



JUNJI
Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

SGC

MANUAL DE PROCEDIMIENTO REMUNERACIONES

**Junta Nacional de Jardines
Infantiles**



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 1 de 97

INDICE

1. TABLA DE RESPONSABILIDADES	4
2. CONTROL DE CAMBIOS	4
3. OBJETIVO	5
4. ALCANCE Y LIMITACIONES	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. TERMINOLOGÍA	6
7. DOCUMENTOS APLICABLES O RELACIONADOS	6
8. INTRODUCCIÓN	7
8.1 CONCEPTO DE REMUNERACIONES (Art. 3° Ley N° 18.834)	7
8.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS REMUNERACIONES	8
8.3 PRESCRIPCIÓN DE LAS REMUNERACIONES	9
8.4 REINTEGRO DE LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS INDEBIDAMENTE	10
8.5 CLASIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN	10
8.6 TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL REAJUSTE DEL SECTOR PÚBLICO	11
8.7 SUELDO	11
9. ASIGNACIONES	12
9.1 ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD:	12
9.2 INCREMENTO PREVISIONAL DL 3.500	14
9.3 ASIGNACIÓN PROFESIONAL	15
9.4 ASIGNACIÓN ESPECIAL LEY N°19.699	16
9.5 ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR	19
9.6 ASIGNACIÓN SUSTITUTIVA LEY N°19.185	20
9.7 ASIGNACIÓN DE ZONA	21
9.8 ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN	22



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 2 de 97

9.9	ASIGNACIÓN POR PERDIDA DE CAJA	23
9.10	ASIGNACIÓN POR CAMBIO DE RESIDENCIA	25
9.11	ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN LEY N° 19.553	27
9.11.1	BONIFICACIÓN COMPENSATORIA	30
9.12	ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES CRITICAS	31
9.13	ASIGNACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	33
9.14	ASIGNACIÓN A DIRECTORAS DE JARDINES INFANTILES Y SUPERVISORAS	36
9.15	BONO MENSUAL ART. 46	37
9.16	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE ZONA EXTREMA	39
9.17	BONIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY N° 19.429	40
9.18	HORAS EXTRAORDINARIAS	43
9.19	PREMIO ANUAL POR EXCELENCIA INSTITUCIONAL	46
9.19.1	BONIFICACIÓN COMPENSATORIA DEL PREMIO ANUAL POR EXCELENCIA INSTITUCIONAL	48
9.20	MULTAS	49
9.21	AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO	49
9.22	VIATICOS	51
9.23	ASIGNACIÓN FAMILIAR	53
9.24	ASIGNACIÓN MATERNAL	56
9.25	AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS	
9.26	AGUINALDO DE NAVIDAD	59
9.27	BONO ESPECIAL NO IMPONIBLE	61
9.28	BONO DE ESCOLARIDAD	62
9.29	BONIFICACIÓN ADICIONAL AL BONO DE ESCOLARIDAD	63
9.30	BONO ANUAL	64
9.31	BONIFICACIÓN ESPECIAL III REGIÓN DE ATACAMA	66



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 3 de 97

9.32 GASTOS DE REPRESENTACIÓN	67
9.33 SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA SEICEP	68
9.34 PERMISO POSTNATAL PARENTAL	71
9.35 PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES CON PAGO DE BONO MENSUAL (MODIFICA LEY N° 21.247)	75
9.36 EXTENSIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL	76
9.37 LEY SANNA	77
10. INDEMNIZACIONES	79
10.1 BONIFICACIÓN POR RETIRO	79
10.2 BONIFICACIONES ADICIONALES	81
10.3 BONIFICACIONES ADICIONALES PARA FUNCIONARIOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ	83
10.4 CESE DE FUNCIONES Y PAGO DE LOS BENEFICIOS CON 66 AÑOS DE EDAD	84
10.5 BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	84
10.6 BONO POR TRABAJO PESADO	85
10.7 BONO POST LABORAL	85
10.8 INDEMNIZACIÓN LEY N° 18.834	91
10.9 INDEMNIZACIÓN LEY N° 18.834 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	94

BIBLIOGRAFÍA

Marcador no definido.

¡Error!



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 4 de 97

1. TABLA DE RESPONSABILIDADES:

Actividad		Cargo/Función	Nombre
Modificación		Encargada de Remuneraciones	Isabel Catalán Armendaris
	Técnica	Analista de Remuneraciones	Tamara Guevara Espinoza
	Normativa		
	Regional		
	Editorial	Encargada Sección Administración de Personal	Claudia Pizarro Alvarado
	Jurídica		
Aprobación		Encargada (S) Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.	Sheila Constanzo Gutiérrez

2. CONTROL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Descripción de cambios
02	21-11-2024	• “Versión Actualizada”.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 5 de 97

3. OBJETIVO:

El Manual de Procedimiento de Remuneraciones tiene como objetivo principal proporcionar directrices claras y detalladas a los encargados y analistas de remuneraciones a nivel nacional. Estas directrices están relacionadas con el análisis, cálculo y explicación de la normativa legal vigente, ofreciendo conceptos actualizados y relevantes para el trabajo diario. El manual busca facilitar una comprensión más profunda de los procesos, lo que contribuye a una validación más precisa y eficiente de los procedimientos de remuneración.

4. ALCANCE Y LIMITACIONES:

- a) Encargados de Remuneraciones.
- b) Encargados de la Unidad de Personal regionales y DIRNAC.
- c) Encargados Licencias Médicas regionales y DIRNAC.
- d) Subdirectores Administración y Gestión de Personas.

5. RESPONSABILIDADES:

PROVEEDORES	USUARIOS	CLIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Encargado de Oficina de Remuneraciones DR• Encargados de Licencias Médicas DR y DIRNAC• Encargados de Oficina de Personal DR y DIRNAC• Cajas de Compensación• Servicio de Bienestar• Administradoras de Fondos de Pensiones• Entidades de Salud• SUSESO• Compañías de Seguros	<ul style="list-style-type: none">• Encargados de Oficina de Remuneraciones a nivel nacional	<ul style="list-style-type: none">• Funcionarios a nivel nacional• Departamento de Recursos Financieros• Departamento Planificación• Instituto Nacional de Estadísticas• Administradora de Fondo por Bonificación por Retiro• Tesorería General de la Republica



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 6 de 97

6. TERMINOLOGÍA:

La terminología relacionada con el Manual de Procedimiento de Remuneraciones se define y establece en cada uno de los procesos descritos en este documento.

7. DOCUMENTOS APLICABLES O RELACIONADOS:

- D.L. N° 249 de 1973.
- Ley N° 18.834 de 1989.
- Ley N° 19.553 de 1998.
- Ley N° 19.882 de 2003.
- Ley N° 20.212 de 2007.
- Ley N° 20.213 de 2007.
- Ley N° 20.255 de 2008.
- Ley N° 20.305 de 2008.
- Dictamen N°064151N09, Contraloría General de la República.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 7 de 97

8. INTRODUCCIÓN:

Las remuneraciones del sector público son determinadas por diversas variables asociadas a cargo, grado y servicio que se trate. Estas variables se clasifican en directivas, profesionales, técnicas administrativas y servicios menores.

El presente manual tiene por objetivo actualizar y describir los componentes de una remuneración regida por el decreto *Ley N°249 de 1973*. Se incorporan ejemplos para mostrar el procedimiento de cálculo según corresponda.

Esta actualización estará compuesta por Remuneraciones permanentes, Remuneraciones eventuales o accidentales y beneficios económicos que no revisten remuneración.

8.1 CONCEPTO DE REMUNERACIONES (Art. 3°, letra e), de la Ley N° 18.834):

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

El desempeño de un empleo en la Administración Pública implica pago de remuneración, de lo contrario, se produciría un enriquecimiento sin causa para aquella.

La retribución en dinero actualmente se regula bajo la *Ley N° 18.834*.

Las remuneraciones del sector Público se disponen a través de una Ley que las instruya y disponga su pago, se fijan en relación con los cargos que ocupan, los cuales deben encontrarse establecidos en la respectiva planta de personal, guardando relación con el orden jerárquico asignado a esos puestos de trabajo.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 8 de 97

8.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS REMUNERACIONES:

A) Inembargables:

De acuerdo con lo previsto en la *Ley N° 18.834, artículo N° 95*, las remuneraciones de los funcionarios públicos son inembargables excepto:

1. Aquellas afectas al límite de un 50% de las mismas por resolución judicial ejecutoriada en juicio de alimentos.
2. Requerimiento del Fisco o de la institución que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil provenientes de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias.

B) Indeducibles:

Ley N° 18.834 artículo 96, prohíbe la deducción de las remuneraciones del funcionario de cantidades que no sean las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes; agrega que, no obstante el Jefe Superior de la Institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, los que no podrán exceder en conjunto del 15% de la remuneración.

En las deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas. Por lo anterior, existen dos tipos de descuentos:

1. **Descuentos Obligatorios:** Impuestos, cotizaciones de seguridad social (salud y pensión, entre otros) y los demás establecidos expresamente por las leyes, como por ejemplo, los ordenados por los Tribunales de Justicia o la Contraloría General de la República.
2. **Descuentos Voluntarios:** Incluyen los dispuestos por las asociaciones de funcionarios y otros de cualquier naturaleza, aceptados voluntaria y expresamente por el funcionario, debiendo tales deducciones ajustarse al límite del quince por ciento fijado al efecto por el legislador, límite del cual deberá reducirse, previamente, el monto que representen los descuentos ordenados por el sistema de bienestar.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 9 de 97

- C) No anticipables:** *Ley N° 18.834, artículo 97* establece la imposibilidad de anticipar la remuneración de un empleado, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en dicho Estatuto. Lo anterior, por cuanto los funcionarios públicos tienen derecho a percibir las remuneraciones asociadas a su empleo o función en la medida en que se hayan ejecutado efectivamente las labores encomendadas, salvo la ocurrencia de una causal expresa que habilite dicho pago si no se han ejecutado.
- D) Irrenunciables:** Los derechos estatutarios relativos a sueldos, asignaciones y beneficios del personal de la Administración Pública son irrenunciables anticipadamente, ya que no solo atienden al interés individual del renunciante, sino al orden público (*dictámenes N°s. 42.095, de 1996, 10.542, de 2000 y 35.330, de 2011, entre otros*).
- E) Se devengan desde el día que el servidor asume el cargo:** De acuerdo con el *artículo 94 de la ley N° 18.834*, las remuneraciones de los empleados públicos se devengarán desde el día en que estos asuman el cargo respectivo. Las remuneraciones se pagan por mensualidades iguales y vencidas, esto es, por meses completos o por fracción que corresponda en caso de que el desempeño sea inferior a ese lapso. Las fechas de pago de las remuneraciones varían en cada servicio y se extienden entre el día 18 y el 24 de cada mes, según se establece en el *Decreto N° 159, de 1982, del Ministerio de Hacienda*, que fija fechas de pago del personal de la Administración Pública del Estado, por lo tanto, la variación del día en el pago de las remuneraciones, dentro de un mismo mes, no constituye irregularidad administrativa.

8.3 PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO AL COBRO DE LAS REMUNERACIONES:

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

Si se trata de deudas que los funcionarios tienen con el Fisco por concepto de estipendios mal percibidos, la normativa que rige es la contenida en el *Artículo 2.515 del Código Civil*, que establece un plazo de prescripción de cinco años.

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



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 10 de 97

8.4 REINTEGRO DE LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS INDEBIDAMENTE:

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

Para el cumplimiento de lo anterior, el *Artículo 67 de ley N° 10.336*, concede al Contralor General de la República la facultad de ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los Organismos y servicios que controla, las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios que haya percibido indebidamente, agregando, que por resolución fundada podrá liberar al deudor, total o parcialmente, de la restitución de las remuneraciones de que se trata, cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error. En este contexto el *Artículo 101 de la ley N° 18.834*, indica que el funcionario que usare indebidamente los derechos a que se refiere el párrafo de remuneraciones y asignaciones, estará obligado a reintegrar los valores percibidos.

8.5 CLASIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN:

- A) Imponibilidad:** Se distinguen en remuneraciones imponibles y no imponibles, según se deban o no hacer cotizaciones al respectivo órgano previsional.
- B) Tributación:** Remuneraciones tributables afectas al pago de impuestos y no tributables que son aquellas por las cuales no se pagan gravámenes.
- C) Permanencia:** Se clasifican en permanentes aquellas que se reciben todos los meses y, ocasionales, son aquellas que se perciben esporádicamente, cuando ocurren ciertas circunstancias, como sucede con las horas extraordinarias o viáticos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 11 de 97

8.6 TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL REAJUSTE DEL SECTOR PÚBLICO:

- A) Aquellos cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias.
- B) Aquellos cuyas remuneraciones se encuentran determinadas, convenidas o pagadas en moneda extranjera.
- C) Aquellos cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora. En esta situación se encuentran, por ejemplo, los servidores regidos por las normas del Código del Trabajo, quienes pactan con el respectivo empleador sus estipendios en los respectivos contratos de trabajo.

8.7 SUELDO:

Es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público, de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado el funcionario respectivo. No debe confundirse con el de remuneración que consiste en cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función. De este modo puede precisarse que remuneración y sueldo, tienen una relación de género a especie.

A) Requisitos: Desempeñar cargos de planta o contrata en entidades regidas por el decreto *Ley N° 249, de 1973*.

B) Características:

- Se otorga a los funcionarios de planta o contrata de las entidades regidas por el decreto *Ley N° 249, de 1973*, en atención al grado que sirven en esa escala de remuneraciones.
- Es una remuneración permanente.
- Es imponible.
- Es tributable.
- Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por Ley.
- Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, tales como la asignación de antigüedad, incremento previsional, asignación de responsabilidad superior, gastos de representación, asignación de dirección superior, asignación de alta dirección pública, asignación de modernización, horas extraordinarias, art.46 de la Ley entre otras.
- Prescribe en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible, según lo dispuesto en el *Artículo 161 de la Ley N° 18.834*.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 12 de 97

9. ASIGNACIONES

9.1 ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD:

A) FUENTE LEGAL:

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

B) CONCEPTO: Es un beneficio que se concede a los trabajadores de planta o contrata por cada dos años de servicios efectivos en un mismo grado y se devenga automáticamente desde el 1° del mes siguiente a aquel en que se hubiese cumplido el bienio respectivo.

El cálculo se determina recargando en un 2 % el sueldo base por cada dos años, con un máximo de 30 años, es decir 15 bienios.

C) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- Es imponible.
- Es tributable.
- Es base de cálculo para determinar otros estipendios.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha que se hubiere hecho exigible.
- No es computable para el cumplimiento los permisos sin goce de remuneraciones.
- Funcionarios nombrados sin solución de continuidad en la administración pública, conservan la asignación de antigüedad y el tiempo trabajado entre la fecha de cumplimiento del último bienio y la del nombramiento de la nueva entidad.
- La reincorporación de un funcionario a la Administración pública, con solución de continuidad, (con interrupción de funciones), no permite conservar la antigüedad reconocida anteriormente.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 13 de 97

Por regla general se absorbe total o parcialmente por cada desplazamiento que experimente el funcionario a un **grado superior**, ya sea por ascenso o por nombramiento.

Luego, si es contratado y se nombra en un **grado superior** en cualquier calidad jurídica, debe efectuarse la absorción de bienios. Similar situación ocurrirá en los procesos de encasillamientos en que la ley no señale la protección bienal.

Si el funcionario hubiere ascendido o ascendiere antes de completar un bienio, el tiempo servido se reconocerá para el cómputo del próximo. Ello significa que mantendrá la fecha de reconocimiento en cuanto al día y al mes, solo si ya existe el reconocimiento de uno o más bienios o la fecha de aumento de grado (ascenso o promoción) coincide con la fecha de reconocimiento de un bienio.

D) EJEMPLO CÁLCULO DE ABSORCIÓN DE BIENIOS:

1. Profesional grado 14° con 3 bienios, asciende a contar del 01 de septiembre de 2024 al grado 13°.
2. Comparación de rentas que percibía a la fecha del ascenso:

Grado 14°:

Transformación en bienios de la diferencia de rentas:

Sueldo base Grado 13° $\$ 415.338 \times 2\% = \$ 8.306.76$ (Valor de 1 bienio en el grado nuevo)
 $\$7.690: 8.306.76 = 0,93$ (Equivalencia en bienios de la diferencia de rentas)

Si la diferencia es superior a cero, se debe subir al entero siguiente, para garantizar que no pierda renta producto del ascenso, esto es un (1) bienio (Principio de protección de la remuneración).

