oficial 2° Secretaría General		
Oficial 3°		949
Oficial 4°		834
Oficial 5°		719
Mayordomo		633
Portero		546
Portero		460

SUPERINTENDENTE (Art.86 Ley 11.764 Art.5° Ley 9839)		
Intendente y Fiscal	E°	3.439
Jefes de Departamentos		3.111
Secretario General		2.844
Contralor		
Jefe Oficina Valparaíso		
Abogados 1°		2.645
Contadores 1°		
Actuarios		
Abogados		2.433
Contadores		
Inspectores 1°		
Contadores Ayudantes		2.130
Procuradores		
Relacionador		
Inspectores		1.832
Oficial de Partes		
Archivero		
Secretaría Superintendente		
Oficiales de Secretaría		1.265
Oficiales		1.111
Mayordomo		762
Porteros		518

PERSONAL AUXILIAR

Vigencia: 1/08/90

ANEXO N° 4

	GRADO ESC. FISC	CONTRALORIA GENERAL DL. 3551/80	SUPERINTENDENCIA DE BANCOS DL. 3551/81
		TOTAL HABERES	TOTAL HABERES
JEFE SUP. DEL SERV.	F/C	540.946	
			954.164
DIRECTIVOS	1-B	502.695	
	2	484.607	722.084
	3	454.643	675.365
	4	428.805	634.860
	5	408.469	603.031
	6	377.902	
	7	360.372	
	8	338.114	
	9	319.113	
	10	300.510	
	11	263.333	
	12	231.829	
PROFESIONALES			
	4	428.805	535.909
	5	408.469	509.599
	6	377.902	470.150
	7	360.372	447.504
	8	338.114	418.514
	9	319.113	393.953
	10	300.510	370.721
	11	263.333	325.214
	12	231.829	286.325
	13	204.044	252.020
	14	180.556	
	15	159.663	
	16	140.296	
	17	109.428	
	18	93.363	
FISCALIZADORES			
	11	263.333	325.000
	12	231.829	266.136
	13	204.044	251.854
	14	180.556	223.004
	15	159.663	197.068
	16	140.296	172.963
	17	109.428	
JEFATURAS			
	13	204.044	218.653
	14	180.556	193.605
	15	159.663	171.092
	16	140.296	150.285
ADMINISTRATIVOS			
	17	109.428	116.958
	18	93.363	99.311
	19	76.417	81.116
	20	62.814	66.575
	21	51.195	
	22	42.564	
	23	38.024	
	24	35.255	
MAYORDOMOS			
	19	76.417	81.050
	20	62.814	66.531
AUXILIARES			
	20	62.814	66.486
	21	51.195	54.146
	22	42.564	44.939
	23	38.024	
	24	35.255	
	25	27.457	

A N E X O 5

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

	C. GRAL.	SUP. DE BCOS. E INST. FIN.	SUP. VAL. Y SEGUROS	SUP. AFP	SUP. SEG. SOCIAL	FISC. NAC. ECONOMICA	S.I.I.	SERV. NAC. DE ADUANAS	DIR. DEL TBJO.
GRADO PROMEDIO PLANTA	17	12	12	12	12	8	16	17	16
GRADO PROMEDIO DIRECT.	5	3	5	3	4	3	8	6	6
GRADO PROMEDIO PROFESION.	12	8	9	5	8	7	12	8	11
GRADO PROMEDIO FISCALIZ.	13	13	12	12	13	16	13	13	14
GRADO PROMEDIO JEFATURAS	14	14			15	15		14	16
GRADO PROMEDIO ADMINIST.	20	18	19	18	19	17	19	21	20
GRADO PROMEDIO SER. MEN.	23	20	21	20	21	20	22	22	23

