

Universidad de Concepción
Campus Los Ángeles
Departamento de Gestión



Carrera Auditoría

Empresarial

Diferencias entre los beneficios laborales del Sector Público versus el Sector Privado

Seminario para optar al título de Contador Auditor y al grado académico de
Licenciado en Contabilidad y Auditoría

Seminaristas

Ana María Fuentes Alarcón

Carolina Muñoz Muñoz

Profesor Coordinador

Fernán Vásquez González

Profesor Guía

Waldo Figueroa Vásquez

Profesor Informante

Jorge Sandoval Reyes

Los Ángeles, diciembre de 2017

Agradecimientos

A lo largo de todo este tiempo me ha tocado pasar distintas situaciones, una de ellas es el conocimiento y experiencia adquirida en estos años de Universidad.

Nada de esto hubiera sido posible sin la ayuda de mi familia, pareja y amigos.

Una persona muy importante es mi tía Nilda que falleció hace unos meses, ella fue un pilar muy importante durante mi vida en donde me inculco que para poder lograr los objetivos hay que esforzarse al 1000% si es necesario. También agradezco a mi madre Luisa y mi abuela Norma, ya que ellas son las que día a día me dan la fuerza para poder superarme y ser mejor persona, a mi pareja Oliver que me ha ayudado y acompañado en todo momento siempre ha estado para aconsejarme y animarme las veces que fueran necesarias.

Por otro lado, agradezco a mis amigos que son pocos pero muy buenos, sin ellos no hubiese sido divertido todo el tiempo vivido fuera y dentro de la universidad, me llevo recuerdos, anécdotas y lo más importante el apoyo incondicional que me han entregado y que me siguen entregando y sobre todo los momentos que tuvimos que pasar para llegar al final de esta aventura que por fin termino.

Carolina Alejandra Muñoz Muñoz

Agradecimientos

Al culminar este proceso tan importante en mi vida quiero agradecer principalmente a mi familia que siempre estuvieron apoyándome, en especial a mi madre Nancy quien se ha esforzado cada día por darme todo lo que necesito y la que siempre estuvo motivándome cuando los ánimos decaían. Gracias a mi abuela que también fue parte fundamental en mi vida y a lo largo de este camino siempre entregándome lo que yo necesitaba y preocupándose por mí todos los días con su apoyo incondicional.

Como no agradecerle a mis amigos con los cuales compartimos este camino y en el cual estamos llegando juntos al final, compartiendo vivencias cada día y entregándonos apoyo y motivación cuando más lo necesitábamos. Dar gracias por todos esos momentos de alegrías que hacían sobrellevar todo más fácil, y principalmente por la amistad incondicional que nos hemos brindado.

También mencionar los agradecimientos a los profesores que nos entregaron todos los conocimientos que adquirimos en estos años y los cuales son nuestra base para enfrentarnos a la vida laboral como un profesional.

Ana María Fuentes Alarcón

ÍNDICE

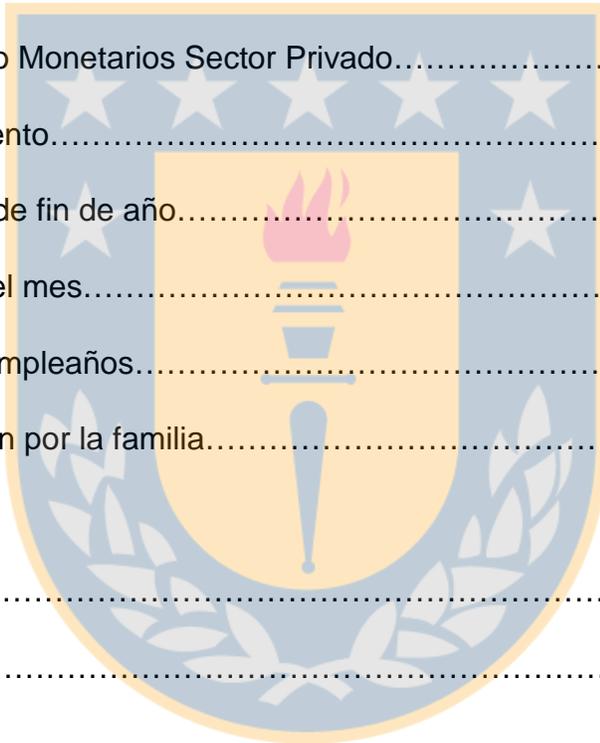
INTRODUCCIÓN.....	8
Planteamiento del tema.....	9
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Capítulo I: “Aspectos Generales y Legales”	
1.-Aspectos Generales.....	14
1.1.-Definiciones.....	14
a) Sector Público.....	14
a.1) Servicios Públicos Centralizados.....	15
a.2) Servicios Públicos Descentralizados.....	15
b) Sector Privado.....	16
c) Beneficios Monetarios.....	17
d) Beneficios no Monetarios.....	17
2.-Aspectos Legales.....	18
2.1) Normativas del Sector Público.....	18
a) Constitución Política del Estado.....	18
b) Ley N° 18.575.- Orgánica sobre “Bases Generales de la Administración del Estado”.....	19