NOTA: La asignación de antigüedad está sujeta al valor del sueldo base, es por esto por lo que, su valor variará según la Ley del Reajuste. El porcentaje (2%) establecido para el cálculo se mantiene fijo.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 14 de 97

9.2 INCREMENTO PREVISIONAL DECRETO LEY N° 3.500:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

B) CONCEPTO: Se otorga mensualmente a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades de la Administración del Estado cuyas remuneraciones se fijan por ley, con el objeto de compensar el aumento de la impondibilidad que experimentaron sus remuneraciones, con ocasión de la entrada en vigencia del nuevo sistema de pensiones de capitalización individual previsto por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta, en calidad de titular o subrogante, o a contrata, en entidades de la Administración del Estado, cuyas remuneraciones se fijan por ley, aun cuando ingresen a ellas con posterioridad al 28 de febrero de 1981.
- Estar afiliados a las instituciones de previsión mencionadas en el artículo 1° del decreto ley N° 3.500, de 1980.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 1 de marzo de 1981.
- Ser funcionario de planta o contrata.
- Es remuneración permanente.
- Es imponible y tributable.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley (13.05%, 18.2125%, 20.20%).
- No es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, salvo norma expresa que indique lo contrario. Se excluye del cálculo para el otorgamiento del bono de retiro establecido por la Ley N° 19.882, de la bonificación por retiro voluntario prevista en la Ley N° 20.282, de la bonificación por retiro voluntario de la ley N° 20.209, y del desahucio del decreto con fuerza de Ley N° 338, de 1960, del Ministerio de Hacienda, entre otros.
- Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 15 de 97

E) CASO CÁLCULO:

D.L. 3500 = Sueldo base + A. Antigüedad X %
384.511 + 7.690 = 392.201 X 13.05%
Total \$51.182.-

NOTA: El decreto ley N° 3.501 está sujeto al valor del sueldo base, es por esto por lo que, su valor variará según la Ley de Reajuste. Los porcentajes (13.05%, 18.2125%, 20.20%) establecido para el cálculo se mantienen fijos.

9.3 ASIGNACIÓN PROFESIONAL:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 19.185, Art. 19°
- D.L. N° 479 de 1974 / D.L. N° 2056 de 1977, art. 3° / D.L. 2223, de 1978, Art. 20° / Ley N° 18.566, art.2° / Ley N° 18.675, art. 9° / Ley N° 19.185, art. 19°, D.L. N° 249, de 1973.

B) CONCEPTO: Es un beneficio pecuniario de monto fijo que se otorga a aquellos funcionarios ubicados entre los grados "A al 23°", de la escala única de remuneraciones, que poseen título profesional y desempeñen una jornada completa de 44 horas semanales.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar una jornada completa de trabajo de 44 horas semanales.
- Estar entre los grados A al 23 de la EUS.
- Posesión de un Título Profesional con un mínimo de seis semestres académicos y 3200 horas de clases.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 16 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente
- Es imponible.
- Es tributable.
- Valor fijo establecido por ley.
- Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, ejemplo asignación de modernización, horas extraordinarias, asignación de Alta Dirección Pública, asignación de Dirección Superior, asignación por desempeño de Funciones Críticas, ente otras.
- Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

NOTA: El monto de la Asignación Profesional se encuentra establecido en la Escala Única de Sueldos *Decreto Ley N° 249, de 1973*, motivo por el cual, su valor variara según la Ley del Reajuste.

9.4 ASIGNACIÓN ESPECIAL LEY N°19.699:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículos 1° y 2° de la ley N° 19.699.
- Artículo sexagésimo octavo de la ley N° 19.882

B) CONCEPTO: Estipendio que se otorga mensualmente a los funcionarios de los servicios públicos y organismos a quienes se les aplique la escala única de sueldos del *Artículo 1° del decreto Ley N° 249, de 1973*, que, al 31 de julio del año 2000, se encontraren en posesión de un título técnico de nivel superior en las condiciones indicadas en al *Artículo 1° de la ley N° 19.699*.

C) REQUISITOS:

1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el *Decreto ley N° 249, de 1973*.
2. Estar en posesión de un título de técnico de nivel superior, al 31 de julio del año 2000, en las condiciones que se indican a continuación:

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 17 de 97

- Funcionarios públicos que hubieren iniciado estudios en una Universidad Estatal o que goce de reconocimiento oficial, entre el primer semestre académico del año 1994 y el primer semestre académico del año 1998, ambos semestres inclusive, en carreras de técnico de nivel superior con una extensión curricular mínima de cuatro semestres académicos, con el fin de acceder a un título de técnico de nivel superior, que a esa época, por interpretación de la Contraloría General de la República, se hubiere considerado como habilitante para obtener el pago de la asignación, no obstante su naturaleza técnica de nivel superior, definida como tal en posteriores dictámenes del citado Órgano Contralor.
- Funcionarios públicos que, reuniendo los requisitos indicados en el inciso anterior y existiendo o no dictamen a su respecto, hubieren iniciado estudios en el marco de un convenio suscrito entre el Jefe del Servicio Público donde prestaban funciones y una Universidad, en una carrera de técnico de nivel superior, respecto de la cual la Contraloría General de la República, con posterioridad a la firma del convenio, se hubiere pronunciado negativamente respecto de la procedencia de la asignación profesional, por tratarse de un título de técnico de nivel superior.
- Funcionarios públicos que cumpliendo con los requisitos señalados en el primer punto, y que no cuenten con un dictamen favorable de la Contraloría General de la República, hubiesen cursado una carrera técnica de nivel superior con características de malla curricular, duración y contenido que, a juicio de la Comisión establecida en el artículo 7°, sean análogas a otra carrera técnica de nivel superior que a esa época tuviera un dictamen favorable de dicho Órgano de Control, reconsiderado con posterioridad. Lo anterior solo será procedente si durante el período comprendido entre el 1° de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1999, se hubiese pagado por algún servicio público, en virtud del título técnico de nivel superior correspondiente a la carrera que cursaban los referidos beneficiarios, asignación profesional a algún funcionario, y siempre que exista una interpretación de fecha posterior del aludido órgano de Control que haya declarado improcedente el pago de la asignación profesional con relación al título técnico de nivel superior de que se trate.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 18 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 16 de noviembre de 2000.
- Se otorga a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades regidas por el Decreto *Ley N° 249, de 1973*.
- Es una remuneración permanente.
- Es imponible para efectos de salud y pensiones.
- Su monto es el equivalente a la última cantidad de lo que por concepto de asignación profesional estuviere percibiendo el respectivo funcionario a la fecha de vigencia de la ley, esto es, al 16 de noviembre del año alguna vez, dejaron de percibirla, su monto será el equivalente a la cantidad de lo que les habría 2000. En el caso de los funcionarios titulados de técnico de nivel superior al 31 de julio del año 2000, que no percibieron asignación profesional en virtud de dicho título, o que habiéndola percibido correspondido percibir por concepto de asignación profesional, de acuerdo con el grado que tenían al mes de diciembre de 1999.
- Sólo servirá de base para el cálculo de la bonificación del *Artículo 21 de la ley N° 19.429*, de la asignación de modernización de la *Ley N° 19.553*, de las horas extraordinarias, de las asignaciones previstas en los *Artículos 1°, 3° y 4° de la ley N° 19.490*, cuando correspondiere, de la bonificación establecida en el *Artículo 12 de la Ley N° 19.646* y de la asignación mensual establecida en el *Artículo 36 del Decreto ley N° 3551, de 1980*, respecto de aquellos funcionarios que la estuvieren percibiendo a la fecha de vigencia de la ley N° 19.699.
- Es incompatible con la asignación profesional.
- Prescribe en el plazo de 6 meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

E) CÁLCULO:

De acuerdo con lo previsto por el *Artículo 2° de la ley N° 19.699*, el monto de esta asignación es el equivalente a la última cantidad de lo que por concepto de asignación profesional estuviere percibiendo el respectivo funcionario a la fecha de vigencia de la ley, esto es, al 16 de noviembre del año 2000.

En el caso de los funcionarios titulados de técnico de nivel superior al 31 de julio del año 2000, que no percibieron asignación profesional en virtud de dicho título o que, habiéndola percibido alguna vez, dejaron de percibirla, su monto será el equivalente a la cantidad de lo que les habría correspondido percibir por concepto de asignación profesional, de acuerdo con el grado que tenían al mes de diciembre de 1999.

NOTA: Reajustabilidad, la asignación especial del *Artículo 2° de la Ley N° 19.699* se reajustará en la misma forma y monto que lo sean las remuneraciones del sector público.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 19 de 97

9.5 ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 6°, D.L. 1770 de 1977

- B) **CONCEPTO:** Es una asignación que se otorga a los funcionarios regidos por el *Art. 1° del DL N° 249 de 1973*, ubicados en grados 4° y superiores, que Jefes Superiores de Servicios y Directivos que sean de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

La asignación mencionada, según lo previsto por el artículo 7° del mencionado decreto *Ley N° 1.770, de 1977*, podrá hacerse extensiva, mediante decreto supremo, a los profesionales universitarios que, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del *Artículo 13° del decreto ley N° 1.608, de 1976*, hayan sido o sean contratados asimilados a grado 4° o superiores de la escala única de remuneraciones.

Monto: Su valor corresponde al 40% del sueldo base de la E.U.R. asignado.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta.
- Estar en posesión del grado 4° o superior, con excepción de los grados A, B y C de la EUS.
- Ejercer un cargo de jefe superior de servicio o directivo superior.
- Poseer cargo de exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- Es tributable.
- Es imponible.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley.
- Es base de cálculo de los estipendios que consideran como tal esa remuneración.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 20 de 97

E) CÁLCULO:

El monto de esta asignación se determina calculando el 40% sobre el sueldo base del funcionario que tenga derecho a ella.

***CASO EJEMPLO:** Funcionario con cargo jefe de servicio, grado 2° escala única de sueldos.

ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD SUP. = Sueldo base x 40%
\$874.013 x 40%

Total = \$ 349.605

NOTA: El monto de la Asignación de Responsabilidad Superior se encuentra establecido en la Escala Única de Sueldos *Decreto Ley N° 249, de 1973*, motivo por el cual, su valor variara según la Ley del Reajuste. El 40% establecido para el cálculo se mantiene fijo.

9.6 ASIGNACIÓN SUSTITUTIVA LEY N°19.185:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 17 y 18 de la ley N° 19.185

B) CONCEPTO: Es un beneficio de monto fijo que sustituye las asignaciones establecidas en los decretos leyes N° 2411 de 1978, N° 3551 de 1980 y la bonificación contemplada en el art. 4° de la Ley N° 18.717.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, exceptuada la Comisión Chilena de Energía Nuclear.
- Pertenecer a alguna de las plantas y grados indicados en el artículo 18 de la ley N° 19.185.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Vigente a contar del 1° de enero de 1993.
- Es remuneración permanente.
- Es tributable.
- Es imponible.
- Su monto corresponde a un valor mensual fijo previsto por ley.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **21** de 97

- Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios conforme lo indique la ley.
- Prescribe el plazo de seis meses contados desde la fecha que se hubiere hecho exigible.

NOTA: El monto de la *Asignación Sustitutiva Ley N° 19.185* se encuentra establecido en la Escala Única de Sueldos *Decreto Ley N° 249, de 1973*, motivo por el cual, su valor variara según la Ley del Reajuste.

9.7 ASIGNACIÓN DE ZONA:

A) FUENTE LEGAL:

- Art.5° letra b D.L. 249 de 1973, Ley 19.354/1994.

B) CONCEPTO: Es la remuneración a que tienen derecho los funcionarios cuando, para el desempeño de sus funciones deban residir en un territorio que reúna condiciones especiales de aislamiento o del costo de vida, en la medida que conserven el empleo en la localidad correspondiente.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata.
- Ejecutar el empleo en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales de aislamiento o costo de vida.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- No es imponible.
- No es tributable.
- Es base de cálculo cuando la ley lo indique.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

E) CÁLCULO:

De acuerdo con la Ley N° 19.354, que modificó el procedimiento de cálculo de este beneficio, a contar del **01 de junio de 1994**.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 22 de 97

Para los funcionarios regidos por la Escala única de Remuneraciones, el porcentaje se determina sobre el Sueldo Base aumentando el monto resultante en un **40%**.

CASO EJEMPLO:

Sueldo Base Grado 11°:	\$ 484.469.-
105% De Zona	\$ 508.692.-
40% Incremento	\$203.477.-
TOTAL A PAGO	\$ 712.169.-

NOTA: El monto de la Asignación de Zona variará según la Ley del Reajuste del sector Público. Lo anterior, dado que para su correcto cálculo hay que considerar que, el resultado del monto calculado de zona, variable ejemplo zona 105% (*caso* $\$484.469 \times 105\% = \508.692 pesos), este debe ser incrementado al 40% de forma fija, ya que este porcentaje no es variable ($\$508.692 \times 40\% = 203.477$).

9.8 ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 93° letra b Ley 18.834.

B) CONCEPTO:

Es una asignación mensual que compensa los gastos extraordinarios en que incurren los trabajadores que, por la naturaleza de su función, deben realizar visitas domiciliarias o labores de supervisión fuera de las oficinas del Servicio en que desempeñan sus labores habituales en forma regular y continua, pero dentro de la misma ciudad, a menos que el Servicio proporcione los medios de movilización correspondientes.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata.
- Realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas en forma regular y continúa.
- Que el servicio no proporcione los medios de movilización para efectuar las visitas y labores.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 23 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es una remuneración permanente.
- No es imponible.
- No es tributable.
- Está afecta a descuentos por inasistencias, permisos, feriado legal, cometidos, viáticos, licencias médicas, etc.
- Para que pueda efectuarse el pago de la asignación de movilización es necesario que el jefe superior del servicio respectivo determine los cargos y funcionarios con derecho a ella, y fije su monto mediante resolución fundada.

E) CÁLCULO:

El monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre el sueldo base del último grado de la escala única de sueldos, esto es, del grado 31, se establecen tres categorías:

- 1° categoría: 40% del grado 31° de la EUS
- 2° categoría: 35% del grado 31° de la EUS
- 3° categoría: 30% del grado 31° de la EUS

NOTA: El monto de la *Ley 18.834*, Asignación de Movilización son determinados en otros estipendios dentro de la Escala Única de Sueldos, el tramo lo designa el Ministerio de Hacienda. Esta asignación se encuentra sujeta a la Ley de Reajuste, motivo por el cual, su valor será variable según dicha Ley.

9.9 ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 93° letra a) Ley N° 18.834

B) CONCEPTO: Es una asignación especial a que tienen derecho los trabajadores, que debido a su cargo tengan **manejo de dinero en efectivo como función principal**, cuya finalidad es compensar las posibles pérdidas que se produzcan en el ejercicio de sus funciones.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 24 de 97

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata.
- Efectuar manejo de dinero en efectivo, ya sea como cajeros, pagadores o cobradores.
- Que la entidad no tenga contratado un seguro para compensar las posibles pérdidas de dinero que pueden producirse por el ejercicio de la función.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es una remuneración permanente.
- No es imponible.
- No es tributable.
- Es inherente al desempeño del cargo.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley.
- Es base de cálculo de aquellos estipendios que indique la ley.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde que se hubiere hecho exigible.
- Está afecta a descuentos por inasistencias, permisos, licencias médicas, feriado legal, cometidos, etc.

Se divide en tres categorías:

- 1° categoría: 15% del grado 31° de la EUS
- 2° categoría: 10% del grado 31° de la EUS
- 3° categoría: 5% del grado 31° de la EUS

NOTA: El monto de la Asignación por Perdida de Caja es determinado en otros estipendios dentro de la Escala Única de Sueldos, el tramo lo designa el Ministerio de Hacienda. Esta asignación se encuentra sujeta a la Ley del Reajuste, motivo por el cual, su valor será variable según dicha Ley.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 25 de 97

9.10 ASIGNACIÓN POR CAMBIO DE RESIDENCIA:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 93° letra d) Ley N° 18.834

B) CONCEPTO: Se otorga a los funcionarios de planta de las entidades regidas por la *Ley N° 18.834*, sobre Estatuto Administrativo, que para asumir el cargo o cumplir una nueva destinación se vean obligados a cambiar su residencia habitual, y a los que una vez terminadas sus funciones vuelvan al lugar en que residían antes de ser nombrados.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta de las entidades regidas por *Ley N° 18.834*, sobre Estatuto Administrativo.
- Asumir un cargo o cumplir una nueva destinación en un lugar distinto de su residencia habitual.
- Acreditar el cambio de residencia.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración eventual o accidental.
- Es compensatoria.
- No es imponible.
- No es tributable.
- Su monto corresponde al equivalente de un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo, excepto:
 - Asignación Familiar
 - Incremento del *D.L. 3.501*.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

E) INGRESO O CESE DE FUNCIONES: Las personas que deban cambiar de residencia para hacerse cargo del empleo en propiedad al ingresar o cesar en funciones sólo tendrán derecho a pasajes para él y las personas que acompañen al funcionario, siempre que por éstas perciba asignación familiar, y flete para el menaje y efectos personales hasta por mil kilos de equipaje y diez mil de carga.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 26 de 97

F) ANTICIPO: Las personas que ingresen tendrán derecho a que se les conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a un mes de remuneración, la que deberán reembolsar en el plazo de un año, por cuotas mensuales iguales.