A N E X O 6

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

	C. GRAL.	SUP. DE BCOS. E INST. FIN.	SUP. VAL. Y SEGUROS	SUP. AFP	SUP. SEG. SOCIAL	FISC. NAC. ECONOMICA	S.I.I.	SERV. NAC. DE ADUANAS	DIR. DEL TBJO.
EXTENSION ESC. DIRECTIVOS	1b - 12	2 - 5	2 - 10	2 - 8	2 - 6	2 - 4	2 - 12	3 - 10	2 - 11
EXTENSION ESC. PROFESIONALES	4 - 18	4 - 13	6 - 17	4 - 11	4 - 12	4 - 9	5 - 17	5 - 16	7 - 18
EXTENSION ESC. FISCALIZ.	11 - 14	11 - 16	11 - 16	11 - 14	11 - 17	16	11 - 15	11 - 17	11 - 17
EXTENSION ESC. JEFATURAS	13 - 16	13 - 16			14 - 16	15		14	16
EXTENSION ESC. ADMINIST.	17 - 24	17 - 20	17 - 21	17 - 20	17 - 21	17 - 19	17 - 22	17 - 24	17 - 24
EXTENSION ESC. SERV. MEN.	19 - 25	19 - 22	19 - 23	20 - 22	19 - 23	19 - 21	20 - 24	19 - 25	19 - 24

A N E X O 7

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

	C. GRAL.	SUP. DE BCOS. E INST. FIN.	SUP. VAL. Y SEGUROS	SUP. AFP	SUP. SEG. SOCIAL	FISC. NAC. ECONOMICA	S.I.I.	SERV. NAC. DE ADUANAS	DIR. DEL TBJO.
DIRECTIVOS	6.3 %	11.3 %	20.1 %	12.5 %	11.6 %	32.0 %	5.0 %	8.9 %	1.1 %
PROFESIONALES	19.4	30.0	32.4	25.0	33.7	42.0	4.8	6.7	9.7
FISCALIZADORES	15.1	20.0	14.2	16.6	16.2	4.0	39.2	13.7	47.4
JEFATURAS	1.4	12.0			3.4	2.0		1.9	0.4
ADMINISTRATIVOS	46.4	18.0	2.5	34.7	20.9	10.0	39.0	52.4	29.9
MAYORDOMOS	0.5	1.3	0.6		1.1	2.0		0.6	0.4
AUXILIARES	10.5	6.6	9.7	9.7	11.6	6.0	11.7	15.3	10.7
DIRECTIVOS	6.3 %	11.3 %	20.1 %	12.5 %	11.6 %	32.0 %	5.0 %	8.9 %	1.1 %
CARGOS REQUIEREN TITULO	35.9	62.0	46.6	41.6	53.3	48.0	44.0	22.3	57.5
ADMINISTRATIVOS	46.4	18.0	2.5	34.7	20.9	10.0	39.0	52.4	29.9
SERVICIOS MENORES	11.0	7.9	10.3	9.7	12.7	8.0	11.7	15.9	11.1

Vigencia: 1/08/90

GRADO ESC. FISC	CONTRALORIA GENERAL OL. 3551/80	COMISION CHILENA DEL COBRE	COMISION NACIONAL DE ENERGIA	CORPORACION DE FOMENTO
	TOTAL HABERES	TOTAL DE HABERES	TOTAL HABERES	
JEFE SUP. DEL SERV.	F/C			
	1-8	DIRECTIVA NIVEL I	813.061	PRESIDENTE COMISION 664.393
		II	763.331	SECRETARIO EJECUTIVO 762.699
		III	723.404	
DIRECTIVOS				636.805
	2			605.247
	3			575.482
	4			430.894
	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
	10			
	11			
	12			
PROFESIONALES		PROFESIONALES Y EXPERTOS	PLANTA PROFESIONAL	PROFESIONALES
	4	NIVEL I	NIVEL I	392.862
	5	II	NIVEL II	337.776
	6	III	NIVEL III	312.963
	7	IV	NIVEL IV	289.986
	8	V	NIVEL V	268.754
	9	VI	NIVEL VI	233.281
	10	VII		216.231
	11			188.475
	12			171.080
	13			158.647
	14			147.102
	15			
	16			
	17			
	18			
ESCALIZADORES				
	11			
	12			
	13			
	14			
	15			
	16			
	17			
JEFATURAS				JEFES ADMINIS.
	13			9 765.600
	14			10 153.548
	15			11 136.312
	16			12 126.418
ADMINISTRATIVOS		TECNICA Y ADMINISTRATIVA	PLANTA TECNICO ADM.	13 123.134
	17	NIVEL I	CONTADOR	14 116.256
	18	II	SECRET. BILIM. NIV. I	15 108.410
	19	III	SECRET. BILIM. NIV. II	16 101.122
	20	IV	SECRET. BILIM. NIV. II	17 94.011
	21	V		18 88.860
	22	VI		19 82.092
	23	VII		20 76.507
	24			21 72.829
MAYORDOMOS				22 68.851
	19			23 64.823
	20			24 61.359
AUXILIARES			PLANTA SERV. MENORES	
	20		AUXILIAR NIVEL I	63.474
	21		AUXILIAR NIVEL II	51.800
	22		AUXILIAR NIVEL III	38.853
	23			
	24			
	25			