c) Ley N° 18.834.- “Estatuto Administrativo del Sector Público”.....	20
i) Cargo Público.....	20
ii)Planta de Personal.....	20
iii) Empleo a Contrata.....	21
iv) Sueldo.....	21
v) Carrera funcionaria.....	25
vi) La Capacitación para la Promoción.....	26
vii) La Capacitación de Perfeccionamiento.....	26
viii) La Capacitación Voluntaria.....	26
ix) Movilización.....	27
x) Horas Extraordinarias.....	27
xi) Cambio de Residencia.....	27
xii) Perdida de Caja.....	27
xiii) Viáticos.....	27
d) Ley N° 18.883.- “Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales”.....	29
2.2.- Normativas Sector Privado.....	32
Capitulo II: “Beneficios Monetarios”	
1.-Tipos de Beneficios Monetarios.....	34
1.1-Beneficios Monetarios Sector Público.....	34
a) Beneficios o incentivos al retiro según ley N° 20.305.....	34

b) Remuneraciones, Ley N° 20.975, Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público y concede otros beneficios.....	35
c) Aguinaldos y otros beneficios, Ley N° 20.971	36
i) Aguinaldo de navidad y fiestas patrias.....	37
ii) Bono de escolaridad.....	39
iii) Bonificación extraordinaria trimestral.....	39
1.2.-Beneficios Monetarios Sector Privado.....	39
a) Remuneraciones.....	39
i) Sueldo.....	40
ii) Sobresueldo.....	40
iii) Comisiones.....	41
iv) Gratificación Legal.....	41
v) Incentivos de producción.....	41
vi) Méritos.....	42
vii) Asignaciones de pérdida de caja.....	42
viii) Movilización y colación.....	42
ix) Viáticos.....	42

Capítulo III: “Beneficios no Monetarios”

1.-Tipos de Beneficios no Monetarios.....	44
1.1.-Beneficios no Monetarios Sector Público.....	44
a) Permisos.....	44
b) Permiso sin remuneración.....	45
c) Seguridad del cargo.....	45
1.2.- Beneficios no Monetarios Sector Privado.....	45
a) Reconocimiento.....	45
b) Actividades de fin de año.....	46
c) Empleado del mes.....	46
d) Fecha de cumpleaños.....	46
e) Preocupación por la familia.....	46
Conclusión.....	47
Bibliografía.....	50
Linkografía.....	50



Anexos

1.-Tabla de sueldos mínimos en Chile al 31 de diciembre entre el 2009 y 2017,
Sector Privado.....52

2.-Tabla de reajustes anuales a los sueldos en el Sector Público.....53

3.-Comparaciones.....54



INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen disyuntivas sobre qué sector en Chile entrega mayores y mejores beneficios a sus colaboradores, esto principalmente porque hay diferencias marcadas entre uno y otro, como lo es el simple hecho de que al sector público lo rija completamente una ley y no así al sector privado donde si bien hay una ley que ampara a los trabajadores para no recibir menos de un beneficio mínimo no existen topes para la entrega de los incentivos y compensaciones que se les entregan a los trabajadores.

En este Seminario se mostrarán las diferencias que tienen ambos sectores en cuanto a la entrega de incentivos y compensaciones a sus trabajadores y junto con ello una descripción de las definiciones que abarca el tema. A la vez se describirán una serie de aspectos legales que intervienen en los sectores ya sea en el público, como lo son los Estatutos Administrativos que son las normas en las que se basa todo funcionario público y las leyes que lo acompañan como la Constitución Política del Estado y las que se han creado para la entrega de beneficios, puesto que en el sector público solo se puede hacer lo que una ley expresamente diga; y las leyes que acompañarán al sector privado como lo es el Código del Trabajo que viene a dar los montos mínimos a los que tiene derecho un trabajador pero no se restringe el monto máximo que un empleador le puede entregar a sus colaboradores. Se mencionarán los beneficios ya sean monetarios o no monetarios que pudiera percibir cada trabajador en ambos sectores con sus respectivos requisitos y restricciones según el caso.