G) TRASLADO A SOLICITUD DEL INTERESADO: El traslado que se decreta a solicitud expresa del interesado, no dará derecho a percibir la referida asignación.

F) CÁLCULO:

- Sueldo Base
- Ley N° 19.185
- Ley N° 18.675, Art. 10°
- Ley N° 18.675, Art. 11°
- Bonificación Ley N° 18.566
- Planilla Suplementaria Zona Bienio, Ley 19.354
- Asignación de Zona
- Ley N° 19.429, Asignación de Nivelación
- Asignación de Antigüedad
- Planilla Suplementaria Ley N° 19.184
- Ley N° 19.429, Asignación de Nivelación
- Decreto Ley N° 3551
- Ley N° 18.717
- Asignación Profesional
- Ley N° 19.699, Asignación Especial
- Planilla Suplementaria Ley N° 19.699
- Decreto Ley N° 2411
- Componente Base, Ley 19.553
- Incentivo Institucional
- Bonificación Especial de Zona Extrema

TOTAL BRUTO

NOTA: La base de cálculo de la Asignación por Cambio de Residencia se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 27 de 97

9.11 ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN LEY N° 19.553:

A) CONCEPTO: Asignación que se paga trimestralmente en los meses de **marzo, junio, septiembre y diciembre** de cada año, a funcionarios de planta y a contrata, procurando el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos de estas entidades y un desempeño individual acorde con las metas institucionales.

B) COMPONENTES DE LA ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN:

El presente beneficio está conformado por tres componentes a saber:

- 1. Componente Base:** No se encuentra vinculado al cumplimiento de metas ni objetivos institucionales.
- 2. Incremento por Desempeño Institucional:** Se concede al personal que haya ejecutado eficiente y eficazmente los objetivos de programas de mejoramiento de gestión (PMG). El cumplimiento de los objetivos de miden por indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.
- 3. Incremento por Desempeño Colectivo:** Se concede a los funcionarios que, encontrándose en servicio a la fecha de pago, integren los equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata.
- Para el incentivo colectivo, se requiere el desempeño efectivo en el empleo en el año de cumplimiento de las metas.
- Estar en servicio a la fecha de pago.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- Es imponible para salud y pensiones.
- El monto de cada componente se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley.
- Se paga en cuatro cuotas en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre.
- El monto para pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.
- Es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Prescribe en el plazo de 6 meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.
- Funcionarios con cese de funciones antes de completar el trimestre, tienen derecho los meses completos efectivamente trabajados del trimestre respectivo.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 28 de 97

E) CÁLCULO: El monto se determina aplicando los porcentajes dados por ley para cada componente según corresponda:

- 1. COMPONENTE BASE:** Corresponde al 12 % sobre las rentas mencionadas.
- 2. INCREMENTO POR DESEMPEÑO INSTITUCIONAL:** Corresponde al 5% sobre las rentas mencionadas.

Se concede según grado de cumplimiento de metas del PMG:

≥ al 90%. incremento para cancelar.....5%
≥ al 75% y ≤ de 90% incremento para cancelar..... 3 %
< de 75 % incremento para cancelar.....0 %

3. INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO

- Las Autoridades de Gobierno y los Jefes Superiores de Servicios, carecen del derecho a percibir este beneficio.
- Corresponde al 4% sobre las rentas mencionadas conforme al cumplimiento de metas de gestión.

Grado de cumplimiento de Objetivos o Metas de Gestión:

≥ al 90%. incremento para cancelar.....4%
≥ al 75% y ≤ de 90% incremento para cancelar..... 2 %
< de 75 % incremento para cancelar.....0 %

Quienes se incorporen a la Institución a partir del día 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación de los Equipos de Trabajo, **no tendrán derecho a percibir el Incremento por Desempeño Colectivo**, a pagar el año siguiente al de su incorporación.

Los funcionarios beneficiarios de este incremento serán individualizados mediante acto administrativo (*Resolución Exenta*), dictada por la Unidad de Personal, la cual deberá estar tramitada a más tardar el 31 de diciembre de cada año.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 29 de 97

F) INGRESADOS CON POSTERIORIDAD AL 1° DE ENERO DE CADA AÑO:

Procede cancelar al año siguiente el porcentaje ganado por el equipo en la proporción **al tiempo efectivamente trabajado**:

CASO: Ingreso a Ingreso a contar del día 17 de marzo de 2023:

- *15 días de Marzo 31
- *30 días de Abril 30
- *31 días de Mayo 31
- *30 días de Junio 30
- *31 días de Julio 31
- *30 días de Agosto 31
- *30 días de Septiembre 30
- *31 días de Octubre 31
- *30 días en Noviembre 30
- *31 días de Diciembre 31

TOTAL 289 días

$$1: 289 / 365 \% = 79,178$$

2: $79,178 \times 4\% = 3,2\%$ es el porcentaje para pagar trimestralmente por cada mes.

G) CAMBIOS DE GRADO: Si algún funcionario con derecho al incremento por desempeño colectivo cambia de grado durante el año de ejecución del convenio o durante el año de pago del incremento, percibirá el incremento aludido en relación con las remuneraciones correspondientes al grado que detentaba al momento de devengarse el pago de esta asignación, conforme lo señalado en el inciso segundo del *Artículo 1º de la Ley Nº 19.553*.

H) ENTIDAD PAGADORA: La entidad pagadora del incremento por desempeño colectivo será aquella a la que pertenezca el funcionario.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 30 de 97

9.11.1 BONIFICACIÓN COMPENSATORIA:

El objetivo de esta bonificación es compensar las deducciones por concepto de cotización para pensiones y salud a que está afecta la Asignación de Modernización o parte de ella. En efecto, si la remuneración imponible ha excedido las 81.6 U.F. (año 2022), la asignación de modernización no estará afecta a cotizaciones y tampoco procederá otorgar la bonificación compensatoria.

A) REQUISITOS:

- Percibir asignación de modernización
- Que la remuneración imponible del respectivo funcionario no exceda el tope de renta mensual imponible establecido por la Superintendencia de Pensiones, para los afiliados a una AFP, y de UF 60, para los afiliados al antiguo sistema de pensiones (IPS).

B) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente
- No es imponible
- Es tributable
- El monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley.
- Se paga en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.
- Es base de cálculo para aquellos estipendios indicados por ley.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha que se hubiere hecho exigible.

C) CÁLCULO:

Esta bonificación se determina aplicando los siguientes porcentajes sobre el total de la asignación de modernización que perciba el funcionario respectivo, atendiendo al sistema previsional al que esté afiliado el funcionario respectivo:

- **20,5 %** Afiliado a una **AFP**
- **25,62 %** Afiliado al régimen general de **CANAEMPU**
- **21,62 %** Afiliado a **CANAEMPU con rebaja de imposiciones**
- **25,84 %** Afiliado al ex **SERVICIO DE SEGURO SOCIAL**

- D) TRIBUTACIÓN:** Para estos efectos se debe prorratear el monto respectivo de acuerdo con los meses del trimestre, y sumarlos a las remuneraciones de esos períodos, y reliquidarse según la U.T.M. vigente en aquellos meses.

9.12 ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES CRÍTICAS:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 73°, Ley N° 19.882

B) CONCEPTO:

Son aquellas funciones que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo Ministerio o Institución, por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar. La Asignación de Funciones Críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario

La Ley de Presupuestos, fija anualmente para cada Ministerio o Servicio la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse para su pago. La Asignación de Funciones Crítica tendrá el carácter de **remuneración permanente**, para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata.
- Desempeño efectivo de la función calificada como crítica.
- Dedicación exclusiva del servidor respectivo.
- Aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como crítica.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- Es imponible.
- Es tributable.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley.
- No es base de cálculo para la determinación de ningún otro estipendio.
- Es incompatible con la asignación de alta dirección pública.
- Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 32 de 97

E) CÁLCULO:

El porcentaje para aplicar se determina por el jefe superior del servicio, considerando los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan.

El monto de la asignación no podrá exceder del 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario respectivo.

La suma las remuneraciones permanentes, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a la remuneración bruta de carácter permanente del subsecretario del ramo.

Base de cálculo:

- Sueldo Base
- Ley N° 19.185
- Ley N° 18.675, Art. 10°
- Ley N° 18.675, Art. 11°
- Bonificación Ley N° 18.566
- Asignación de Zona
- Asignación de Antigüedad
- Planilla Suplementaria Ley N° 19.184
- Decreto Ley N° 3551
- Decreto Ley N° 3501
- Ley N° 18.717
- Asignación Profesional
- Ley N° 19.699, Asignación Especial
- Planilla Suplementaria Ley N° 19.699
- Decreto Ley N° 2411
- Componente Base, Ley 19.553
- Incentivo Institucional
- Incentivo Colectivo
- Bonificación Especial de Zona Extrema

Observaciones: Para determinar el % se toma la base de cálculo más el monto (\$) por Función Crítica que le fue asignado al funcionario y a través de una regla de tres simple, se obtiene el porcentaje.

NOTA: La base de cálculo de la Asignación por desempeño de Funciones Críticas se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste. Por otra parte, el porcentaje para aplicar lo determina el jefe superior del servicio, considerando los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 33 de 97

9.13 ASIGNACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

A) FUENTE LEGAL:

- Art. 65 Ley 19.882, Art. 32° Ley N° 20.313

B) CONCEPTO: Asignación otorgada mensualmente a funcionarios que desempeñan cargos de Jefe Superior de Servicio o Directivos que ejerzan cargos del segundo nivel jerárquico en entidades afectas al Sistema de Alta Dirección Pública.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de jefe superior de servicio o cargos del segundo nivel jerárquico.
- Dedicación exclusiva de los cargos que tienen derecho.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es remuneración permanente.
- Es imponible
- Es tributable
- Su monto se determina aplicando de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley.
- La concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.
- No es base de cálculo para la determinación de ninguna otra remuneración.
- Es incompatible con la asignación por el desempeño de funciones críticas.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.
- El porcentaje que tendrá derecho el Jefe Superior del Servicio, se fijará por Decreto Supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.
- El porcentaje que tendrán derecho los Directivos del II Nivel Jerárquico, se fijará por Decreto Supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Ministro del Ramo (para la Junji, Educación) respecto de todos los Directivos del II Nivel Jerárquico.
- El porcentaje que se fije tendrá carácter de indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento correspondiente.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 34 de 97

E) CÁLCULO:

El monto de la asignación de alta dirección pública se determina por la aplicación de un porcentaje sobre el total, de las remuneraciones brutas de carácter permanente que percibe el alto directivo público, con las excepciones que señala expresamente la ley.

Cuando el Servicio Público dentro de su sistema de remuneraciones consideren el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización a que se refiere el *Art. 6° de la Ley N° 19.553*, el componente antes citado se determinará de la siguiente manera:

1. El monto correspondiente en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos Jefes Superiores del Servicio y Directivos del II Nivel Jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
2. El 50% del porcentaje máximo para aquellos Jefes Superiores del Servicio o Directivos del II Nivel Jerárquico que hubiesen cumplido más del 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

F) PRIMER AÑO DEL DESEMPEÑO DEL CARGO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA: Durante el primer año del ejercicio de su cargo, el alto directivo público percibirá la asignación en su porcentaje máximo.

G) AÑOS POSTERIORES AL NOMBRAMIENTO DEL CARGO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA: A partir del segundo año del ejercicio del cargo, la mantención del monto de la asignación de alta dirección pública dependerá del cumplimiento de las metas anuales acordadas en el convenio de desempeño suscrito por el respectivo Alto Directivo Público. El cumplimiento de las metas reconoce las siguientes situaciones:

1. Servicios que consultan el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización o en su reemplazo, otro similar que forme parte de la asignación de modernización. En estos casos, el componente antes citado se determinará por la aplicación de las siguientes reglas:
 - El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 35 de 97

- El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido más del 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
2. Servicios que no consultan componentes asociados al desempeño institucional similar al que forma parte de la asignación de modernización. En este caso la asignación de alta dirección pública se calculará sobre la base de las remuneraciones permanentes, distinguiéndose las siguientes situaciones:
- Aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño recibirán el 100% de la asignación de modernización.
 - Si dicho grado de cumplimiento es igual o superior a un 80% e inferior al 100%, el porcentaje será de un 90%.
 - Si el grado de cumplimiento es inferior al 80%, la asignación ascenderá a un 80%.
3. Servicios públicos a los cuales les sean aplicables los *Artículos 11 y 14 de la Ley N° 19.479* y los *Artículos 3° y 4° de la Ley N° 19.490*. En estos casos, las asignaciones antes citadas se determinarán de la siguiente manera:
- El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos de segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
 - El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos de segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido entre el 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

NOTA: La base de cálculo de la Asignación de Alta Dirección Pública se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste. Por otra parte, el porcentaje que tendrá derecho el Jefe Superior del Servicio, se fijará por Decreto Supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 36 de 97

9.14 ASIGNACIÓN A DIRECTORAS DE JARDINES INFANTILES Y SUPERVISORAS:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 4, 5 y 7 de la ley N°20.781
- DFL N°1 del 23 de mayo del 2015
- Dictamen N° E191154/2022

B) CONCEPTO: Asignación mensual establecido para el personal de la planta de profesionales con cargo de dirección de jardines infantiles y profesionales de supervisión de planta o contrata.

C) REQUISITOS:

- Cumplir función de dirección de jardín infantil o supervisión.
- Cumplir función de reemplazo del titular.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Desempeñar la función al menos diez días hábiles continuos dentro del mes.
- Es remuneración imponible
- Es remuneración tributable
- Se devenga mensualmente y se paga al mes siguiente.
- No es base de cálculo de ninguna otra remuneración.
- Se reajusta con los reajustes generales de remuneraciones del sector público.
- El pago de la asignación se extingue cuando se deje de cumplir la función.
- Tener al menos 10 días continuos trabajados.
- Se consideran días no trabajados cuando no ha habido un desempeño efectivo de la función.
- Asignación afecta a descuentos por licencias médicas o ausencia injustificada.
- No está afecta a descuento por el uso de descanso complementario, permisos con goce de remuneraciones, feriado legal, descanso anual de los jardines infantiles, descanso de maternidad.
- Profesionales pertenecientes a la planta y contrata asimilados a dicha planta, que desempeñen labores de dirección de jardín infantil y de supervisión en reemplazo de quienes sirven esas funciones, tendrán derecho a la asignación, si el cargo titular se encontrare vacante o el cargo no sea desempeñado por el titular por cualquier motivo, siempre que el reemplazo sea por, lo menos, 15 días continuos.
- Personal que cumple la función de subrogante no está afecto a descuento para trabajo pesado.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 37 de 97

E) CÁLCULO:

El monto de la asignación de directoras y supervisoras se determina por la aplicación de descuentos por ausencias injustificadas y licencias médicas al total del monto año 2024 \$ 143.884.-

CASO EJEMPLO: Funcionaria con función de dirección de jardín infantil, grado 14 con 10 días de licencia médica en el mes de julio 2024.

Monto de la asignación /30 x 20 días trabajados

$$\begin{aligned} \$143.884 / 30 &= 4.796 \times 20 \\ \text{Total} & \$95.923. \end{aligned}$$

NOTA: La base de cálculo de la *Ley 20.781 Asignación de Dirección y Supervisoras de Jardines Infantiles*, se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste.

9.15 BONO MENSUAL ART. 46:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 21.196 Art. 46 del 21 de diciembre de 2019
- Ley N° 21.405 Art. 44 del 22 de diciembre de 2021
- Ley N°21.647 Art.33 del 23 de diciembre de 2023

B) CONCEPTO: Beneficio otorgado a contar del año 2020 a funcionarios que desempeñan una jornada laboral completa y cumplan con el requisito de renta establecida en la ley. A contar del año 2022 se incorpora a este beneficio funcionarios que desempeñan una jornada laboral inferior a la completa.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o contrata
- Estar en posesión de una renta bruta del mes de pago inferior al monto establecido en la ley.
- Desempeñar una jornada laboral completa o inferior.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 38 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es imponible
- Es tributable
- No es base de cálculo de ninguna otra remuneración.
- Renta menor al bruto máximo entregado en la ley, corresponde el pago por el aporte máximo.
- Renta bruta mayor a la renta establecida por ley, se paga proporcional con la aplicación del porcentaje afecto del 71,771%, vigente al año 2024.
- Funcionarios con jornadas inferiores a la completa, se les aplicará lo dispuesto en el art. 44 de manera proporcional a la fracción de jornada que realicen.

E) CÁLCULO:

- Aporte máximo \$ 56.041 año 2024 jornada completa.
- Aporte máximo \$28.021 año 2022 jornada inferior a la completa.
- Valor afecto a bono, corresponde al 71,771% (año 2024) de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y el tope de renta bruta entregada en la ley.