EMPRESA PORTUARIA DE CHILE

	GRADOS E.U.S.	TOT. HABERE
DIRECTOR	1-A	992.895
SUB.DIRECTOR	2	928.140
JEFES DPTOS	3	881.599
JEFES DPTOS Y SECRET.GRAL ABOGADO INGENIERO INGENIERO COMER.	4	845.790
ASESOR SUPERIOR INGENIERO INGENIERO COMER.	5	786.838
ASESOR SUPERIOR ABOGADO INGENIERO INGENIERO COMER.	6	727.516
INGENIERO INGENIERO COMER.	7	594.802
ABOGADO ARQUITECTO INGENIERO CONST.CIVIL JEFE ING.DE EJEC.JEFE	8	582.430
ARQUITECTO INGENIERO INGENIERO DE EJEC. CONSTRUCTOR CIVIL	9	477.812
ABOGADO INGENIERO ING.DE EJECUCION CONST.CIVIL ASIST. SOCIAL JEFE CONTAD.JEFE DIREC.	10	467.025
ING. DE EJECUCION CONST.CIVIL ASISTENTE SOCIAL RELACIONADOR PUBL. TEC.UNIV.JEFE	11	416.533
ING.DE EJECUCION CONST.CIVIL ASISTENTE SOCIL TEC.UNIV.JEFE CONTAD.JEFE DIREC.	12	407.449
ASISTENTE SOCIAL TEC.UNIVERSITARIO JEFE ADMINISTRATIVO	13	370.794
ASISTENTE SOCIAL TEC.UNIVERSITARIO CONTADOR JEFE ADMINISTRATIVO	14	307.925

ASISTENTE SOCIAL TEC.UNIVERSITARIO CONTADOR JEFE ADMINISTRATIVO	15	300.385
CONTADOR JEFE ADMINISTRATIVO OPERARIOS JEFES	16	293.342
ASISTENTE SOCIAL CONTADOR OPERARIOS JEFES JEFE POLICLINICO	17	265.292
CONTADOR OF. ADMINISTRATIVO OPER. ESPEC. PROF OPER. ESPEC. VARIOS	18	260.886
CONTADOR OF. ADMINISTRATIVO JEFE TURNO POLICL. OPER. ESPEC. PROF OPER. ESPECIALIZADO OPER. ESPEC. VARIOS	19	216.451
OF. ADMINISTRATIVO JEFE TURNO POLICL. OPER. ESPEC. PROF OPER. VARIOS	20	213.147
OF. ADMINISTRATIVO JEFE TURNO POLICL. OPER. ESPEC. PROF OPER. VARIOS	21	210.144
OF. ADMINISTRATIVO OPER. ESPEC. PROF OPER. VARIOS	22	207.394
OF. ADMINISTRATIVO OPER. ESPEC. PROF OPER. VARIOS	23	204.722
OF. ADMINISTRATIVO OPER. SEMI ESPEC OPER. SEMI ESP. VAR.	24	173.424
OF. ADMINISTRATIVO OPER. SEMI ESPEC OPER. SEMI ESP. VAR.	25	171.201
OF. ADMINISTRATIVO OPER. SEMI ESPEC OPER. SEMI ESP. VAR.	26	169.012
OPER. SEMI VARIOS	27	82.541
OPER. SEMI VARIOS	28	80.696

COMISION CHILENA DEL COBRE

FIJAN SUS RENTAS POR RESOLUCION TRIMINISTERIAL

N°02/86.