PLANTEAMIENTO DEL TEMA

En la actualidad de nuestro país se puede observar a grandes rasgos las diferencias de beneficios a los trabajadores que se generan entre el sector público y el sector privado en ámbitos como lo son la estabilidad laboral, salarios, bonos y distintos beneficios de incentivo los cuales pueden ser monetarios y no monetarios, los cuales son inquietudes de las personas al momento de elegir un trabajo entre uno y otro sector. Poder conocer cuál es la reglamentación laboral vigente para cada uno de los sectores, ya que la principal diferencia es que el sector público se rige por lo que esté estipulado expresamente en una ley como por ejemplo el Estatuto Administrativo para el Sector Público no Municipal (ley 18.834) y el Estatuto Administrativo Municipal (ley 18.883). Caso contrario ocurre con el sector privado donde no hay restricciones para la entrega de beneficios a sus trabajadores.

El tema de la estabilidad laboral pasa por entrar al sistema público mediante concurso y asegura al funcionario posesión absoluta del cargo adquirido lo cual le entrega estabilidad laboral algo que en el sector privado no es así porque a pesar de estar con un contrato indefinido, el empleador le puede dar término en cualquier momento aludiendo al artículo 161 número 1 del Código del Trabajo.

Se puede observar cómo a través de los años los trabajadores del sector público han demostrado tener un gran descontento en sus empleos y sus principales peticiones siempre apuntan a un mayor salario, punto que no se ve muy reflejado en la práctica, ya que, si bien el sector público se moviliza y manifiesta mucho más que el sector privado, este siempre queda más abajo en promedio respecto de los ingresos mínimos. De igual manera, este último ha realizado movilizaciones a lo largo del tiempo, pero sin mayores alcances como son las realizadas por los funcionarios públicos.

Otra diferencia importante es la de los salarios, los que en el sector público están determinados por grados de una Escala Única de Remuneraciones, siendo los grados más altos los que tienen pisos salariales más bajos, no así en el sector privado donde es el empleador quien fija un salario para el cargo a ocupar, el cual puede variar entre una empresa y otra, pero nunca será más bajo que el ingreso mínimo mensual fijado por el Estado mediante una ley.

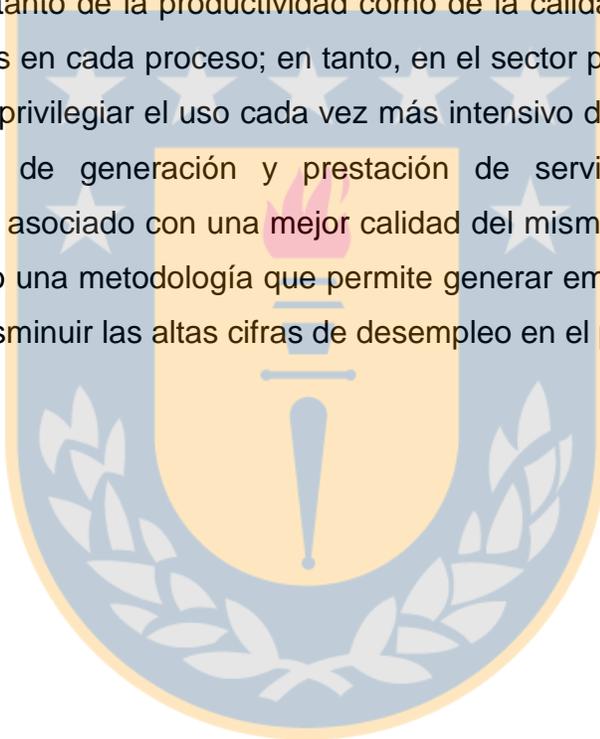
Ahora bien, cada empleado que pertenezca al sector público gozará de bonos y beneficios que están establecidos por el Estatuto Administrativo que es el que los rige, mientras que los del sector privado gozarán de bonos y beneficios solo si el empleador decide hacerlo ya que no hay ley que obligue a otorgarlos. En el sector privado, el empresario puede establecer sistemas de compensaciones y beneficios como una buena práctica de Responsabilidad Social.

Hoy en día se presentan diferencias claras en ambos sectores, tanto público como privado, siendo de mayor preferencia para la mano de obra el Sector Público, debido a la estabilidad laboral que éste ofrece perdurable en el tiempo a la vez teniendo ciertas representaciones como son las Asociaciones de Funcionarios, las cuales defienden sus intereses y bienestar; esto conlleva a la Seguridad Laboral del Trabajador ya que se siente representado y protegido de las entidades gubernamentales.