CASO EJEMPLO:

1) Técnico grado 24, jornada completa.

- Renta bruta máxima año 2024 **\$675.482.-**
- Renta bruta mensual **\$598.471 = \$56.041**

2) Técnico grado 22, jornada completa.

Renta bruta mayor a la renta establecida por ley, año 2024 \$598.471 y \$675.820, se paga proporcional con la aplicación del porcentaje afecto del 71,771%.

Renta máxima año 2024 - Renta bruta mensual func X porcentaje afecto = Valor Bono Art.46

675.820 - 615.720 x 71,771% = 43.134

3) Técnico grado 24, media jornada.

Renta bruta máxima año 2024 \$337.910.-

Renta máxima año 2024 - Renta bruta mensual func = Valor Bono Art.46



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 39 de 97

337.741 - 304.884 = 23.582

NOTA: La base de cálculo del Bono Mensual Art.46, se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste. Su monto y porcentaje son establecidos dentro de la misma ley.

9.16 BONIFICACIÓN ESPECIAL DE ZONA EXTREMA:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 13° ley N° 20.212.
- Artículo 27 ley N° 20.559.
- Artículo 29 ley N° 20.717

B) CONCEPTO: Es un beneficio que tiene por objeto compensar el mayor costo de vida que experimentan con ocasión del ejercicio de sus cargos se desempeñan en las siguientes localidades y regiones:

- Regiones: I – II – XI – XII - XV
- Localidades o Provincias: Isla de Pascua, Isla Juan Fernández (V región), Provincia de Palena, Chiloé (X región).

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos planta o contrata.
- Desempeñarse en las regiones indicadas.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Es una remuneración permanente.
- Es Imponible
- Es Tributable
- Su monto corresponde a un valor establecido por ley, se reajusta con el reajuste del sector público.
- Se paga en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.
- Es base de cálculo para determinar otros estipendios según indique la ley que lo conceda.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha que se hubiere hecho exigible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 40 de 97

Valor Mensual vigente para el año 2024:

- o Regiones: I – II – XV \$ 98.035.-
- o Regiones: XI – XII – Isla de Pascua y Juan Fernández\$144.379.-
- o Provincia de Palena:\$ 66.649.-
- o Región Los Lagos: Chiloé.....\$144.379.-

E) TRIBUTACIÓN: La imponible se realiza mensualmente a excepción de la tributación que se realiza en el mes de pago, marzo, junio, septiembre y diciembre.

NOTA: La base de cálculo de la Asignación de zona extrema se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste.

9.17 BONIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY N° 19.429:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 21 de la ley N° 19.429.
- Artículo 18 de la ley N° 21.405

B) CONCEPTO: Estipendio que se otorga mensualmente a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades regidas por el decreto *Ley N° 249, de 1973 y por los Títulos I y II del Decreto Ley N° 3.551, de 1980 (Escalas Fiscalizadora y Municipal)*, en atención a las plantas y escalafones que ellos sirven en esas escalas de remuneraciones, y que tiene por objeto evitar que las remuneraciones brutas mensuales de esos servidores sean inferiores a los montos que ella misma dispone.

C) REQUISITOS: Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el *Decreto Ley N° 249, de 1973 y por los Títulos I y II del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escalas Fiscalizadora y Municipal)*; Pertenecer a las plantas de técnicos, vigilantes penitenciarios, supervisores, administrativos, mayordomos, auxiliares y operativa o de los escalafones de secretarías ejecutivas, oficiales administrativos, choferes y auxiliares.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 1 de enero de 1996.
- Se otorga a los funcionarios de planta o a contrata de las entidades regidas por el decreto *Ley N° 249 de 1973*.
- Es una remuneración permanente.
- Es imponible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **41** de 97

- Se reajusta a contar del 01 de enero de cada año.
- Su monto consiste en la diferencia entre el monto mínimo de remuneración fijado por ley y la renta percibida por el funcionario.
- En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Prescribe en el plazo de 6 meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Topes de montos año 2024

Planta Auxiliares \$503.005.-
Planta Administrativos \$559.797. -
Planta Técnicos \$595.494. –

E) CÁLCULO:

De acuerdo con lo previsto en el *Artículo 21 de la ley N° 19.429*, el monto de este emolumento equivale a la diferencia entre las cantidades mínimas que ese texto legal indica y la remuneración bruta mensual del respectivo funcionario.

De esta forma, y según lo dispuesto por *Artículo 21 de la ley N° 19.429*, los estipendios de carácter general y permanente que integran la remuneración bruta mensual para efectos del cálculo de este emolumento y en atención al funcionario respectivo, son:

- sueldo base
- asignación profesional
- asignación por trabajos nocturnos o en sábados, domingos y festivos y solo cuando se perciban incluso durante feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones.
- horas extraordinarias y solo cuando se perciban incluso durante feriados, licencias y permisos con goce de Remuneraciones.
- incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980.
- bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566.
- bonificación de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675.
- bonificaciones de los artículos 4° y 5° de la ley N° 18.737.
- bonificación del artículo 6° de la ley N° 19.200.
- asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185.
- asignación del artículo 2° del decreto ley N° 632, de 1974.
- asignación del artículo 11 de la ley N° 19.041.
- asignación del artículo 1° de la ley N° 19.294.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 42 de 97

- asignación del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980.
- asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717
- asignación del artículo 17 de la ley N° 18.091.
- asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

F) DISMINUCIÓN: El monto de la asignación irá disminuyendo en la medida que la renta bruta mensual del funcionario respectivo se incremente por cualquier causa.

EJEMPLO: Funcionario de la planta de Auxiliar, grado 26, ingresó a la Administración Pública el 02/03/2024, en el mes de abril se pagan 10 horas extraordinarias diurnas.

✓ Sueldo	\$163.576
✓ Incremento Previsional	\$ 21.347
✓ Asignación sustitutiva	\$197.597
✓ Bonificación compensatoria art. 3° ley 18.566	\$9.199
✓ Bonificación compensatoria art. 10 ley N° 18.675	\$ 23.591
✓ Horas extraordinarias	\$ 19.009
✓ Bono Art.46/L.21.196	\$ 56.041

Total **\$490.360**

Total remuneraciones brutas permanentes **\$415.310**

Remuneración mínima planta auxiliar, art. 21 ley N° 19.429 = \$503.005.

Bonificación = Montos mínimos - remuneración bruta mensual Art. 21 ley N° 19.429

= \$503.005 - \$434.319

Total = \$68.686

NOTA: La base de cálculo de la Bonificación del Art. 21 de la Ley 19.429, se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste. El tope con los montos asignados cada año será variable.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 43 de 97

9.18 HORAS EXTRAORDINARIAS:

A) FUENTE LEGAL:

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

B) CONCEPTO:

De acuerdo con lo previsto por el artículo 65 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que se rigen por esa normativa será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 66 del mencionado cuerpo legal establece que el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrán ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

La citada norma señala que esos trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario, y de no ser ello posible por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones.

Conforme a lo expuesto, las horas extraordinarias son un estipendio que se paga a los servidores regidos por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, como contraprestación a la realización de trabajos impostergables, por disposición de la autoridad del servicio y en las condiciones previstas por la ley, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, cuando por razones de buen servicio esas labores no puedan compensarse con descanso complementario. El trabajo extraordinario puede ser diurno o nocturno.

C) REQUISITOS:

- Necesidad de cumplir tareas impostergables.
- Autorización del Jefe Superior del Servicio, mediante acto administrativo exento, dictado antes de la realización de los trabajos extraordinarios, en el cual se indique el personal que los desarrollará, el número de horas y el período que abarca la aprobación.
- Que esas labores se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 44 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades regidas por la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
- Es una remuneración eventual.
- No es imponible.
- Es tributable.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley.
- Máximo de horas extraordinarias diurnas cuyo pago podrá autorizarse, será de 40 horas por funcionario al mes.
- Las horas extraordinarias nocturnas no están sometidas al límite anterior.
- Sólo podrá excederse esta limitación cuando se trate de trabajos de carácter imprevisto motivado por fenómenos naturales o calamidades públicas que hagan imprescindible trabajar un mayor número de horas extraordinarias

E) CÁLCULO:

De acuerdo con lo previsto por el artículo 68 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el monto de esta asignación se determina aumentando en un 25% el valor de la hora diaria de trabajo ordinario. Para los servidores que deban realizar trabajos nocturnos o en sábado, domingo y festivos, el monto de esta asignación se determina aumentando en un 50% el valor de la hora ordinaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cociente que resulte de dividir por ciento noventa (190) el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley. La base de cálculo se compone de los siguientes emolumentos:

- Sueldo base;
- asignación de antigüedad;
- asignación sustitutiva o la asignación *Decreto ley N° 2.411 de 1978 y del decreto ley N° 3.551, de 1980*, según corresponda.
- la asignación profesional o la asignación especial prevista por la ley N° 19.699, cuando corresponda.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubieren hecho exigible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 45 de 97

EJEMPLOS:

- 1) Profesional, grado 17°, sin asignación de antigüedad. 20 horas diurnas, durante el mes de abril de 2024.

✓ Sueldo base	\$ 303.690
✓ Asig. Sustitutiva	\$ 484.232
✓ Asig. Profesional	\$ 182.213
Total	\$ 970.135 / 190

Valor hora diaria \$ 5.106 x 25%

Valor hora extraordinaria diurna \$ 6.382

Total horas extraordinarias \$ 6.382 x 20 = \$ 127.649

- 2) Técnico grado 16, con asignación de antigüedad (1 bienio), con asignación profesional, 3 horas nocturnas en el mes de abril de 2024.

✓ Sueldo base	\$ 327.974
✓ Asig. Antigüedad	\$ 6.559
✓ Asig. Profesional	\$ 202.980
✓ D.L. 3551	\$ 477.859
Total	\$ 1.015.372 / 190

Valor hora diaria \$5.344 x 50%

Valor hora extraordinaria nocturna \$8.016.-

Total horas extraordinarias \$ 8.016 x 3 = \$24.048.-

- 3) Auxiliar grado 21, con asignación de antigüedad (4 bienios), 5 horas diurnas, 3 horas nocturnas en el mes de abril de 2024.

✓ Sueldo base	\$ 229.540
✓ Asig. Antigüedad	\$ 18.363
✓ Asig. Sustitutiva	\$ 290.677
Total	\$538.580 / 190

Valor hora diaria \$ 2.835 x 25%

Valor hora extraordinaria diurna \$ 3.543

Total horas extraordinarias \$ 3.543 x 5 = \$ 17.716



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 46 de 97

Valor hora diaria \$2.835.- x 50%

Valor hora extraordinaria nocturna \$4.253.-

Total horas extraordinarias \$ 4.253 x 3 = \$12.758.-

NOTA: La base de cálculo del pago de las horas extraordinarias se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste.

9.19 PREMIO ANUAL POR EXCELENCIA INSTITUCIONAL:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo sexto de la ley N° 19.882.
- Artículo 32 de la ley N° 19.985.
- Artículo 3°, N° 2, ley N° 20.212.
- Decreto N° 88, de 2007, del Ministerio de Hacienda

B) CONCEPTO:

Estipendio que se paga trimestralmente en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre a los funcionarios de planta y a contrata de las tres instituciones que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la ley N° 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado por los resultados alcanzados en su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios.

Para ser objeto de la evaluación mencionada, el servicio postulante deberá haber alcanzado un 100% de los objetivos anuales fijados en su programa de mejoramiento de la gestión. La Dirección Nacional del Servicio Civil será la encargada de administrar y otorgar este premio, para lo cual podrá convocar a un jurado.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata en las tres entidades premiadas, en el “año correspondiente”, esto es, durante el año en que se desarrolló la gestión evaluada.
- Estar en servicio a la fecha de pago.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 47 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios de planta o a contrata de las tres entidades que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la ley N° 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, que se hayan destacado por los resultados alcanzados en gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de servicios proporcionados a los usuarios, alcancen un grado de cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos anuales fijados en su programa de mejoramiento de la gestión o de los objetivos cuyo cumplimiento da origen al incentivo vinculado al desempeño institucional de que se trate.
- Es remuneración permanente.
- Es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Es imponible.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por la ley.
- Se paga en cuatro cuotas en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre.
- El monto para pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.
- Funcionario que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

E) CÁLCULO:

De acuerdo con lo previsto en el artículo sexto de la ley N° 19.882, el monto de este emolumento se determina calculando un 5% sobre los estipendios establecidos en el artículo 4° de la ley N° 19.553, esto es, sobre los siguientes componentes:

- sueldo base;
- asignación del artículo 19 de la ley N° 19.185.
- asignación profesional.
- D.L. 3551.
- Ley N° 19.699
- asignación establecida por los artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185.
- asignación del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980.
- asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 48 de 97

9.19.1 BONIFICACIÓN COMPENSATORIA DEL PREMIO ANUAL POR EXCELENCIA INSTITUCIONAL:

A) CONCEPTO: Estipendio que se paga trimestralmente en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre a los funcionarios que perciben el premio anual por excelencia institucional, y que compensa las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que está afecto ese emolumento.

B) REQUISITOS:

- Ser funcionario de planta o a contrata de las entidades beneficiarias del premio anual por excelencia institucional.

C) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades beneficiarias del premio anual por excelencia institucional.
- En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Es imponible.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley; 6. Se paga en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre.
- En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Prescribe en el plazo de 6 meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

D) CÁLCULO:

El monto de esta bonificación se determina aplicando los porcentajes a que se refiere el *Artículo 8° de la ley N° 19.553* sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

- **20,5 %** Afiliado a una **AFP**
- **25,62 %** Afiliado al régimen general de **CANAEMPU**
- **21,62 %** Afiliado a **CANAEMPU con rebaja de imposiciones**
- **25,84 %** Afiliado al ex **SERVICIO DE SEGURO SOCIAL**



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 49 de 97

9.20 MULTAS:

A) FUENTES LEGALES:

- Artículo 123º de la Ley N° 18.834, del texto refundido, coordinado y sistematizado fijado por el DFL. N° 29/2004.

B) CONCEPTOS:

Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual por aplicación de una medida disciplinaria. Esto se refiere a todos los estipendios que el afectado percibe debido al cargo, empleo o función que cumple. El descuento se realiza por una sola vez.

C) CARACTERÍSTICAS:

- El porcentaje de la sanción va desde el 5% hasta un máximo de 20% de la remuneración mensual.
- Corresponde efectuar descuentos previsionales sobre el total de la remuneración.
- No corresponde otorgar facilidades de reintegro a esta sanción.

9.21 AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO:

A) FUENTES LEGALES:

- Ley N° 20.255/2008, Art. 91º

B) CONCEPTO:

El Ahorro Previsional Voluntario o APV, es un mecanismo de ahorro que permite a los funcionarios ahorrar para mejorar y/o anticipar su jubilación, es un complemento del ahorro obligatorio en la AFP.

A partir del 01/10/2008, se entregan beneficios tributarios a quienes opten por esta forma de ahorro, permitiendo que el funcionario elija el régimen que afectará sus aportes, en consideración al pago o exención de impuestos al momento del aporte o retiro de los recursos de ahorro voluntario.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 50 de 97

En consecuencia, el afiliado puede optar, por uno de los siguientes regímenes tributarios:

A: Los aportes por APV, **no se rebajan de la base imponible/tributable**, para determinar el impuesto único de segunda categoría.

Bonificación del Estado: Adicionalmente aquellos funcionarios que opten por ahorrar mediante el régimen tributario señalado en la letra **A**, recibirán una **Bonificación del Estado** por el ahorro que destinen a adelantar o incrementar su pensión.

Esta bonificación será de cargo fiscal equivalente al **15%** de todo o parte del ahorro del funcionario destinado a adelantar o incrementar su pensión con un tope de **6 UTM anuales**.

Si el funcionario efectúa retiros antes de pensionarse, la AFP o la Institución Autorizada girará desde el saldo **registrado como Bonificación** en la cuenta de ahorro previsional voluntario, a la Tesorería General de la República un monto equivalente al **15%** de los fondos retirados.

B: Los aportes por APV acogidos al régimen tributario de la letra **B**, **se rebajan de la base imponible/tributable**, para determinar el impuesto único de segunda categoría.

Cuando los fondos son retirados desde la **AFP** o de otra Institución Autorizada, retienen en calidad de impuesto único el **15%** de su monto.

NOTA: Corresponde a un tipo de ahorro adicional que puede optar de forma voluntaria un funcionario, el monto es determinado y acordado por el funcionario con dicha aseguradora o AFP y para proceder con este descuento la Oficina de Remuneraciones recibe una notificación de la aseguradora, AFP o el funcionario.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 51 de 97

9.22 VIATICOS:

A) FUENTES LEGALES:

- Artículo 98 letra e), de la ley N° 18.834.
- Artículo 5º, letra e), del decreto ley N° 249, de 1973.
- Artículo 11 del decreto ley N° 1.608, de 1976.
- Decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda.
- Decreto N° 1.363, de 1991, del Ministerio de Hacienda.
- Decreto N° 115, de 1992, del Ministerio de Hacienda

B) CONCEPTO: Subsidio económico que perciben los trabajadores del sector público y que compensa los mayores gastos en que deben incurrir, cuando por razones de servicio y en cumplimiento de cometidos o comisiones administrativas, les corresponde pernoctar o alimentarse fuera del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la República.