DISPOSICIONES LEGALES: ART.9° DL. 1349/76
ART.9° DL.1953/77

BONIFICACIONES:

ASIG. ESPECIAL MENSUAL

DIRECTIVOS : 85 - 77 - 71 % DEL SDO. BASE.

PROFESIONALES : DEL 20 AL 50% DEL SDO. BASE.

ASIG. DE RESPONSABILIDAD MENSUAL

DIRECTIVOS : 85 - 77 - 71 % DEL SDO. BASE.

ASIG. ESPECIAL MENSUAL

PROFESIONALES Y EXPERTOS CON TIT. PROF. UNIVERSITARIO

40% DEL SDO. BASE.

A N E X O N° 8

COMISION NACIONAL DE ENERGIA

FIJAN SUS RENTAS DE ACUERDO A RESOLUCION TRIMIN. N°3/79
MODIFICADA POR LAS RESL. N°s 1/81, 3/86, 5/87, 6/87 Y 1/88.

PRESIDENTE DE LA COMISION:

- a) ASIG. ESPECIAL EN MONTO FIJO
- b) ASIG. ESPECIAL COMPLEMENTARIA 60% DE LA ANTERIOR
- c) ASIG. DE RESPONSABILIDAD
- d) NO PERCIBE SUELDO BASE SOLO UNA DIETA

SECRETARIO EJECUTIVO Y PROFESIONALES

- a) SUELDO BASE
- b) ASIG. ESPECIAL DE UN 90% Y 70% PARA CADA ESCALAFON
- c) ASIG. DE RESPONSABILIDAD DE UN 70% PARA AMBOS
- d) ASIG. MENSUAL NO IMPONIBLE DEL 20% DEL SUELDO BASE
DEL NIVEL MAXIMO DEL RESPECTIVO ESCALAFON.
- c) D.L.N°3.501/81 SOBRE 50 VITALES DIC.N°34045/87

ADMINISTRATIVOS

- a) SUELDO BASE
- b) ASIG. ESPECIAL DE UN 15%
- c) ASIG. ESPECIAL NO IMPONIBLE DE UN 20%
- d) BONIFICACION COMPENSATORIA

D.L N°423/74 Y D.F.L.N°290/60
RESOLUCION 493/74 Y SUS MODIFICACIONES EMPORCHI FIJA SUS RENTAS

SUELDO BASE SIMILADOS A LA E.U.S. ART.2°

COMPLEMENTO DE JEFATURA ART.3°
DIFERENCIA ENTRE EL GRADO DE ENCASILLAMIENTO
Y EL GRADO DE JEFATURA QUE EJERZA.

ASIG. ESPECIAL DE TONELAJE ART.4°
CORRESPONDE A LA CARGA MOVILIZADA.

ASIG. DE TONELAJE ART.5°
MEDIA DE TONELAJE MOVILIZADO ES UN VALOR FIJO
TIENE D° TODO EL PERSONAL QUE NO PRECIBE LA
ASIG.ANTERIOR.

ASIG. DE ANTIGUEDAD ART.9°
SE OTORGA EN LOS MISMOS TERMINOS DEL D.L 249/74

ASIG. PROFESIONAL ART.10°
SE OTORGA EN LOS MISMOS TERMINOS DEL D.L 249/74

ASIG DE FERIADO ART.11°
ASCIENDE A \$11.015 INCREMENTADA EN \$276 POR CADA
CARGA FAMILIAR.

BONIFICACION DEL DTO.N°58/88 DE HACIENDA
OTORGA BONIF.ESPECIAL DE LA LEY 18675 EQUIVALENTE
AL 15,47% A TODO EL PERSONAL CON UN LIMITE PARA QUIEN
TENGA UN IMP.SUPERIOR A 60 U.F. Y 3,45% PARA CANAEMPU.