Por otra parte, las Entidades Privadas, en las cuales podemos encontrar diversas oportunidades de trabajo son de carácter más relativo teniendo la relación en el tiempo en que perduran sus trabajos, la Industria si bien es la mayoritaria en generar empleos en Chile también es cortoplacista ya que tiene tendencias a trabajos esporádicos o proyectos civiles en los cuales se mueven grandes masas de mano de obra a plazo fijo conllevando esto a la baja continuidad y estabilidad laboral de las personas.

En conclusión, tanto en el sector público como en el privado, se demuestra una preocupación por el individuo como persona y están conscientes que la fuerza laboral como tal está siendo superada por el avance de la industrialización y el vertiginoso mayor avance de las tecnologías, en lo que se ha denominado la macro industria.

Hoy en día, la tendencia del sector privado es reemplazar la mano de obra por maquinarias y equipos de alta sofisticación, porque se entiende que con ello hay un notorio avance tanto de la productividad como de la calidad de los bienes y servicios generados en cada proceso; en tanto, en el sector público se continúa con la tendencia a privilegiar el uso cada vez más intensivo de la mano de obra en cada proceso de generación y prestación de servicios, lo cual no necesariamente va asociado con una mejor calidad del mismo. Este método se ve solamente como una metodología que permite generar empleos, no siempre justificados para disminuir las altas cifras de desempleo en el país.



OBJETIVO GENERAL

El propósito de este seminario es investigar y analizar los distintos beneficios monetarios y no monetarios que se les entrega a los trabajadores en Chile ya sea que pertenezcan al Sector Público o al Sector Privado. Poder mostrar cómo pueden existir tan grandes diferencias si todos trabajan en un mismo país, cómo pueden basarse en normas y estatutos totalmente distintos al momento de hablar de los beneficios que se les entregan a los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar los beneficios a los trabajadores en el sector público según las leyes.

Identificar los beneficios a los trabajadores en el sector privado.

Identificar las diferencias en los beneficios monetarios entre sector público y sector privado.



CAPITULO I

“ASPECTOS GENERALES Y LEGALES”



1.- ASPECTOS GENERALES.

Como principal e importante punto es definir los conceptos que se utilizarán o a los que se dará gran relevancia en este seminario, ya que es muy importante poder identificar hacia donde apuntan los términos que se tratarán en él.

1.1.- DEFINICIONES:

a) Sector Público:

Como concepto general el Sector Público es el conjunto de organismos administrativos, mediante los cuales el Estado cumple, y hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes del país. Estos organismos pueden ser Centralizados y Descentralizados, se rigen por las Normas del Derecho Público, es decir, solo deben hacer aquello que está expresamente aprobado en la legislación que sea aplicable a cada una de las instituciones que se mencionarán a continuación.

Dentro de las que se pueden incluir en el Sector Público están el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial y organismos públicos autónomos, instituciones o empresas que realizan alguna actividad económica en nombre del Estado, esto quiere decir que son todas aquellas actividades en las que el Estado tiene control y que son su responsabilidad directa.

La Administración del Estado en nuestro país está constituida por organismos como los Ministerios, las Gobernaciones Provinciales, las Intendencias Regionales, la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades, empresas públicas creadas por ley y los órganos y servicios públicos que fueron creados para dar cumplimiento a la función administrativa del

Estado. De acuerdo con la Constitución Política, el Gobierno y la Administración del Estado corresponden al Presidente de la República, quien es el Jefe de Estado.

Todo organismo del Estado se someterá a la constitución y a las leyes y solo se les permitirá tener atribuciones que estén expresamente estipuladas en el ordenamiento jurídico. Cada funcionario de este sector se someterá a un régimen jerarquizado y disciplinado.

a.1) Servicios Públicos Centralizados:

Son aquellos que actúan bajo la personalidad jurídica y con los bienes y recursos del fisco y estarán sometidos a la voluntad del Presidente de la República, a través del Ministerio que corresponda.

a.2) Servicios Públicos Descentralizados:

Son aquellos que actúan con la personalidad jurídica y el patrimonio propio que la ley les asigne y están bajo la supervisión del Presidente de la República, a través del Ministerio que corresponda. La descentralización podrá ser funcional, esto quiere decir que el Estado asigna una función técnica o de servicios a una entidad gestora como por ejemplo una empresa pública; o territorial esto quiere decir que se traspa el poder decisorio a órganos cuyo ámbito de actividad lo constituye un territorio o una localidad como lo es por ejemplo el dividir el país en regiones o en comunas que son administradas por una Municipalidad.

b) Sector Privado:

El Sector Privado se contrapone al Sector Público ya que sus actividades están hechas con fines de lucro y no son controladas por el Estado.

Este sector se puede desarrollar de variadas formas ya que puede ir de lo más simple que puede ser desde el ejercicio individual de una persona que tenga una actividad empresarial, hasta llegar a una diversidad de formas jurídicas.