C) MODALIDADES DE VIÁTICOS:

- **Viático completo o al 100%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual e incurre en gastos de alimentación y alojamiento.
- **Viático por alojamiento o al 60%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual, pero no incurre en gastos de alimentación.
- **Viático parcial o al 40%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual, recibiendo alojamiento por cuenta del servicio, institución o empresa empleadora, o pernocta en trenes, buques o aeronaves.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 52 de 97

D) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata.
- Orden administrativa que disponga, en forma previa, la realización del cometido o comisión administrativa, la que deberá indicar si se incurrirá en gastos de alimentación o alojamiento.

E) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a todos los trabajadores de la Administración Pública.
- No es remuneración, sino que un beneficio de naturaleza compensatoria e indemnizatoria.
- No es imponible.
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley.
- No es base de cálculo para ningún otro estipendio.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

F) CÁLCULO:

Los montos de los tramos son establecidos por ley para la determinación del monto diario del viático de los funcionarios regidos por el decreto ley N° 249, de 1973, atendiendo a los grados que sirven los respectivos funcionarios en la escala de remuneraciones.

Para obtener el monto a percibir, se debe multiplicar el valor diario según los tramos descritos, por el número de días en que el respectivo servidor efectuó la comisión de servicios o el cometido funcionario y, calcular, sobre esa cantidad, el porcentaje aplicable según el tipo de viático a que tiene derecho.

G) LIMITACIONES AL VIÁTICO COMPLETO:

- Los trabajadores tendrán derecho al 100% del viático completo que corresponda de acuerdo con el artículo 4° de ese reglamento, por los primeros 10 días, seguidos o alternados en cada mes calendario, en que deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual en cumplimiento de cometidos o comisiones de servicio.
- Los días de exceso sobre 10 en cada mes calendario, sólo tendrán derecho al 50% del viático correspondiente.
- Los trabajadores no podrán tener derecho, en cada año presupuestario, a más de 90 días, seguidos o alternados, con 100% del viático completo que les corresponda.
- Los días de exceso sobre 90 darán derecho al 50% del viático respectivo.
- Se podrá disponer una vez en cada año calendario respecto de un mismo funcionario, el cumplimiento de comisiones de hasta 30 días continuados, prorrogables hasta por otros 15 días con goce de viático completo.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 53 de 97

- H) FUNCIONARIOS QUE CUMPLEN JORNADAS PARCIALES:** Funcionarios que cumple jornadas parciales, el cálculo del viático debe hacerse sobre la base del sueldo asignado al grado que corresponda, aun cuando el funcionario no cumpla jornada completa.
- I) ANTICIPO DE VIÁTICO:** La autoridad que ordene comisiones o cometidos está facultada para disponer el anticipo de viáticos.
- J) REINTEGRO DE VIÁTICO PERCIBIDO INDEBIDAMENTE:** Si la comisión o cometido no se cumple dentro del plazo de 10 días, deberá reintegrarse la cantidad recibida dentro de los cinco días siguientes al término de dicho plazo.

El trabajador al que se le paguen viáticos indebidamente estará obligado a reintegrar las sumas Percibidas.

NOTA: El tramo y monto asignado al Viatico es determinado en otros estipendios dentro de la Escala Única de Sueldos, por el Ministerio de Hacienda. Esta asignación se encuentra sujeta a la Ley del Reajuste, motivo por el cual, su valor será variable según cada reajuste.

9.23 ASIGNACIÓN FAMILIAR:

A) FUENTES LEGALES:

- Artículo 5º, letra h), decreto ley N° 249, de 1973.
- Decreto ley N° 307, de 1974.
- Decreto N° 75, de 1974.
- Decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ley N° 18.611.
- Decreto N° 370, de 1987, del Ministerio de Hacienda.
- Ley N° 18.987.
- Ley N° 20.172.

- B) CONCEPTO:** Beneficio económico de seguridad social que se paga mensualmente a los beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares por cada una de las cargas que viven a sus expensas y que cumplen los requisitos de edad, parentesco y estado civil que la normativa que lo regula establece.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 54 de 97

C) CAUSANTES:

- Cónyuge (Mujer)
- Cónyuge (Inválido)
- Cónyuge (Varón)
- Hijo incluido el adoptado y el hijastro, menor o igual a 18 años
- Hijo incluido el adoptado y el hijastro, inválido sin límite de edad
- Hijo incluido el adoptado y el hijastro, entre 18 y 24 años (est.)
- Nietos y bisnietos huérf. de padre y madre o aban. por estos hasta los 18 años
- Nietos y bisnietos inválidos sin límite de edad
- Madre viuda
- Ascendiente mayor de 65 años
- Ascendiente inválido sin límite de edad
- Nietos y bisnietos huérf. de padre y madre o aban. por entre 18 y 24 años (est.)
- Niños huérf. o aban. menor de 18 años al cuidado de alguna institución
- Niños huérf. o aban. entre 18 y 24 años (est.) al cuidado de alguna institución
- Niños huérf. o aban. inválidos al cuidado de alguna institución
- Mujer trabajadora embarazada
- Cónyuge embarazada
- Menor a cargo de persona natural por NRO. 4 del artículo 29 de la Ley NRO. 16.618, menor o igual a 18 años
- Menor a cargo de persona natural por NRO. 4 del artículo 29 de la Ley NRO. 16.618, inválido de cualquier edad
- Menor a cargo de persona natural por NRO. 4 del artículo 29 de la Ley NRO. 16.618, entre 18 y 24 años (estudiante)
- Hijo del otro conviviente civil, menor o igual a 18 años
- Hijo del otro conviviente civil, inválido sin límite de edad
- Hijo del otro conviviente civil, entre 18 y 24 años (est.)
- Hijo incluido el adoptado y el hijastro, entre 18 y 24 años (est. trabajador)
- Nietos y bisnietos huérf. de padre y madre o aban. entre 18 y 24 años (est. trabajador)
- Niños huérf. o aban. entre 18 y 24 años (est. trabajador) al cuidado de alguna institución
- Menor a cargo de persona natural por NRO. 4 del art. 29 de la Ley NRO. 16.618, entre 18 y 24 años (est. trabajador)
- Hijo del otro conviviente civil, entre 18 y 24 años (est. trabajador)



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 55 de 97

D) REQUISITOS:

- Todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado.
- Tener una carga o causante de asignación familiar.
- Que el promedio de las remuneraciones del funcionario sea igual o inferior a la determinada por ley.

E) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 1 de enero de 1974.
- Se otorga a los beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares que tengan una carga o causante de asignación familiar.
- No es considerada remuneración para ningún efecto legal, sino que un beneficio económico de seguridad social.
- No es imponible.
- No puede ser objeto de transacción ni de retención de ninguna especie.
- No es embargable.
- Solo se percibirá una asignación familiar por cada causante.
- No es base de cálculo para la determinación de ningún otro beneficio económico.
- Prescribe en el plazo de cinco años desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

MONTO ASIGNACIÓN FAMILIAR Ley 21.578 /30-05-2023

A contar del 01 de enero de 2024

Ingreso mensual que no exceda \$539.328.-	\$20.328
Ingreso mensual que supere \$539.329.- y no exceda \$787.746.-	\$12.475
Ingreso mensual que supere \$787.747.- y no exceda \$1.228.614.-	\$3.942
Ingreso mensual superior a \$1.228.614.-	\$0
Valor Asig. Fam. Para Subsidio de Cesantía	\$20.328

NOTA: La Asignación Familiar tiene un rango fijado según el ingreso mensual de cada funcionario que tenga una carga o un causante, asignando un monto según un rango. El valor y directrices son entregados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 56 de 97

9.24 ASIGNACIÓN MATERNAL:

A) FUENTES LEGALES:

- Decreto ley N° 307, de 1974.
- Decreto N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

B) CONCEPTO: Beneficio económico de seguridad social que se otorga a las funcionarias embarazadas beneficiarias del Sistema Único de Prestaciones Familiares y a los funcionarios beneficiarios, respecto de sus cónyuges embarazadas, causantes de asignación familiar, durante todo el periodo de embarazo.

C) REQUISITOS:

- Ser beneficiario del Sistema Único de Prestaciones Familiares.
- Estar embarazada o que su cónyuge embarazada sea causante de asignación familiar.
- Tener un ingreso mensual inferior según corresponda.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 1 de enero de 1974.
- Se otorga a los beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares, que estén embarazadas o que su cónyuge causante de asignación familiar esté embarazada.
- No es considerada remuneración para ningún efecto legal.
- No es imponible.
- No puede ser objeto de transacción ni retención de ninguna especie.
- No es embargable.
- Su pago se hará exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho y de su control, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación.
- No es base de cálculo para la determinación de ningún otro beneficio económico.
- Prescribe en el plazo de cinco años desde que se hubiere hecho exigible.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 57 de 97

MONTO ASIGNACIÓN FAMILIAR Ley 21.578 /30-05-2023

A contar del 01 de enero de 2024

Ingreso mensual que no exceda \$539.328.-	\$20.328
Ingreso mensual que supere \$539.329.- y no exceda \$787.746.-	\$12.475
Ingreso mensual que supere \$787.747.- y no exceda \$1.228.614.-	\$3.942
Ingreso mensual superior a \$1.228.614.-	\$0

NOTA: La Asignación Maternal tiene un rango fijado según el ingreso mensual para funcionarias que estén embarazadas o que su cónyuge causante de asignación familiar esté embarazada, determinando un monto según un rango del ingreso mensual. Este valor y directrices son entregados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

9.25 AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 8° de la ley N°21.647

B) CONCEPTO: Estipendio que se otorga por una sola vez, en el mes de septiembre, a los trabajadores del sector público, con ocasión de las fiestas patrias.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar al 31 de agosto de 2024, cargos de planta o a contrata.
- Que las remuneraciones brutas de carácter permanente en el mes de agosto sean iguales o inferiores a \$3.259.429, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.
- Que las remuneraciones de esos trabajadores sean pagadas en moneda nacional.
- Beneficio otorgado anualmente en las leyes de reajustes generales de las remuneraciones del sector público; en este caso se cita la Ley N° 21.647, correspondiente al año 2024.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios que, al 31 de agosto, desempeñen cargos de planta o a contrata.
- No es remuneración.
- No es imponible.
- Su monto corresponde a un valor fijo establecido por la ley.
- Se paga por una sola vez en el mes de septiembre.
- No es base de cálculo para otros estipendios.
- No están afectos a descuento alguno.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 58 de 97

- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.
- Trabajadores que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo de fiestas patrias de acuerdo con el monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

E) NORMAS ESPECIALES SOBRE EL PAGO DEL AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La cantidad de \$984.282 establecida en el inciso segundo de los artículos 8, se incrementará en \$48.648 para el solo efecto de calcular los montos diferenciados de los aguinaldos de Fiestas Patrias que les corresponda percibir a los funcionarios beneficiarios de la asignación de zona a que se refiere el *Artículo 7 del decreto Ley N° 249, de 1974*.

- Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto.
- Los servidores que sean pensionados de algún régimen de previsión sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas. La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

F) PERCEPCIÓN MALICIOSA DEL AGUINALDO: Quienes perciban maliciosamente este aguinaldo, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS		
Tramo	Remuneración líquida (mes de agosto de 2024)	Monto
Primer Tramo	Igual o inferior a \$984.282	\$85.093
Segundo Tramo	Superior a \$984.282 y que no exceda una remuneración bruta permanente de \$3.259.429	\$59.071

AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 59 de 97

Para beneficiarios de asignación de zona		
Tramo	Remuneración líquida (mes de agosto de 2024)	Monto
Primer Tramo	Igual o inferior a \$1.032.930	\$85.093
Segundo Tramo	Superior a \$1.032.930 y que no exceda una remuneración bruta permanente de \$3.308.077	\$59.071

NOTA: Su monto corresponde a un valor fijo, el cual es establecido e informado anualmente a través de la Ley del Reajuste del sector público.

9.26 AGUINALDO DE NAVIDAD:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículos 2° de la ley N° 21.647

B) CONCEPTO: Estipendio que se otorga por una sola vez, en el mes de diciembre, a los trabajadores del sector público, con ocasión de la fiesta de Navidad.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata a la fecha de publicación de la ley de reajuste.
- Que las remuneraciones brutas de carácter permanente en el mes de noviembre sean iguales o inferiores a \$3.259.429, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.
- Que las remuneraciones de esos trabajadores sean pagadas en moneda nacional.
- Beneficio otorgado anualmente en las leyes de reajustes generales de las remuneraciones del sector público; en este caso se cita la *Ley N° 21.647*, correspondiente al año 2024.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios que desempeñen cargos de planta o a contrata a la fecha de publicación de la ley.
- No es remuneración.
- No es imponible.
- Su monto corresponde a un valor fijo establecido por la ley.
- Se paga por una sola vez en el mes de diciembre.
- No es base de cálculo para otros estipendios.
- No están afectos a descuento alguno.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 60 de 97

- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.
- Trabajadores que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo de navidad de acuerdo con el monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

E) NORMAS ESPECIALES SOBRE EL PAGO DEL AGUINALDO DE NAVIDAD:

La cantidad de \$984.282 establecida en el inciso segundo de los artículos 2, se incrementará en \$48.648 para el solo efecto de calcular los montos diferenciados de los aguinaldos de Navidad que les corresponda percibir a los funcionarios beneficiarios de la asignación de zona a que se refiere el artículo 7 del decreto Ley N.º 249, de 1974.

AGUINALDO DE NAVIDAD		
Tramo	Remuneración líquida (mes de noviembre de 2023)	Monto
Primer Tramo	Igual o inferior a \$984.282	\$66.089
Segundo Tramo	Superior a \$984.282 y que no exceda una remuneración bruta permanente de \$3.259.429	\$34.959

AGUINALDO DE NAVIDAD Para beneficiarios de asignación de zona		
Tramo	Remuneración líquida (mes de noviembre de 2023)	Monto
Primer Tramo	Igual o inferior a \$1.032.930	\$66.089
Segundo Tramo	Superior a \$1.032.930 y que no exceda una remuneración bruta permanente de \$3.308.077	\$34.959

NOTA: Su monto corresponde a un valor fijo, el cual es establecido e informado anualmente a través de la Ley del Reajuste del sector público.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 61 de 97

9.27 BONO ESPECIAL NO IMPONIBLE:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículos 35° de la ley N° 21.647

B) CONCEPTO: Estipendio que se otorga a los trabajadores del sector público, que se pagará por una sola vez a más tardar en el mes de enero de 2024.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata a la fecha de publicación de la ley de reajuste.
- Que las remuneraciones brutas de carácter permanente en el mes de diciembre sean iguales o inferiores a \$3.259.429, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.
- Que las remuneraciones de esos trabajadores sean pagadas en moneda nacional.
- Beneficio otorgado anualmente en las leyes de reajustes generales de las remuneraciones del sector público; en este caso se cita la ley N° 21.647, correspondiente al año 2024.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios que desempeñen cargos de planta o a contrata a la fecha de publicación de la ley.
- No es remuneración.
- No es imponible.
- Su monto corresponde a un valor fijo establecido por la ley.
- Se paga por una sola vez en el mes de diciembre.
- No constituye renta para ningún efecto legal.
- No está afecto a descuento alguno.
- Prescribe en el plazo de dos años, contados desde la fecha en que se hizo exigible.
- Trabajadores que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al bono especial de acuerdo con el monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

E) NORMAS ESPECIALES SOBRE EL PAGO DEL BONO ESPECIAL:

La cantidad de \$765.179 y \$2.790.225 establecida en el artículo 47, se incrementará en \$48.648 para el solo efecto de calcular los montos del bono especial, respecto de los funcionarios beneficiarios de la asignación de zona a que se refiere el *Artículo 7 del decreto ley N° 249, de 1973*.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 62 de 97

BONO ESPECIAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY N° 21.647		
Tramo	Remuneración líquida (mes de noviembre de 2023)	Monto
Primer tramo	Igual o inferior a \$893.851	\$200.000
Segundo tramo	Superior a \$893.851 y que no exceda a una remuneración bruta permanente de \$3.259.429	\$100.000

BONO ESPECIAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY N° 21.647 Para beneficiarios de asignación de zona		
Tramo	Remuneración líquida (mes de noviembre de 2023)	Monto
Primer Tramo	Igual o inferior a \$942.499	\$200.000
Segundo Tramo	Superior a \$942.499 y que no exceda una remuneración bruta permanente de \$3.308.077	\$100.000

NOTA: Su tramo y monto corresponde a un valor fijo, el cual, está sujeto y se establece en la Ley del Reajuste.