ASIG. ESPECIAL DEL D.L N°2.411/78

ASIG. ESPECIAL DE JEFATURA DEL D.L 924/75

INCREMENTO DEL D.L N°3.501/81
CORRESPONDE APLICAR UN 6,5% SOBRE EL SUELDO BASE,
LA ASIG.DE ANTIGUEDAD Y LA ASIG.DE TONELAJE.

ASIG. DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR DEL D.L 1.770/77

ASIG. ESPECIAL NO IMPONIBLE RESOL.N°324/81 DE TRANSPORTE
CORRESPONDE A 3 REMUNERACIONES MENSUALES
SE CALCULA SOBRE RENTAS DEVENGADAS EL MES ANTERIOR.

ASIG. DE NIVELACION DE LA RESOL.N°872/81 DE TRANSP.
SE OTORGA POR NIVELES Y TRAMOS ES DISCRECIONAL Y
EN MONTOS FIJOS CON UN LIMITE MAXIMO.

BONIFICACION ESPECIAL DE LA RESOL.N°35/88
ES LA SUSTITUTIVA DE LA MOVILIZACION Y COLACION.

BONIFICACION ESPECIAL DE LA RESOL.N°100/86
ART.4°DE LA LEY 18566

BONIFICACIONES ESPECIALES RESOL.N°s 109/86- 8/85- 110/87- 63/85
SE OTORGA A LOS GRADOS 14 INFERIORES.

ASIG. ESPECIAL RESOL.N°39/88 TRIMINISTERIAL.
CORRESPONDE A UN 25% DE LOS SGTES.BENEFICIOS
SDO.BASE-COMPLEMENTO JEFATURA-EIENIOS-ASIG.ESP Y GRAL
DE TONELAJE-ASIG.PROFESIONAL-ART.10°DL924/75-ASIG.DE
ZONA-PERDIDA DE CAJA-DL2411-DL1770/77.

ASIG. ESPECIAL NO IMPONIBLE RESOLN°46/84 DE TRANSP.
AGREGA LETRA "S" AL ART.1°DE LA RESOL.N°493/74
FORMA DE CALCULO

GRADOS	%	GRADOS	%
2 AL 6	15%	19 AL 24	12%
7 AL 12	14%	25 AL 28	11%
13 AL 18	13%	29 AL 31	10%

SOBRE TODAS LA REMUNERACIONES.

A N E X O N° 8

CORPORACION DE FOMENTO

FIJAN SUS RENTAS MEDIANTE RESOLUCION TRIMINISTERIAL
N° 150/81 DE ECONOMIA.

DISPOSICIONES LEGALES: ART.38° DEL DL.3551/81.

ART.9° DEL DL. 1953/77.

SUS RENTAS ESTAN SEÑALADAS EN LA RESOL N° 126/89.

BONIFICACIONES:

DIRECTIVOS SUPERIORES DEL 1 AL 4 20% DE LA RTA.BRUTA

JEFES DPTO. 18% DE LA RTA.BRUTA

JEFES DE DIV. Y PROF CON TITULO 13% DE LA RTA.BRUTA

ASIG. DE RESP. SUPERIOR DEL DL.1770/77 40% DEL SDO.BASE

BONIFICACION DEL DL 2411/78

BONIFICACIONES DE LA LEY 18.566 Y LEY 18675 RESOL 60/88

GRADO ESC. FISC.	CONTRALORIA GENERAL DL. 3551/80	UNIVERSIDAD DE LA SERENA	UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
	TOTAL HABERES	TOTAL HABERES	
FE SUP. DEL SERV	F/C		
	540.946	1 1.258.074	1 938.238
DIRECTIVOS		DIRECTIVOS	DIRECTIVOS
1-B	502.695	2 1.093.979	2 644.616
2	484.607	3 951.286	3 614.342
3	454.643	4 827.206	4 584.481
4	428.805	5 719.308	5 525.304
5	408.469	6 625.485	6 511.920
6	377.902	7 543.900	7 496.007
7	360.372		
8	338.114		
9	319.113		
10	300.510		
11	263.333		
12	231.829		
PROFESIONALES		PROFESIONALES	PROFESIONALES
4	428.805	1 488.074	7 496.007
5	408.469	2 456.158	8 482.839
6	377.902	3 426.330	9 317.026
7	360.372	4 398.452	10 292.635
8	338.114	5 372.420	11 268.255
9	319.113	6 348.075	12 256.060
10	300.510	7 246.451	
11	263.333	8 230.332	
12	231.829	9 215.253	
13	204.044	10 201.156	
14	180.556	11 187.972	
15	159.663	12 175.702	
16	140.298		
17	109.428		
18	84.410		
FISCALIZADORES			
11	263.333		
12	231.829		
13	204.044		
14	180.556		
15	159.663		
16	140.298		
17	109.428		
JEFATURAS		JEFATURAS	JEFATURAS
13	204.044	1 357.988	13 231.089
14	180.556	2 311.294	14 201.645
15	159.663	3 270.690	15 182.599
16	140.298	4 216.554	16 168.040
		5 188.308	17 156.839
		6 163.744	
		7 142.385	
		8 123.815	
ADMINISTRATIVOS		ADMINISTRATIVOS	
17	109.428	1 86.500	
18	84.410	2 81.591	
19	66.471	3 76.966	
20	52.945	4 72.624	
21	42.242	5 68.526	
22	34.236	6 64.632	
23	29.696	7 60.980	
24	26.915	8 57.531	
MAYORDOMOS		9 54.286	
19	66.471	10 51.201	
20	52.945		

UNIVERSIDAD DE LA SERENA

FIJAN SUS REMUNERACIONES POR LA FACULTAD QUE OTORGA EL D.F.L.Nº3/80 DE EDUCACION A LOS RECTORES DE LAS UES.

EL DTO 490/89 FIJA LO SUELDOS BASES DEL PERSONAL Y ACADEMICOS

EL DTO 003/83 FIJA UNA ASIG. DE CARGO QUE VA DESDE UN 25% Y HASTA UN 60% PARA DIRECTIVOS Y JEFATURAS PARA LOS ESCALAFONES DE SECRETARIAS Y ADINISTRATIVOS 15%

EL DTO 324/88 OTORGA UNA ASIGNACION UNIVERSITARIA PARA LOS DIRECTIVOS Y JEFATURAS DE UN 25% DEL SUELDO BASE.

UNIVERSIDAD DE ARTURO PRAT

FIJAN SUS REMUNERACIONES POR LA FACULTAD QUE OTORGA EL D.F.L.Nº3/80 DE EDUCACION A LOS RECTORES DE LAS UES.