Su papel dentro del país es fomentar el desarrollo y la creación de empleo. Es en este sector donde una empresa puede crear Sistemas de Compensaciones, que es el conjunto de beneficios monetarios y no monetarios que están destinados a reconocer, motivar, comprometer y fidelizar a sus trabajadores. Todo esto será solo a criterio de los dueños de las empresas debido a que no se someten a ninguna ley que les prohíba entregar estos tipos de beneficios a los trabajadores.

El Sector Privado que apunta a ofrecer menos puestos de trabajo, pero con un mayor nivel de exigencia para el individuo que ocupe algún cargo, lo que implica que una persona con capacidades limitadas será fácilmente reemplazada por otra que sí cumpla con las exigencias que el cargo necesita, y en muchos casos no apunta a la estabilidad laboral. Por ello, es que son las personas más jóvenes quienes buscan oportunidades en el Sector Privado pues no buscan la estabilidad laboral, sino que están interesados en obtener mayores ingresos económicos antes que una proyección laboral a largo plazo, no, así como la tendencia de personas más adultas que optan por lograr un empleo que les entregue una estabilidad laboral ya que a medida que pase el tiempo les será más difícil encontrar una fuente laboral.

c) Beneficios monetarios:

El beneficio monetario es un factor importante dentro de los sectores, ya que estos son una motivación fundamental para el trabajador. Al entregar incentivos económicos los trabajadores se sienten más comprometidos y motivados con su fuente laboral y esto genera efectos positivos como aumento de la productividad y calidad del desempeño de los trabajadores trayendo como consecuencia trabajar más en equipo con lo cual les ayudará a tener un mejor rendimiento y poder cumplir con los objetivos de la organización a la cual pertenecen, sea ésta con o sin fines de lucro.

Como los principales y más importantes beneficios monetarios están los sueldos, bonos, comisiones, asignaciones por méritos o por funciones especiales; todos estos son pagados a los trabajadores en forma periódica.

d) Beneficios no monetarios:

Como bien su nombre lo indica son beneficios que se le entregan a los trabajadores, pero no en forma de dinero, sino que buscan incentivar a los colaboradores a través del reconocimiento público, y apuntando siempre a satisfacer un grupo de necesidades complementarias y de una gran importancia para cada trabajador.

Este tipo de beneficios se centra en crear relaciones cercanas con los trabajadores, como lo puede ser que los superiores sepan el puesto que ocupa cada empleado, otorgarles la tarde libre en el día de su cumpleaños, o tener horarios flexibles para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar.

2.- ASPECTOS LEGALES

Para la realización de este seminario que investiga las diferencias entre los beneficios laborales del Sector Público versus los del Sector Privado debe tenerse en cuenta cada ley o normativa que viene a regular cada sector, marcándose una diferencia notoria entre uno y otro; dando una referencia de cómo se aplica cada una de ellas en cada sector, y cuáles han sido creadas para algún sector en específico.

2.1.- Normativas del Sector Público:

Como principal punto se debe mencionar que el Sector Público solo tiene permitido hacer lo que esté expresamente escrito en una ley. A continuación, nombraremos cada una de ellas:

a) Constitución Política del Estado:

En este texto se deja claro que cada órgano del Estado debe someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República, tal cual como lo dice el artículo nº6 de dicha Constitución. Se deja claro que la ley determinará las profesiones que requieran grado o título universitario y las condiciones que se deben cumplir para ejercer cada profesión.

Es aquí donde se establece que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades.

Además, se garantiza la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que ésta deba fundarse y se asegurará la igualdad de oportunidades de ingreso a ella, así como del perfeccionamiento a cada funcionario. Así también cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus Organismos o de las Municipalidades podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley; todo esto establecido en el artículo nº 38 de dicha Constitución.

b) Ley N° 18.575.- Orgánica sobre “Bases Generales de la Administración del Estado:

Es el Presidente de la República quien tiene el control del Estado y la Administración de éste, recibiendo la colaboración de los órganos que establezca la ley.

La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Gobernaciones Provinciales, las Intendencias Regionales, y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley, tal como se señala en el 1º artículo de esta ley.

Es esta ley la que indica que los órganos del Sector Público solo pueden someterse a lo que esté dispuesto en alguna disposición legal especial.

Cada funcionario del Estado estará en un régimen jerarquizado y disciplinado y deberán cumplir las órdenes que imparta el superior jerárquico.

Todo el personal del Estado se regirá por normas estatutarias que establezcan la ley donde se controlarán el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de sus funciones. Cada funcionario deberá ingresar a la planta de un servicio del Estado previo concurso público.