9.28 BONO DE ESCOLARIDAD

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 13 de la ley N° 21.647

B) CONCEPTO: Beneficio económico que se otorga, por una sola vez, a los trabajadores del sector público, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pagadera en dos cuotas, en los meses de marzo y junio, y que compensa los mayores gastos que importa tener educandos que cumplan las condiciones descritas.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargos de planta o a contrata.
- Que las remuneraciones brutas de carácter permanente de esos funcionarios, en los meses de marzo y junio sean iguales o inferiores a la establecida por ley, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.
- Que los hijos de esos servidores sean causantes de asignación familiar y se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1º nivel de transición, 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 63 de 97

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los funcionarios de planta o a contrata.
- No es remuneración, sino que una ayuda especial otorgada por el legislador.
- No es imponible
- Su monto corresponde a una cantidad fija establecida por ley
- Se paga en dos cuotas, en los meses de marzo y junio
- No es base de cálculo para otros beneficios pecuniarios
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

BONO ESCOLARIDAD Artículo 13 de la ley N° 21.647	
Cuota mes de marzo 2024	\$41.378.-
Cuota mes de junio 2024	\$41.378.-

E) PAGO PROPORCIONAL: En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

F) PERCEPCIÓN MALICIOSA DEL BONO DE ESCOLARIDAD: Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

NOTA: Su monto corresponde a una cantidad fija establecida anualmente por ley y se paga en dos cuotas, en los meses de marzo y junio.

9.29 BONIFICACIÓN ADICIONAL AL BONO DE ESCOLARIDAD:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 14 de la ley N° 21.647

B) CONCEPTO: Beneficio económico que se otorga, por una sola vez, a los trabajadores del sector público, por cada hijo que cause el bono de escolaridad, cuando a la fecha del pago del bono esos servidores tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$984.282, la que se pagará con la primera cuota del citado estipendio y se someterá a las reglas que lo rigen.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 64 de 97

C) REQUISITOS:

- Ser beneficiario del bono de escolaridad.
- Percibir, a la fecha de pago del citado bono, una remuneración líquida igual o inferior a \$984.282.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Se otorga a los servidores beneficiarios del bono de escolaridad.
- No es remuneración, sino que una ayuda especial otorgada por el legislador.
- No es imponible.
- Su monto corresponde a una cantidad fija establecida por ley.
- Se paga en una cuota en el mes de marzo.
- Es incompatible con la asignación establecida en el artículo 12 de la ley N° 19.553.
- No es base de cálculo para otros beneficios pecuniarios.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde que se hubiere hecho exigible.
- Funcionarios beneficiarios de la asignación de zona Art.7 DL N°249/74, incrementa la renta en \$48.648.-

BONIFICACIÓN ADICIONAL AL BONO DE ESCOLARIDAD	
Remuneración líquida	Valor mes de marzo 2024
Igual o menor a \$984.282.-	\$34.959.-

BONIFICACIÓN ADICIONAL AL BONO DE ESCOLARIDAD Beneficiarios de Asignación de zona	
Remuneración líquida	Valor mes de marzo 2024
Igual o menor a \$1.032.930.-	\$34.959.-

NOTA: Su monto corresponde a una cantidad fija establecida anualmente por ley y se paga en una cuota en el mes de marzo.

9.30 BONO ANUAL

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 44 de la Ley N°20.883
- Artículo 13 de la Ley N°20.212
- Artículo 30 de la Ley N° 20.313

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 65 de 97

B) CONCEPTO: Estipendio otorgado a los funcionarios que sean beneficiarios de la bonificación señalada en el artículo 13 de la *Ley N°20.212* y en el artículo 30 de la *Ley N°20.313*, siempre que perciban una remuneración bruta mensual igual o inferior a estipulada en la ley en el mes inmediatamente anterior al pago de la cuota señalada en el inciso siguiente. Se entenderá por remuneraciones brutas aquellas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

C) CARACTERÍSTICAS:

- Ser beneficiario de la Bonificación especial de zona.
- El pago se realiza en dos cuotas marzo y septiembre.
- El monto por pagar será proporcional al tiempo trabajado en los seis meses anteriores al pago.
- Es imponible.
- Es imponible.
- No servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.
- Funcionarios que reciban este bono, tendrán una bonificación compensatoria no imponible para compensar los descuentos las deducciones previsionales y salud.
- El monto de la bonificación compensatoria será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización sobre el valor del bono anual correspondiente, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación de los funcionarios.
- El bono anual y la bonificación compensatoria se financiarán de la misma forma que las bonificaciones mencionadas en el inciso primero del artículo 44, según corresponda.

Funcionarios que perciban una renta bruta igual o inferior a
\$844.917.- en el mes anterior al pago de la cuota

Primera cuota marzo	\$70.745.-
Segunda cuota septiembre	\$70.745.-

NOTA: La base de cálculo del Bono Anual se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 66 de 97

9.31 BONIFICACIÓN ESPECIAL III REGIÓN DE ATACAMA

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 1° de la ley 20.815
- Artículo 1° de la ley 20.924
- Artículo 33° de la ley 21.405
- Artículo 23° de la ley 21.647

B) CONCEPTO: Concede una asignación extraordinaria a los funcionarios públicos que se desempeñan en la región de Atacama, con contrato vigente al 01 de enero del año de pago, que se encuentran en calidad de planta o a contrata, que posean una remuneración bruta mensual igual o inferior a la estipulada en la ley.

C) REQUISITOS:

- Desempeñarse en la región de Atacama.
- Desempeñar cargos de planta o a contrata en la región de Atacama.
- Tener contrato vigente al día 1° de enero del año anterior al pago.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Otorgada para los funcionarios de menores remuneraciones de la región de Atacama.
- No es imponible
- No es tributable
- Encontrarse en servicio a la fecha de pago de la bonificación especial.
- La bonificación especial se pagará en una sola cuota en el mes de agosto.
- Tener una remuneración bruta mensual igual o inferior a la estipulada en la ley En el mes anterior al pago de dicha asignación.
- Desempeñar una jornada de 44 o más horas semanales, tienen derecho al cien por ciento del bono.
- Funcionarios con remuneraciones superiores a la estipulada en la ley, tendrán derecho al cincuenta por ciento de la asignación, con jornada de trabajo de 44 o más horas semanales.
- Funcionarios con jornadas semanales inferiores a 44 horas, tendrán derecho a la asignación, siempre que cumplan con los demás requisitos, incluyendo el tener derecho a una remuneración bruta mensual igual o inferior a los umbrales señalados, ajustados de manera proporcional a la fracción de jornada que realicen, respecto de una de 44 horas.
- Los jefes de servicio o las autoridades superiores de las instituciones, según corresponda, deberán remitir al Intendente Regional la nómina de beneficiarios de la asignación extraordinaria al mes siguiente del pago de esta.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 67 de 97

Tramo	Remuneración bruta mes de junio 2024	Monto
Primer tramo	Igual o inferior a \$964.162.-	\$247.128.-
Segundo Tramo	Superior a \$964.162 e inferior a \$1.115.673. -	\$123.564.-

NOTA: La Bonificación Especial *Ley N° 20.815* es reajustada en su remuneración bruta asignada según cada tramo y el monto, motivo por el cual, su valor será variable con cada Ley de reajuste.

9.32 GASTOS DE REPRESENTACIÓN

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo 3° del decreto ley N° 773, de 1974.
- Decreto N° 1.834 de 1974, del Ministerio de Hacienda.
- Decreto N° 659 de 1976, del Ministerio de Hacienda.
- Artículo 26° del decreto ley N° 1.608, de 1976.
- Artículo 13 del decreto ley N° 2.879, de 1979.
- Artículo 18 de la ley N° 18.091.
- Artículo 9° de la ley N° 18.675.

B) CONCEPTO: Se otorga mensualmente a los funcionarios que desempeñen los cargos de Ministros y Subsecretarios de Estado, Intendentes Regionales y Gobernadores Provinciales, Contralor General, Jefes Superiores de las Instituciones Fiscalizadoras y Jefes Superiores de Servicios de alguna de las entidades regidas por el decreto *Ley N° 249, de 1973*.

C) REQUISITOS: Desempeñar cargos de Ministros o Subsecretario de Estado, Intendente Regional, Gobernador Provincial, Ministro o Fiscal de la Corte Suprema, Presidente de Corte de Apelaciones, Contralor General y Jefes Superiores de las Instituciones Fiscalizadoras, y Jefes Superiores de Servicios de alguna de las entidades regidas por el *Decreto Ley N° 249, de 1973*.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Rige a contar del 1° de noviembre de 1974.
- No es imponible
- Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 68 de 97

- En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones.
- Prescribe en el plazo de seis meses desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

E) CÁLCULO: El monto se determina calculando el 30% sobre el sueldo base correspondiente al grado del cargo respectivo.

CASO EJEMPLO: Jefe de Servicio, grado 2, escala única de sueldos.

GASTOS DE REPRESENTACIÓN = Sueldo base x 30% \$869.665 x 30% Total = **\$260.900.-**

NOTA: La base de cálculo del Gasto de Representación se encuentra sujeta a componentes que son reajustados, motivo por el cual, su valor será variable según cada Ley de Reajuste. Respecto al porcentaje asignado para su cálculo (30%) es fijo.

9.33 SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA SEICEP

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 20.213, del 10/09/2007 Artículo Único.
- Decreto N°283 del 25 de abril de 2008.
- Reglamento del 18 de octubre de 2023.
- Reglamento del 29 de enero de 2024.

El citado cuerpo legal concede Incentivo vinculado a la Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia y Otros Beneficios para el Personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. El proceso de Evaluación Integral se lleva a cabo cada dos años por una empresa externa a la Junji y abarca la totalidad de las Unidades Educativas.

Una vez finalizada la Evaluación y entregados los resultados por la Empresa, las Unidades Educativas son ordenadas para efectos de este beneficio, en los siguientes tramos decrecientes, en relación con los resultados comparativos del proceso de evaluación:

- **Tramo 1:** El 40% de las unidades educativas que hayan obtenido los mejores resultados comparativos en el proceso de evaluación.
- **Tramo 2:** El 25 % siguiente de las Unidades Educativas.
- **Tramo 3:** El 20 % siguiente de las unidades educativas.
- **Tramo 4:** El 15 % restante de las unidades educativas.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 69 de 97

Además, tienen derecho a percibir el Incentivo los funcionarios de planta y contrata, incluidos los suplentes, que ejerzan funciones en la Dirección Nacional y en las Direcciones Regionales. Los funcionarios de la Dirección Nacional, se considerarán parte de la Dirección Regional Metropolitana.

El Personal a quien le corresponda el referido incentivo y deje de prestar servicios, tendrá derecho a que este beneficio se le pague en proporción a los meses **completos y efectivamente trabajados**.

Formas de Pago: El beneficio se pagará en tres cuotas iguales en los meses de: mayo, agosto y noviembre de cada año.

B) CARACTERÍSTICAS:

- Es Imponible.
- Es Tributable.
- No servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración o beneficio legal.
- Las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de Imponibilidad.

C) BONIFICACIÓN COMPENSATORIA SEICEP:

Los funcionarios beneficiarios del Incentivo tendrán derecho a percibir una bonificación compensatoria no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto cotizaciones previsionales, cuyo monto será el que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre el valor de dicho incentivo, según sea el régimen previsional del funcionario:

- **20,5 %**, para los funcionarios afiliados a una **AFP**.
- **25,62 %**, para los funcionarios afiliados al régimen previsional de **CANAEMPU**.

D) SEICEP ENERO A MAYO 2024:

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas/Sección Administración
de Personal/ Oficina de Remuneraciones/JUNJI

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 70 de 97

TRAMO 1 (40% Jard. Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	139.766
PROFESIONAL	134.268
TÉCNICO	99.876
ADMINISTRATIVO	82.125
AUXILIAR	86.884
TRAMO 2 (25% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	120.582
PROFESIONAL	115.238
TÉCNICO	87.891
ADMINISTRATIVO	72.137
AUXILIAR	76.206
TRAMO 3 (20% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	101.399
PROFESIONAL	102.551
TÉCNICO	85.037
ADMINISTRATIVO	69.917
AUXILIAR	68.925
TRAMO 4 (15% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	87.696
PROFESIONAL	89.865
TÉCNICO	78.759
ADMINISTRATIVO	64.923
AUXILIAR	62.615

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 71 de 97

E) SEICEP JUNIO A DICIEMBRE 2024:

TRAMO 1 (40% Jard. Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	140.464
PROFESIONAL	134.940
TÉCNICO	100.375
ADMINISTRATIVO	82.535
AUXILIAR	87.318
TRAMO 2 (25% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	121.185
PROFESIONAL	115.814
TÉCNICO	88.330
ADMINISTRATIVO	72.497
AUXILIAR	76.587
TRAMO 3 (20% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	101.906
PROFESIONAL	103.064
TÉCNICO	85.462
ADMINISTRATIVO	70.266
AUXILIAR	69.269
TRAMO 4 (15% Jard.Inf.)	VALOR CUOTA MENSUAL
DIRECTORES	88.135
PROFESIONAL	90.314
TÉCNICO	79.153
ADMINISTRATIVO	65.247
AUXILIAR	62.928

9.34 PERMISO POSTNATAL PARENTAL:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 20.545



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 72 de 97

B) CONCEPTO:

Permiso al cual tiene derecho la madre trabajadora en el periodo inmediatamente a continuación del reposo postnatal, establecido en el artículo 197 del Código del Trabajo e incorporado por la *Ley N° 20.545*.

La madre puede hacer uso de este beneficio en dos modalidades:

- 1) En jornada completa por 12 semanas.
- 2) En jornada parcial por 18 semanas.

C) CESIÓN AL PADRE:

El permiso puede ser traspasado al padre a contar de la séptima semana, por el número de semanas que la madre indique.

Las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el periodo final del permiso y deben ser en el mismo régimen que haya ejercido la madre. Pueden ser hasta seis semanas del descanso a jornada completa o un máximo de 12 semanas en media jornada.

D) CÁLCULO:

El Subsidio de Permiso Postnatal Parental para los funcionarios del Sector Público, se calculará sobre la base de la remuneración imponible mensual, sujetas al tope de Imponibilidad.

Sin perjuicio de lo anterior, se continuará percibiendo de manera íntegra las siguientes asignaciones las cuales son de cargo del Empleador:

- Asignación de Zona
- Bonificación Especial de Zona Extrema

Resulta importante señalar que, para el cálculo del Subsidio por Permiso Postnatal Parental, se utiliza la misma regla que se aplica en el cálculo del Subsidio Maternal.

Para lo anterior se utilizan los tres meses anteriores al mes de inicio del prenatal, en un primer cálculo y los correspondientes al décimo, noveno y octavo anteriores.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **73** de 97

En este último promedio se aplicará el factor resultante del IPC del mes noveno anterior v/s el segundo anterior.

El menor valor resultante de ambos promedios será la base de cálculo para el subsidio.