EL DTO.Nº180/82 Y SUS MODIF ESTABLECE LAS ASIGNACIONES

ASIG. DE ANTIGUEDAD EN LOS TERMINOS DEL DL 249/74
NO SE CONSIDERO

ASIG. DEL RECTOR DTO.Nº375/88
EQUIVALE A UN 300% DEL SDO.BASE

ASIG. DE RESPOSABILIDAD DIRECTIVA DTO.Nº776/86
AQUIVALE A UN 100% DEL SDO.BASE

ASIG. PROFESIONAL
EN LOS TERMINOS DEL DL.Nº479/74

ASIG. DE CARGO DTO Nº75/84 100% DEL SDO.BASE
PARA DIRECT.SUP. DIRECTIVOS Y JEFATURAS

ASIG. DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR DEL DL 1770/77

ASIG. DE ARRIENDO PARA DIRECTIVOS
60% DEL SDO.BASE

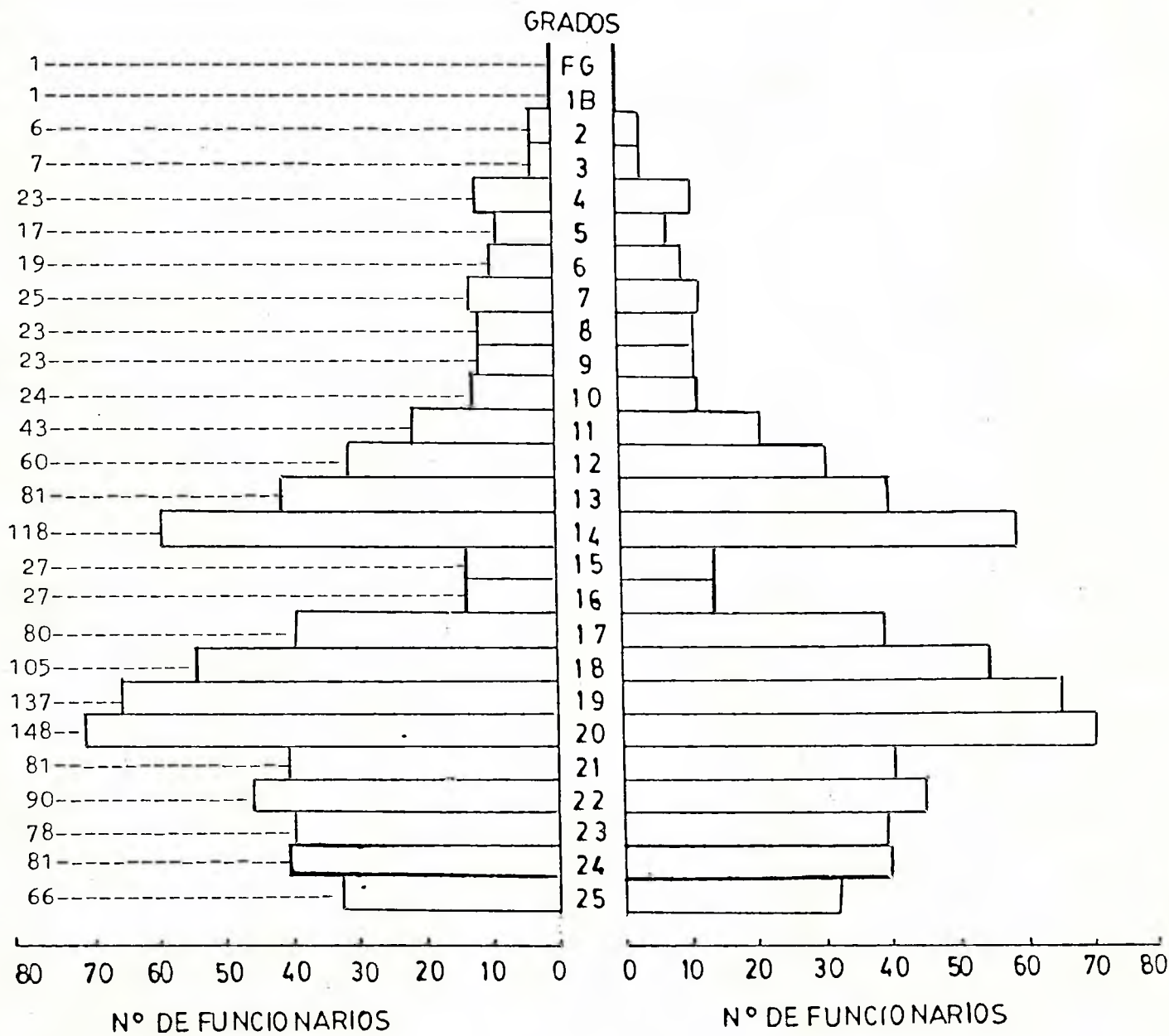
ASIG. UNIVERSITARIA NO IMP. 30%

ASIG. DE ADMINISTRACION SUPERIOR 30%

ASIG. DE ESTIMULO A LA INVESTG.Y EXTEN.UNIVERS.
DTO.Nº376/88 VA DESDE UN 5 AL 200%

A N E X O 10

NUMERO DE FUNCIONARIOS POR GRADOS



ESCALA DE REMUNERACIONES DE LA CONTRALORIA GENERAL V/S UNIDAD DE FOMENTO

ANEXO 11

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	1º DE ENERO DE 1981		1º AGOSTO DE 1990		EQUIV. U.F.	PERDIDA	PERDIDA	PERDIDA
GRADO	MONTO	EQUIV. U.F.	MONTO	EQUIV. U.F.	1º-08-90	EN U.F.	EN PESOS	EN %
F/G	165.414	149,76	484.232	78,59	922.745	71,17	438.513	52,48
1	158.328	143,34	463.490	75,22	883.217	68,12	419.727	52,48
1-B	152.114	137,72	445.305	72,27	848.553	65,45	403.248	52,48
2	145.902	132,09	427.117	69,32	813.900	62,77	386.783	52,48
3	135.608	122,77	396.382	64,43	756.476	58,34	359.494	52,48
4	126.599	114,62	370.603	60,15	706.214	54,47	335.611	52,48
5	119.535	106,22	349.931	56,79	666.814	51,43	316.883	52,48
6	109.036	99,72	319.196	51,80	608.246	46,92	289.050	52,48
7	102.990	93,24	301.495	48,93	574.519	44,31	273.024	52,48
8	95.033	86,04	278.200	45,15	530.132	40,89	251.932	52,48
9	88.462	80,09	258.963	42,03	493.476	38,06	234.513	52,48
10	82.989	75,14	242.943	39,43	462.946	35,71	220.003	52,48