Esta ley no se aplicará a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas, y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia, y a las Empresas Públicas creadas por ley, todos estos órganos que se regirán por normas constitucionales pertinentes según corresponda, tal como se presenta el artículo nº 21 del presente título; ya que estos órganos mencionados se regirán bajo la ley N° 20.285.

c) Ley Nº 18.834.- “Estatuto Administrativo del Sector Público”:

Esta ley entrega las normas por las cuales se regirá la relación entre el Estado y el personal de las Gobernaciones, las Intendencias, los Ministerios y de los Servicios Públicos Centralizados y Descentralizados creados por ley, recordando lo mencionado en la letra anterior donde hay excepciones que se establecen en el artículo Nº 21 de la ley Nº 18.575.

También se encuentran diferentes definiciones que están siempre presentes en el Sector Público como lo son:

- i) Cargo Público:** Es aquel que se presenta en las plantas o a contrata en cualquiera de las instituciones que se nombran en el artículo 1º de esta ley y a través del cual se realice una función administrativa.

- ii) Planta de personal:** Es la agrupación de cargos que mantienen una permanencia en cada institución del Estado designados por ley y que se conformarán de acuerdo con el artículo 5º de la presente ley, donde se estipula que cada institución del Estado sólo podrá tener como personal de planta los cargos de Directivos, de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares. Como se expresa en el artículo 4º de este Estatuto, cada cargo de planta podrá tener el carácter de Titular siendo aquellos funcionarios que se nombran para ocupar un cargo vacante y a los cuales se puede ingresar solamente mediante concurso público y entrará en el último grado de la planta respectiva; Suplentes son los funcionarios que en esa calidad son designados a ocupar un cargo vacante o reemplazando a un Titular por alguna circunstancia específica en un lapso de tiempo no inferior a 15 días ni superior a seis meses; o Subrogantes que son aquellos funcionarios que entran a

reemplazar al Titular o al funcionario Suplente cuando cualquiera de los dos este incapacitado de realizar sus funciones por cualquier causa justificada.

iii) Empleo a contrata: Son cargos de tipo transitorio que se consultan en la dotación de cada institución, estos cargos solo durarán hasta el 31 de diciembre de cada año y se podrá pedir una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación; estos funcionarios no podrán exceder el 20% del total de los cargos de planta de cada institución.

iv) Sueldo: Es la retribución pecuniaria (todo lo relacionado con dinero en efectivo) de carácter fijo y en periodos iguales, cada retribución asignada a un funcionario público según el grado en el que se encuentre en la Escala Única de Sueldos del sector público, cuyos montos se reajustan por ley una vez al año.

En Chile según encuestas de INE los funcionarios de sector público perciben un ingreso promedio de los sueldos de \$756.435, posesionándose muy por arriba de los \$537.586 que promedia el sector privado.

Para el presente año 2017, los sueldos reajustados en diciembre del 2016 vigentes para el personal del sector público son los que se muestran a continuación:



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
 División de Personal de la Administración del Estado
 Unidad de Estudios Remuneratorios

ESCALA ÚNICA DE SUELDOS DECRETO LEY N° 248, DE 1973
 LEY N° 20 975 Vigencia a contar de 01.12.2016 (3,2%)