La base de cálculo contempla en Incentivo Seicep y la Asignación de Modernización, conceptos que son prorrateados dentro de los meses correspondientes.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 74 de 97

EJEMPLO

SUBSIDIOS PARENTAL LEY N° 20.545

MES DE PROCESO
JULIO DE 2011



NOMBRE DEL FUNCIONARIO

RUT

INSTITUCIÓN DE SALUD

A.F.P.:

%A.F.P.:

TUNISA
PROVIDA
11.54

N° DIAS PERMISO PARENTAL

31

MES INICIO LIC.MEDICA

febrero-2012

FECHA TERMINO PARENTAL

octubre-2012

TIPO JORNADA PARENTAL

JORNADA COMPLETA

REGION

A.- DETERMINACION DE SUBSIDIO RENTAS ANTERIORES A LIC.MEDICA

	PERIODO	RENDA IMPOSIBLE (+) LEY 19.583 Y BONO SEICEP	OCTOS. SALUD 7% + Adic. Isapre	OCTOS. PREVISIONAL	OCTOS. TRABAJO PESADO	OCTOS. DESAHUCIO	IMPUESTO UNICO+ AHORRO IMPUESTO	RENDA NETA
MES 1	noviembre-2011	364.892	28.541	48.264	4.000		-	206.678
MES 2	diciembre-2011	350.428	24.530	40.430	3.504		-	201.954
MES 3	enero-2012	334.568	23.420	38.600	3.348		-	200.192
						TOTAL RENTA NETA		607.624
						RENDA PROMEDIO	3	279.000
						SUBSIDIO DIARIO	30	8.300

B.- DETERMINACION DE SUBSIDIO RENTAS ANTERIORES A LOS 7 MESES PRECEDENTE DEL INICIO DE LA LIC.MEDICA

	PERIODO	RENDA IMPOSIBLE (+) LEY 19.583 Y BONO SEICEP	OCTOS. SALUD 7% + Adic. Isapre	OCTOS. PREVISIONAL	OCTOS. TRABAJO PESADO	OCTOS. DESAHUCIO	IMPUESTO UNICO	RENDA NETA
MES 10	nov-2011	272.713	23.544	31.671	2.727		-	214.871
MES 9	ago-2011	245.442	17.181	28.334	2.454		-	197.483
MES 8	junio-2011	415.005	20.057	47.902	4.151		-	333.985
						TOTAL RENTA NETA		746.438
						RENDA PROMEDIO diaria	3	248.813
						Factor F/C	0.970	241.001
						Incremento	10%	23.732
						GR.TOTAL RENTA PROMEDIO		268.733
						PROMEDIO DIARIO	30	8.951

SUBSIDIO MENOR VALOR		
Promedio Diario	POR DIAS	SUBSIDIO
8.951	31	277.524

C.- DETERMINACION DE LAS RENTAS PRECEDENTE AL DEL INICIO DE LA LICENCIA MEDICA

Cód. Previsional	
Salud	24.200
Previdón	39.895
TOTAL A SUBSIDIO	338.719



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 75 de 97

9.35 PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES CON PAGO DE BONO MENSUAL (MODIFICA LEY N° 21.247):

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo Único
- Decreto Supremo N° 104

B) CONCEPTO:

Otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales. Podrán suspender los efectos de sus contratos de trabajo de conformidad a lo establecido en este artículo, en cuyo caso, excepcionalmente, tendrán derecho a percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que el trabajador hubiera percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

C) REQUISITOS:

- Padres, madres y cuidadores de niños en edad preescolar que hayan hecho uso de licencias médicas preventivas parentales.
- Puede solicitarse hasta por un máximo de tres meses.
- Solicitar el beneficio mientras se encuentre vigente el Estado de Excepción Constitucional.

D) CARACTERÍSTICAS:

- El pago del bono se realizará en la misma fecha de pago de las remuneraciones del personal.
- En caso de funcionarios públicos el bono es de cargo fiscal, del empleador directo.
- No es un cargo reemplazable.
- No es imponible.
- No es tributable
- El pago de las cotizaciones previsionales es de cargo del Servicio, calculadas sobre el monto del bono que le corresponda en el mes respectivo.
- El fuero maternal se extiende por el tiempo que sea otorgado el permiso sin goce por motivos de cuidado.
- El tiempo durante hagan uso del beneficio se considerarán como efectivamente trabajados para efectos legales.
- El uso del beneficio da derecho a percibir asignación de modernización y Seicep.
- El funcionario deberá autorizar por escrito los descuentos vigentes con proveedores externos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 76 de 97

9.36 EXTENSIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL:

A) FUENTE LEGAL:

- Artículo Único
- Decreto supremo Nº 104

B) CONCEPTO: Trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, cuyo término ocurra entre el 1 de mayo y el 30 septiembre del año 2022, tendrán derecho a extenderlo, luego de su término, para efectos del cuidado del niño o niña. Esta extensión se otorga por jornada completa y se extenderá desde el día siguiente al término del permiso postnatal parental, por un periodo máximo de sesenta días continuos, y, a todo evento, hasta el 30 de septiembre de 2022.

C) REQUISITOS:

- Estar haciendo uso de licencia médica al momento de la publicación de la ley.
- Hacer uso de la extensión al término de la licencia médica.
- El padre o la madre podrán hacer uso de la extensión, a elección de la madre.

D) CÁLCULO:

El trabajador o trabajadora gozará de un subsidio, cuyo monto diario y forma de pago será el mismo que el del subsidio percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En los casos en que el trabajador o la trabajadora se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de la referida extensión será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Se devengan por día, desde el primer día de la correspondiente licencia médica si ésta es superior a 10 días o de desde el cuarto día si ella fuere igual o inferior a 10 días. Tratándose de licencias otorgadas inmediatamente a continuación de otra licencia y por el mismo diagnóstico, se consideran como una licencia para efectos de determinar el número de días de subsidio a pagar, así como para el cálculo del monto del subsidio.

Durante los períodos de incapacidad laboral se deben efectuar las cotizaciones previsionales para pensiones, salud. El monto diario del subsidio es una cantidad equivalente a la trigésima parte de la base de cálculo del subsidio.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 77 de 97

Los empleadores públicos tienen derecho a recuperar de las entidades pagadoras de subsidio a que se encuentren afiliados los trabajadores.

E) FINANCIAMIENTO:

El subsidio derivado de esta extensión se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de *Ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982*.

9.37 LEY SANNA:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 21.063/2017
- Circular N° 3346 SUSESO

B) CONCEPTO:

Beneficio otorgado al personal, madres y padres de niñas y niños afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo por ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración mensual.

C) REQUISITOS:

- Trabajadores dependientes del sector privado.
- Funcionarios de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones de los Órganos y Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluida la Contraloría _General de la República, Banco Central Gobiernos Regionales, Municipalidades y de las empresas públicas creadas por ley.
- Se excluyen los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.
- Trabajadores independientes (Honorarios).
- Trabajadores temporales cesantes, en tendiéndose por tales aquellos cuya última cesantía haya sido por el término de un contrato a plazo fijo.
- Trabajadores afiliados a la mutual (ACHS).
- Contar con una licencia médica emitida por el médico tratante del hijo (a), junto con los demás antecedentes que en cada caso sean requeridos.
- Tener relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica.
- Certificado de antigüedad que señale la vigencia del vínculo a la fecha de inicio de la primera licencia médica.
- Registrar a lo menos ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 78 de 97

- Las últimas tres cotizaciones más próximas al inicio de la licencia médica deberán ser continuas.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Causantes del beneficio, niñas y niños de 1 año y menores de 15 o 18 años, afectados por una condición grave de salud.
- Cargas familiares reconocidas con resolución exenta.
- Pago de subsidio.
- Cáncer (cobertura a contar del 01 de febrero de 2018).
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos (cobertura a contar del 01 de julio de 2018).
- Fase o estado terminal de la vida; aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud y su término se encuentra determinado por la muerte (cobertura a contar del 01 de enero de 2020).
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente (cobertura a contar del 01 de diciembre de 2020).

E) TRAMITACIÓN DEL BENEFICIO:

1. DERECHOS:

Una vez otorgado el Formulario SANNA, debe ser presentado por el trabajador con el informe complementario al empleador dentro del plazo de 2 o 3 días hábiles, según se trate de trabajadores del sector privado o público, tal como señala el *Artículo 11 del DS N°3 de 1984, del Ministerio de Salud* que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de Salud Previsional.

La tramitación de la licencia médica Formulario SANNA, se deberá tramitar en la COMPIN, independiente que su afiliación corresponda a Isapre y derivaciones ACHS.

2. CÁLCULO Y PAGO DEL SUBSIDIO:

El *Artículo 16 de la ley N°21.063*, establece que el monto diario del subsidio de los trabajadores dependientes se calculará sobre la base del promedio de las remuneraciones netas del subsidio o de ambos, que se hayan percibido en los últimos tres meses calendario más próximos al inicio del permiso. Se entiende por remuneraciones netas, aquellas respecto de las cuales se hayan efectuado cotizaciones con deducciones de las cotizaciones de cargo del trabajador y los impuestos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 79 de 97

Las entidades pagadoras calcularán el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador de acuerdo con lo establecido en los *Artículos 16, 17 y 18 de la Ley SANNA*, que establece el derecho al pago de un subsidio con cargo al Seguro por todo el periodo de duración del permiso, si cumple con los requisitos de afiliación y cotización regulados en esta ley, de acuerdo con su calidad de trabajador dependiente.

10. INDEMNIZACIONES:

10.1 BONIFICACIÓN POR RETIRO:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 19.882, del 23/06/2003
- ART. 7° LEY N° 19882
- Ley N° 21.647

B) REQUISITOS: Funcionarios de carrera y a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, que hicieren dejación voluntaria de su cargo y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la Ley 19.882.

C) BENEFICIO: Una Bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio, con un máximo de nueve meses. El monto de este beneficio se incrementará en un mes para las mujeres.

D) CARACTERÍSTICAS:

1. No será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.
2. El reconocimiento de períodos discontinuos para el cálculo de la bonificación procederá solo cuando el funcionario tenga a lo menos cinco años de desempeño continuo, anteriores a la fecha de la postulación, en algunas de las entidades afectas a ésta.

E) REMUNERACIÓN MENSUAL PARA CONSIDERAR:

El promedio de la remuneración imponible mensual de los últimos 36 meses anteriores al retiro, actualizadas según IPC, determinado por el INE.

***Límite de imponibilidad: 90 UF Mensuales**



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 80 de 97

F) MODALIDAD DE PAGO:

1. Pago de la totalidad de la Bonificación por una sola vez, realizado directamente por el respectivo Servicio.
2. Pago en 120 mensualidades. Cada cuota mensual se expresará en Unidades de Fomento y variará anualmente con la rentabilidad del fondo que se refiere el artículo undécimo de esta ley. Este pago lo realizará la Administradora del Fondo al Retiro.

G) SITUACIONES ESPECIALES:

1. Aquellos funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado de calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo Servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata, la Bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado original de planta que poseían al momento de cambiar de calidad jurídica.
2. Aquellos funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su cargo hayan cambiado de grado, la Bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado que tenían a la fecha del cambio, o del primero de ellos si hubo más de uno.
3. **Excepción:** Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta o aumentos de grados por promoción.
4. **Incompatibilidad:** La Bonificación será incompatible con cualquier otro beneficio de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento.
5. **Condiciones:** Que tengan 65 años o más si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **81** de 97

Los funcionarios que cumplan las edades antedichas en el primer semestre de cada año deberán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo dentro de los tres primeros meses de éste. En esa oportunidad deberán indicar la fecha en que harán dejación de su cargo, la que deberá estar comprendida en el mismo semestre para no quedar afecto a las disminuciones que se establecen en el artículo 8°, de esta Ley. También deberán señalar la opción de pago por la que opten. De igual forma, quienes cumplan las edades en el segundo semestre, comunicarán su decisión en los tres primeros meses de ese semestre, para hacerla efectiva en el curso de este.

Las edades señaladas en este Artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere la *Ley N° 19.404, (Trabajo Pesado)*, por iguales causales, procedimientos y tiempo computable.

La Bonificación, disminuirá en un mes por cada semestre en que el funcionario, habiendo cumplido el requisito de edad para tal efecto, no se haya acogido al procedimiento establecido.

Ley de Reajuste N°21.647/2024 Modificaciones:

Art.39, modifica Ley N° 20.948 lo a Art. 1, 5, 8, 10, 17, 39.

Art. 53 de la Ley N°21.647, otorga en forma excepcional durante los años 2024 y 2025, un plazo extraordinario de postulación para acogerse a los beneficios al retiro establecidos en las leyes N° 19.882, 20.948, 21.003, 20.919, 20.921, 20.964, 20.976, 20.996, 21.043, 21.135, 20.374, 21.061, 20.986, 21.084

10.2 BONIFICACIONES ADICIONALES:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N°21.003
- Ley N°21.948, Art. 1° y 4°



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 82 de 97

B) CONCEPTO:

Serán beneficiarios de la bonificación adicional, los funcionarios de carrera y a contrata que perciban la bonificación por retiro del Título II de la ley N° 19.882, siempre que se encuentren afiliados al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, cotizando o habiendo cotizado en dicho sistema, que a la fecha de postulación tengan veinte o más años de servicios, continuos o discontinuos, en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, y cumplan los demás requisitos que establece la Ley 20.948. Además, para tener derecho a la bonificación adicional, los funcionarios deberán haber cumplido o cumplir 60 años, si son mujeres, o 65 años si son hombres, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024.

10.3 BONIFICACIÓN ADICIONAL PARA FUNCIONARIOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ:

A) REQUISITOS:

Los funcionarios señalados que cumplan los requisitos legales podrán acceder sólo a la bonificación adicional, deberán reunir los siguientes requisitos copulativos:

- Haber obtenido u obtener pensión de invalidez regulada en el decreto *Ley N° 3.500 de 1980, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024.*
- Cumplir 60 años si son mujeres, o 65 años si son hombres, dentro de los tres años siguientes al cese en su cargo por obtención de la referida pensión o por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.
- En ningún caso las edades señaladas podrán cumplirse más allá del 31 de diciembre de 2024;
- Contar con los años de antigüedad que a continuación se indican:
 1. En el caso de los funcionarios deberán tener 20 o más años de servicios continuos o discontinuos a la fecha del cese de funciones
 2. En el caso de los funcionarios deberán tener 20 o más años de servicios continuos a la fecha del cese de funciones.
 3. Reunir los demás requisitos que establece la ley para percibir la bonificación adicional.

El personal a que se refiere este punto deberá postular a la bonificación adicional en JUNJI, dentro de los noventa días siguientes al cumplimiento de la edad legal para pensionarse y deberá acompañar los documentos señalados en las letras, así como, el dictamen emitido por el órgano competente que acredite el requisito de Invalidez.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 83 de 97

B) VALIDACIÓN Y CÁLCULO:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos dentro del plazo de treinta días corridos contados desde la presentación de la postulación.
- Emisión de Resolución de la vicepresidenta, que señalará si se acreditó o no el cumplimiento de los requisitos para acceder a la bonificación adicional.
- El pago de la bonificación adicional se efectuará en el mes siguiente al de la total tramitación del acto administrativo que la conceda.
- El valor de la unidad tributaria mensual que se considerará para el cálculo de la bonificación adicional será el vigente al mes Inmediatamente anterior al pago de ella.

Si los funcionarios no postulan en el plazo establecido se entenderá que renuncian irrevocablemente a los beneficios.

10.4 BONIFICACIÓN ADICIONAL EN UTM:

A) REQUISITOS:

- Tener 20 años o más trabajados en el servicio público o 18 años y menos de 20 años.

B) CARACTERÍSTICAS:

- La bonificación adicional se pagará a contar del mes subsiguiente de la total tramitación de la resolución que la concede.
- El valor de la UTM que se considerará para el pago será la vigente a la del mes del pago de la bonificación.

C) CÁLCULO:

Estamento		Años de servicio	Monto en UTM
Auxiliares Administrativos	y	20 años o más de servicios	320
		18 años y menos de 20 años	233
Técnicos		20 años o más de servicios	404
		18 años y menos de 20 años	303
Profesionales Directivos	y	20 años o más de servicios	622
		18 años y menos de 20 años	466



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 84 de 97

D) Cese de funciones y pago de los beneficios con 66 años:

Los funcionarios que comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo en los plazos que se indican previamente, deberán cesar en su cargo por renuncia voluntaria o más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años, conforme lo establece la letra b) del artículo 11 de la *ley N° 20.948*. Si cesan en sus cargos o terminan sus contratos de trabajos por las causales indicadas y dentro de la oportunidad señalada tendrán derecho al 50% de la bonificación adicional, al 50% de los bonos de antigüedad y de trabajo pesado, según corresponda y cumplan los requisitos. Esto será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo con el título II de la *ley N° 19.882*.

Con todo, las funcionarias podrán optar por comunicar su decisión de hacer efectiva su renuncia voluntaria desde que cumplan 60 años y hasta el proceso correspondiente a los 65 años, pudiendo acceder a la totalidad de los beneficios, también podrán postular en los plazos señalados previamente, siempre que cumplan los requisitos de edad establecidos y sólo accederán a los beneficios en los porcentajes indicados en el inciso anterior, según corresponda. Con todo, la bonificación por retiro establecida en el *título II de la ley N° 19.882* a que tenga derecho el funcionario, se regirá conforme a dicho título II y su reglamento.

La bonificación adicional, bono por antigüedad y trabajo pesado se pagará al mes siguiente de la fecha de cese de funciones.

Los funcionarios que no hagan efectiva su renuncia voluntaria en ninguna de las oportunidades indicadas previamente se entenderán que renuncian irrevocablemente a la bonificación adicional y a los bonos por antigüedad y trabajo pesado.

10.5 BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:

A) CARACTERÍSTICAS:

- Auxiliares y administrativos con 40 o más años de servicio (*10 UF por cada año de servicio sobre los 40 con un tope de 100 UF*).
- Se pagará a contar del mes subsiguiente de la total tramitación de la resolución que la concede.
- El valor de la UF que se considerará para el pago será la vigente a la del día de la renuncia voluntaria.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 85 de 97

10.6 BONO POR TRABAJO PESADO:

A) REQUISITOS:

- Acreditación de trabajo pesado mediante certificado emitido por la AFP.

B) CARACTERÍSTICAS:

- El pago corresponde a 10 UF por cada año certificado con un tope de 100 UF.
- Se pagará a contar del mes subsiguiente de la total tramitación de la resolución que la concede.
- El valor de la UF que se considerará para el pago será la vigente a la del día de la renuncia voluntaria.