11	73.144	66,22	214.122	34,75	408.026	31,47	193.904	52,48
12	64.415	58,32	188.567	30,60	359.333	27,72	170.766	52,48
13	56.708	51,34	166.006	26,94	316.340	24,40	150.334	52,48
14	50.178	45,43	146.897	23,84	279.913	21,59	133.016	52,48
15	44.365	40,17	129.880	21,08	247.486	19,09	117.606	52,48
16	38.769	35,10	113.490	18,42	216.269	16,68	102.779	52,48
17	30.262	27,40	88.589	14,38	168.814	13,02	80.225	52,48
18	23.906	21,64	69.980	11,36	133.357	10,28	63.377	52,48
19	18.883	17,10	55.278	8,97	105.337	8,13	50.059	52,48
20	15.114	13,68	44.245	7,18	84.312	6,50	40.067	52,48
21	12.147	11,00	35.559	5,77	67.761	5,23	32.202	52,48
22	9.776	8,85	28.619	4,64	54.534	4,21	25.915	52,48
23	6.427	7,63	24.670	4,00	47.009	3,63	22.339	52,48
24	7.600	6,88	22.246	3,61	42.391	3,27	20.145	52,48
25	5.363	4,85	15.704	2,55	29.883	2,30	14.179	52,55
EL VALOR U.F. ERA AL 01-01-81 DE \$			1104,53					
EL VALOR U.F. ERA AL 01-08-90 DE \$			6161,51					

ANEXO 11

NOTA: EN LA COMPARACION SOLO SE CONSIDERA EL SUELDO BASE Y LA ASIGNACION DE FISCALIZACION POR SER EL RESTO DE CARACTER COMPENSATORIO

- (1) : MONTO VIGENTE DEL SUELDO BASE + ASIGNACION DE FISCALIZACION VIGENTE AL 1º ENERO DE 1981
- (2) : EQUIVALENTE EN U.F. AL 1º DE ENERO DE 1981 DEL S. BASE + ASIGNACION DE FISCALIZACION
- (3) : MONTO VIGENTE DEL S.BASE + ASIGNACION DE FISCALIZACION AL 1º DE AGOSTO DE 1990
- (4) : EQUIVALENTE EN U.F. AL 1º DE ENERO DE 1990 DEL S. BASE + ASIGNACION DE FISCALIZACION
- (5) : MONTO ACTUALIZADO EN PESOS SEGUN EL Nº DE U.F. DE 1981 CON VALOR DE 1990 (COLUMNA 2 x FINAL COLUMNA 3)
- (6) : PERDIDA EN U.F. COMPARADAS LAS DE 1981 Y LAS RESULTANTES EN 1990 (COLUMNA 2 - 4)
- (7) : PERDIDA EN PESOS (COLUMNA 5 - 3)
- (8) : PERDIDA EN PORCENTAJE (COLUMNA 3 / 5 x 100)