Grados	Sueldo Base	Asig. Profesional Ley N° 19.185 art. 19°	Asig. Resp. Supe. 40% S.B.	Asig. Ley 19.185, art 18° (substituta D.L. N° 2.411, de 1978 - D.L. N° 3.551 de 1981 - Ley N° 18.717)				Asig. Esp. D.L. N° 3.551 (*)	D.L. N° 2.411 de 1978 (*)		Ley N° 18.717 - Art. 4. (*)		Grados	
				Aut. De Gob. - Jefes Super. Servicios	Directivos c/prof	Directivos s/prof	Profesionales		Tec. Admin. y Aux.	Art 1 - Art. 11	Proce. Data	Grados Altos		Grados Bajos s/prof
A	680.457	544.367		1.627.431				1.588.286				17.628		A
B	666.596	533.280		1.597.370				1.558.234				17.628		B
C	641.251	513.003		1.592.856				1.553.717				17.628		C
1-A	639.197	511.360	255.679	1.189.689								17.628		1-A
1-B	673.204	538.567	269.282	1.253.817								18.938		1-B
1-C	660.033	528.028	264.013	1.230.106	1.301.485	812.155						18.938		1-C
2	647.083	517.666	258.833	1.206.791	1.206.270	803.825						18.938		2
3	610.489	488.395	244.196	1.140.928	1.139.886	795.576						18.938		3
4	575.948	460.755	230.379	1.078.753	1.077.185	787.391	1.026.915					18.938		4
5	543.367	459.262		1.020.107	1.059.726	779.286	931.227		29.923			18.938		5
6	512.570	410.052			915.994	726.275	871.143		29.923			18.938		6
7	472.463	374.159			841.135	672.007	828.323		29.923			18.938		7
8	437.431	335.578			755.914	624.544	747.704		29.923			18.938		8
9	404.988	303.683			685.413	582.082	686.418	298.044	29.923			18.938		9
10	375.015	274.823			626.509	530.317	627.406	293.174	29.923	29.923		18.938		10
11	347.260	248.712			575.262	484.406	576.049	286.780	27.522	27.522		18.938		11
12	321.535	225.077			528.253	436.303	528.924	280.555	25.466	25.466		54.181	18.938	12
13	297.708	202.146			489.988	414.290	490.546	275.086	23.744	23.744		61.558	18.938	13
14	275.611	181.462			449.997	396.116	450.442	269.489	12.050	22.021		70.475	18.938	14
15	255.214	162.887			413.302	371.219	413.635	260.245	20.296	20.296		70.475	18.938	15
16	236.262	146.220			379.617	346.115	379.841	247.285	18.918	18.918		68.391	18.938	16
17	218.769	131.260			348.711	324.951	348.825	243.197	17.199	17.199		68.391	18.938	17
18	202.570	114.677			347.020	305.439	347.020	237.428	16.159	16.159		68.391	61.558	18
19	189.322	91.013					325.244	230.900	29.247	29.247		72.431	70.499	19
20	176.945	72.236					303.814	218.395	25.466	25.466		72.431	70.499	20
21	165.353	57.330					283.865	209.394	23.744	23.744		72.431	70.499	21
22	154.548	45.495					265.289	192.794	22.360	22.360		67.626	71.269	22
23	144.436	36.110					247.984	172.926	20.655	20.655		67.626	71.269	23
24	134.978							157.658	19.278	19.278		67.626		24
25	126.151							152.603	18.236	18.236		64.897		25
26	117.835							142.343	16.870	16.870		64.897		26
27	110.124							135.994	15.815	15.815		64.897		27
28	102.966							130.233	14.801	14.801		66.489		28
29	96.251							125.309	13.774	13.774		66.489		29
30	93.838							117.335	8.941	8.941		66.489		30
31	91.569							108.498	7.232	7.232		66.489		31

Otras bonificaciones establecidas según la Escala Única de Sueldos:

BONIFICACIÓN DE SALUD LEY N° 18.566						
		LEY N° 20.975	Vigencia a contar de 01.12.2016 (3,2%)			
Grados	Autoridades de Gobierno	Jefes Superiores de Servicio	Directivos Profesionales	Directivos No Profesionales	Profesionales	No Profesionales
A	119.567					
B	117.297					
C	116.941					
1-A		83.672				
1-B		90.950				
1-C		91.981	91.981	69.572		
2		93.015	93.015	68.198		
3		95.918	95.918	64.358		
4		98.642	98.642	60.695	98.642	
5		106.330	102.662	54.812	98.975	23.825
6			96.824	51.700	93.368	22.674
7			82.330	47.653	79.305	21.153
8			76.213	44.123	73.419	19.841
9			67.993	33.536	67.993	18.620
10			62.950	31.049	62.950	17.505
11			58.298	28.762	58.298	16.175
12			53.973	27.646	53.973	16.005
13				25.677	45.718	14.907
14				24.509	42.327	13.421
15				22.818	39.163	13.584
16				21.116	36.274	12.564
17				19.659	33.599	11.714
18				18.297	21.999	12.122
19					21.307	12.482
20					20.015	11.575
21					18.815	10.953
22					17.759	8.554
23					16.692	8.101
24						7.720
25						6.962
26						6.626
27						5.443
28						5.482
29						5.279
30						4.804
31						4.669