10.7 BONO POST LABORAL:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 20.305
- Decreto Ley N°3.500, Artículo 68 bis

B) CONCEPTO:

Es un beneficio creado para compensar el daño previsional que provocó a los funcionarios y/o trabajadores el traspaso desde la ex caja previsional a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

La postulación se realiza dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de 60 años si es mujer o 65 años si es hombre, **con fecha de término del beneficio 31 de diciembre del 2024.**

El bono post laboral es compatible con las indemnizaciones por años de servicio y con otras bonificaciones por retiro voluntario. (Ley N°19.882 y N°21.003).

El personal que perciba el bono y que con posterioridad a la fecha de inicio de su percepción se reincorpore dentro de los 5 primeros años a alguna de las instituciones u organismos señalados en el Artículo 1º, en calidad de titular, a contrata, contratado conforme al Código del Trabajo o a honorarios, **deberá reintegrar la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables. En ningún caso podrá volver a percibir el bono, Artículo 9°.**

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 86 de 97

C) REQUISITOS:

- Encontrarse afiliado al sistema de pensiones establecido en el *Decreto Ley N° 3.500/1980*
- Tener Calidad de funcionaria/o público antes o al 01-05-1981
- Tener 20 años de Servicio público a la fecha de publicación de la *Ley N° 20.305*, es decir completar 20 años de Servicio continuos o discontinuos al 05-12-1981, en caso de haber prestado servicio en otra Institución Pública, debe respaldar con documentación dicho período.
- Tener una tasa de reemplazo líquida igual o inferior a un 55%
- Tener la edad legal es decir 60 años en adelante en el caso de las mujeres, 65 años en caso de los hombres
- Cesar en el cargo por alguna de las siguientes causales:

1. Renuncia Voluntaria.
 2. Obtención de pensión por vejez de conformidad al *Decreto Ley N° 3.500 de 1980*.
 3. Por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.
- Los funcionarios que postulan a los beneficios de la ley tendrán derecho a presentar la solicitud para acceder al bono establecido en la ley N° 20.305, en la misma oportunidad en que comuniquen su fecha de renuncia voluntaria, para tal efecto, se considerarán los plazos y edades establecidos en la ley, sin que les sea aplicable el plazo de doce meses señalado en los artículos 2, número 5, y 3 de la ley N° 20.305.
 - La solicitud del beneficio se realiza ante la jefatura superior del servicio u organismo que se encuentre desempeñando funciones.
 - El pago a funcionarios que obtienen el beneficio se paga mensualmente junto a la pensión de vejez que recibe a través de la Administradora de Fondos de Pensiones AFP o Compañías de Seguros que se encuentran afiliados.
 - El pago es a partir del mes subsiguiente de la Renuncia Voluntaria, si el beneficiado se retiró después de cumplir la edad legal, se paga de forma retroactiva.
 - En el caso de las exfuncionarias o exfuncionarios que **cotizaron trabajo pesado**, el pago se hará efectivo al mes subsiguiente del cumplimiento de la edad legal.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 87 de 97

D) REBAJA DE EDAD DE POSTULACIÓN:

Las edades indicadas en los artículos 1 y 4 de la *ley N° 20.948*, podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del *decreto ley N° 3.500, de 1980*, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable, de conformidad a lo establecido en la citada ley.

E) TRANSMISIÓN POR CAUSA DE MUERTE:

Si el funcionario/a fallece entre la fecha en que comunique su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo y antes de percibir la bonificación adicional o los bonos de antigüedad y trabajo pesado, según corresponda, y siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la ley para acceder a los mismos, éstos serán transmisibles por causa de muerte.

Los herederos podrán percibir el o los beneficios señalados en el inciso anterior, para lo que deberán presentar en la institución empleadora correspondiente, el certificado de posesión efectiva.

F) NO CORRESPONDE EL BONO POST LABORAL:

- Funcionarios que se encuentren afiliados al sistema antiguo previsional (IPS) no corresponde el Bono.
- Pierde el Bono Post Laboral el personal que se retire en el semestre siguiente al cumplimiento de los 65 años.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 88 de 97

GOBIERNO DE CHILE							
JUNTA NACIONAL DE JARDINES							
INFANTILES							
Departamento Gestión de Personas							
Oficina de Remuneraciones							
PLANILLA DE PAGO BONO DE RETIRO LEY N° 20.212							
ARTICULO 6° TRANSITORIO							
NOMBRE FUNCIONARIO:							
N° RUT:				REGIMEN PREVISIONAL:			
ESTAMENTO:				PROGRAMA:			
C. JURIDICA				GRADO:			
DIRECCION REGIONAL:							
FECHA DE INGRESO:				FECHA RENUNCIA:			
ANTECEDENTES : Resolución Exenta N°							
MONTO DEL BENEFICIO							
MES Y AÑO							
VALOR UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL :							
N° DE UNIDADES TRIBUTARIAS A PERCIBIR :							
MONTO DEL BENEFICIO:		.\$					
SON :							
Encargado de Remuneraciones							
Recibí Conforme							
(Observaciones : Valor U.T.M., corresponde al mes de renuncia del funcionario, Art 9° Transitorio, Ley 20.212)							
N° de U.T.M. según Estamento : Auxiliar y Admvo : 311 - Técnico : 404 - Profesional, Directivo: 622.-							
c.c.: Contabilidad y Finanzas							
Unidad Remuneraciones.-							
Interesada (o)							
SANTIAGO,							



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 89 de 97

G) FORMULARIO DE POSTULACIÓN BONO POST LABORAL:

El solicitante deberá llenar los siguientes datos para que el formulario sea válido:

- Hoja N° 1 **a completar por el solicitante**, números de contacto y correo vigente al momento del retiro.
- Hoja N° 3 **punto IV Datos completados por el solicitante**, el recuadro detalla lo siguiente:
 1. En caso de no estar aún pensionado por vejez o invalidez de acuerdo al *D.L. N° 3.500 (Cobertura General)*.
 2. Identificar los eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia; cónyuge, hijos, madre o padre de hijos de filiación no matrimonial y en caso de no existir ninguno de los anteriores los padres.
 3. El solicitante debe firmar la solicitud para darle validez.

Este recuadro es solo válido para la pensión ya que el Bono Post Laboral es de por vida para el funcionario mas no es heredable.

H) TASA DE REEMPLAZO LÍQUIDA

Corresponde al cálculo de la Remuneración promedio líquida de cada funcionario durante los últimos 36 meses trabajados completos a contar de la fecha que firmó la carta de renuncia voluntaria.

1. Consideraciones:

- Si el Funcionario(a) **tuvo cambio de grado dentro de los últimos 36 meses de renta**, la tasa de reemplazo se solicitará con el promedio de estas 36 rentas.
- Si el Funcionario(a) **no tuvo cambio de grado dentro de los últimos 36 meses de renta**, la tasa de reemplazo se solicitará con el promedio de los últimos 12 meses de renta.
- La Superintendencia de Pensiones realiza el cálculo de la tasa de reemplazo la que resulta de dividir el monto mensual de la pensión líquida por la remuneración líquida promedio.

CASO:

Pensión líquida: \$ 105.000.-

Remuneración líquida promedio: \$ 350.000

Fórmula de cálculo:

$$(105.000 / 350.000) * 100 = 30\% \text{ tasa de reemplazo líquida}$$



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 90 de 97

El tiempo de respuesta de la tasa de reemplazo líquida según la Ley 20.305 es de 120 días corridos desde el ingreso de la solicitud.

La Superintendencia de Pensiones, emite el certificado con la tasa de reemplazo líquida con el porcentaje asignado:

- **Porcentaje inferior o igual al 55%** el funcionario/a cumple con el requisito y corresponde el beneficio del Bono Post Laboral.
- **Porcentaje superior al 55%**, el funcionario/a sin derecho al beneficio del Bono Post Laboral.

El funcionario con un porcentaje superior al 55%, puede apelar al cálculo de la tasa de reemplazo ante la Superintendencia de Pensiones, este es el Organismo competente para cumplir con esta solicitud, quienes a través de Ordinario solicitará al empleador, los antecedentes necesarios para recalcular la nueva tasa.

Es recomendable realizar el trámite de pensión después de obtener el porcentaje de la tasa de reemplazo, ya que en ocasiones los funcionarios/as solicitan la modalidad de pensión de pago 2 meses en 1 o doble pensión con duración de 2 años y este sistema al subir el valor de la pensión sube también el porcentaje de la tasa de reemplazo, dejando fuera del beneficio a quienes la solicitan, en estos casos la funcionaria debe esperar que finalice el período de dos años de recibir esta modalidad y una vez que se normalice, debe solicitar el recalcular de la tasa de reemplazo a la Superintendencia de Pensiones.

1. En caso de que la apelación resulte con una corrección del porcentaje inferior al 55%, la Junji retomará el trámite de la Bonificación.
2. En caso de que la apelación supere nuevamente el 55%, el funcionario quedará fuera del beneficio.

A través de un Ordinario enviado a través de correo electrónico desde Dirección Nacional a la Dirección Regional correspondiente, los funcionarios serán notificados detallando el porcentaje asignado y si le corresponde o no el Bono al funcionario/a y se adjuntará una copia del certificado de la tasa de reemplazo.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **91** de 97

Valores BPL

Año 2010	\$53.546	Año 2019	\$70.840
Año 2011	\$55.139	Año 2020	\$72.965
Año 2012	\$57.565	Año 2021	\$75.154
Año 2013	\$58.428	Año 2022	\$80.565
Año 2014	\$60.181	Año 2023	\$90.877
Año 2015	\$62.949	Año 2024	\$94.421
Año 2016	\$65.719		
Año 2017	\$67.493		
Año 2018	\$69.045		

I) COMPROBANTE DE PAGO POR PENSIÓN:

El exfuncionario/a debe enviar copia del primer comprobante de pago de su pensión, a la Dirección Regional para continuar con el proceso de tramitación ante la Tesorería General de la República.

Cambios de AFP a otra, o desde AFP a una Compañía de Seguros, debe ser informado a la Dirección Regional, para solicitar ante la Tesorería General de la República la redirección del pago del bono a la nueva cuenta.

10.8 INDEMNIZACIÓN LEY N° 18.834:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 18.834 artículo 148
- Ley N° 18.842 Artículo Único

B) CONCEPTO:

Los funcionarios contratados hasta antes del cambio de régimen previsional (22/09/1989), y permanecen en calidad jurídica de Contrata, tienen derecho a percibir Indemnización por años de servicio, establecida en la Ley N° 18.842, siempre y cuando imputen una causal para ello.



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 92 de 97

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargo en planta contrata.
- Haber ingresado al Servicio antes del 22/09/1989
- Que la jefatura ponga término al nombramiento.

D) CARACTERÍSTICAS:

- Incompatible con la indemnización de la *Ley N° 19.882*
- No es imponible.
- No constituye renta para ningún efecto legal.
- El monto de la indemnización corresponde a la cantidad de años trabajados antes del 22/09/1989.
- Máximo de meses a considerar es de seis meses.
- Está afecta a descuentos por deudas asociadas al Servicio de Bienestar.
- El monto de la indemnización se paga en una cuota.
- El pago lo realiza el Departamento de Recursos Financieros.

E) CÁLCULO:

- ✓ Sueldo Base
- ✓ Ley N° 19.185
- ✓ Ley N° 18.675, Art. 10°
- ✓ Ley N° 18.675, Art. 11°
- ✓ Bonificación Ley N° 18.566
- ✓ Planilla Suplementaria Zona Bienio, Ley 19.354
- ✓ Asignación de Zona
- ✓ Planilla Suplementaria Ley N° 19.184
- ✓ Asignación de Antigüedad
- ✓ Ley N° 19.429, Asignación de Nivelación
- ✓ Decreto Ley N° 3551
- ✓ Ley N° 18.717
- ✓ Asignación Profesional
- ✓ Ley N° 19.699, Asignación Especial
- ✓ Planilla Suplementaria Ley N° 19.699
- ✓ Decreto Ley N° 2411
- ✓ Componente Base, Ley 19.553
- ✓ Incentivo Institucional
- ✓ Incentivo Colectivo



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 93 de 97

✓ Bonificación Especial de Zona Extrema

Total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución.

JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES DEPTO. GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS Oficina de Remuneraciones	
PLANILLA DE INDEMNIZACION LEY N° 18.834/89 ARTICULO 148°	
DIRECCION REGIONAL:	PROGRAMA
NOMBRE FUNC:	CODIGO FUNCIONARIO:
CARGO:	CALIDAD JURIDICA
FECHA INGRESO JUNJI :	GRADO E.U.R. :
RUT. :	
FECHA RENUNCIA VOLUNTARIA:	
CONCEPTO	VALORES
SUELDO NORMAL	
Sueldo Base	515.259
Ley N° 19185	917.324
Asignación Profesional	408.050
Bonificación Ley N° 18.566	89.788
ASIGNACION DE MODERNIZACION	
Componente Base	184.063
Incentivo Colectivo	67.988
Incentivo Institucional	110.438
Bonificación Especial zona	115.564
TOTAL MENSUAL	2.408.474
NUMERO DE MESES	1
LIQUIDO A PERCIBIR	2.408.474
OBSERVACIONES:	
MVAR/CAE/MSDC/ica	
DIRECTORA	
DEPARTAMENTO DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 94 de 97

10.9 INDEMNIZACIÓN LEY N° 18.834 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

A) FUENTE LEGAL:

- Ley N° 18.834 artículo 154
- Ley N° 19.882 Artículo 58

B) CONCEPTO:

Funcionarios que desempeñan cargos de Alta Dirección Pública, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con lo determinado por el artículo 58° de la Ley N° 19.882.

C) REQUISITOS:

- Desempeñar cargo de Alta Dirección Pública
- Que el cese de funciones ocurra antes de concluir el plazo de nombramiento o de renovación.

D) CARACTERÍSTICAS:

- No es imponible.
- No constituye renta para ningún efecto legal.
- El monto de la indemnización corresponde a la cantidad de años trabajados antes
- No está afecta a descuentos por deudas asociadas al Servicio de Bienestar.
- El monto de la indemnización se paga en una cuota.
- El pago lo realiza el Departamento de Recursos Financieros.
- No da derecho a pago de indemnización cuando el cese de funciones sea derivado por causal de responsabilidad administrativa, civil o penal o cuando el cese se produzca por el término del período de nombramiento sin que sea renovado.

E) CÁLCULO:

- ✓ Sueldo Base
- ✓ Ley N° 19.185
- ✓ Ley N° 18.675, Art. 10°
- ✓ Ley N° 18.675, Art. 11°
- ✓ Bonificación Ley N° 18.566
- ✓ Asignación de Zona
- ✓ Asignación de Antigüedad
- ✓ Asignación Profesional
- ✓ Componente Base, Ley 19.553
- ✓ Incentivo Institucional



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : **95** de 97

- ✓ Incentivo Colectivo
- ✓ Bonificación Especial de Zona Extrema



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 96 de 97

JUNTA NACIONAL DE JARDINES
INFANTILES
DEPTO. GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS
Sección Administración de Personal

PLANILLA DE INDEMNIZACION LEY N° 18.834/89 ARTICULO 154°

DIRECCION REGIONAL: DIRNAC		PROGRAMA	
NOMBRE FUNC:		CODIGO FUNCIONARIO:	
CARGO:	DIRECTIVO	CALIDAD JURIDICA	PLANTA
FECHA INGRESO JUNJI :		GRADO E.U.R. :	
RUT. :			
FECHA INGRESO ALTA DIRECCION PUBLICA :			

CONCEPTO	VALORES
SUELDO NORMAL	
Sueldo Base	576.444
Bienios (2)	23.058
Ley N° 19185	1.124.237
Asignación Profesional	487.220
Asignación de Dirección Superior (60%)	1.654.471
Bonificación Ley N° 18.566	108.912
ASIGNACION DE MODERNIZACION	
Componente Base	218.790
Incentivo Colectivo	87.516
Incentivo Institucional	131.274
TOTAL MENSUAL	4.411.922
NUMERO DE MESES	3
LIQUIDO A PERCIBIR	13.235.766

OBSERVACIONES:
Aplica Artículo 58° Ley N° 19.882

EVDR/CAE/JCS/ica

DIRECTOR
DEPARTAMENTO DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS REMUNERACIONES

Código : 01
Versión : 01
Fecha : 12/12/2024
Página : 97 de 97

BIBLIOGRAFÍA

- I. *Ley N° 20.305, del 17/11/2009 que Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.*
- II. *Decreto N° 283, del 25/04/2008 que Aprueba reglamento sobre incentivo anual al desempeño para los funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en relación con los resultados obtenidos en el Proceso de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia.*
- III. *Diario Oficial, Núm. 43.762 con fecha 29/01/2024, Aprueba reglamento sobre Incentivo Anual al Desempeño para los/as Funcionarios/as de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.*
- IV. *Ley N° 21.647 con fecha 23/12/2023, Otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales.*