BONIFICACIÓN COMPENSATORIA PREVISIONAL LEY N° 18.675												
LEY N° 20.975				Vigencia a contar de 01.12.2016 (3,2%)								
Grados	Autoridades de Gobierno		Jefes Superiores de Servicios		Directivos Profesionales		Directivos No Profesionales		Profesionales		No Profesionales	
	Art.10°	Art.11°	Art.10°	Art.11°	Art.10°	Art.11°	Art.10°	Art.11°	Art.10°	Art.11°	Art.10°	Art.11°
A	174.492	73.373										
B	176.604	74.233										
C	180.468	75.824										
1-A	180.795	74.059										
1-B			196.284	80.399								
1-C			198.288	81.229	198.288	81.229	168.728	63.597				
2			200.270	82.024	200.270	82.024	165.415	62.339				
3			205.849	84.326	205.849	84.326	156.071	58.797				
4			211.121	86.493	211.121	86.493	147.221	55.492	211.121	86.475		
5			216.097	88.516	219.484	88.323	132.948	50.105	223.171	88.105	57.804	21.777
6					232.426	89.766	125.416	47.271	235.898	89.539	54.994	20.726
7					199.710	75.251	115.601	43.567	192.378	72.485	51.331	19.331
8					184.915	69.681	107.037	40.343	178.121	67.117	48.135	18.148
9					164.908	62.152	81.345	30.657	164.908	62.152	45.170	17.021
10					152.708	57.547	75.322	28.387	152.708	57.547	42.423	16.004
11					141.409	53.284	69.761	26.272	141.409	53.284	39.233	14.797
12					130.927	49.344	68.798	25.927	130.927	49.344	40.551	15.273
13							64.018	24.135	110.888	41.792	37.918	14.280
14							61.214	23.072	102.664	38.695	34.317	12.944
15							57.102	21.534	95.063	35.815	34.716	13.082
16							52.932	19.930	88.008	33.171	32.215	12.129
17							49.408	18.621	81.493	30.721	30.155	11.366
18							46.147	17.393	55.073	20.768	31.136	11.744
19									53.397	20.133	31.824	11.997
20									50.293	18.949	29.645	11.182
21									47.355	17.855	28.127	10.595
22									44.799	16.876	21.865	8.250
23									42.256	15.923	20.808	7.841
24											19.870	7.488
25											17.781	6.680
26											16.994	6.411
27											14.042	5.279
28											14.062	5.312
29											13.584	5.132
30											12.454	4.694
31											12.129	4.572

v) Carrera funcionaria: Se establece que es aplicable al personal Titular de Planta, apuntando a principios jerárquicos, profesionales y técnicos que les aseguran a los funcionarios una igualdad para ingresar al sistema público, estabilidad laboral, oportunidad de ascenso y capacitaciones para aumentar sus capacidades técnicas para un mejor desempeño en sus labores diarias.

Se plantean los siguientes requisitos que se deben cumplir para ingresar como funcionario a la planta de los organismos de la Administración del Estado:

-) Ser ciudadano; de igual manera podrá un extranjero trabajar en casos puntuales en el Sector Público, pero solo en empleos a contrata y con fines profesionales específicos, nunca ocupar un cargo de Planta dentro del sistema público.
-) Tener salud compatible con el cargo al que postule.
-) Poseer el nivel de educación o título profesional que por el tipo de empleo exija la ley, conforme al escalafón bajo el cual será contratado.
-) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización en los casos que fuere necesario.
-) No haber sido destituido de algún cargo público por indisciplina o mala calificación.
-) No hallarse condenado por algún delito.

El ingreso a cualquier cargo en calidad de titular deberá realizarse a través de concurso público y podrán postular todos quienes cumplan los requisitos.

Cada funcionario del Estado tendrá derecho a capacitaciones, de las cuales se mencionarán a continuación:

vi) La capacitación para la promoción:

Se capacita a los funcionarios para que puedan optar a cargos de mayor rango, dando preferencia a la postulación según el escalafón. La participación en esta capacitación es voluntaria, cada funcionario decide si desea realizar la capacitación.

vii) La capacitación de perfeccionamiento:

Aquí la selección de los funcionarios para realizar la capacitación será mediante un concurso, y está diseñada para entregarle nuevas herramientas para que realice de mejor forma el cargo en el que se desempeña.

viii) La capacitación voluntaria:

El jefe superior de la institución determinará el tipo de capacitación que se necesite ya que es una capacitación que cubre los intereses y es de importancia para la institución, se seleccionarán mediante concurso los postulantes interesados.

Todo funcionario que haya sido seleccionado a las capacitaciones deberá asistir como obligación, desde el momento de su selección.

En la presente ley se deja claro que cada funcionario público tendrá el derecho a recibir estabilidad laboral y el derecho a subir de grado, salvo los cargos que sean de exclusiva confianza; a permisos, licencias, uso de feriados. Cada funcionario tendrá derecho a percibir una remuneración por los servicios prestados además de todo tipo de asignaciones que establezca la ley.

Asignaciones que establece dicha Ley:

ix) Movilización:

Se les entregarán a funcionarios que por su cargo deben efectuar funciones fuera de su oficina donde habitualmente realiza sus funciones.

x) Horas Extraordinarias:

Se le otorgará a todo funcionario que realice labores en días feriados, festivos, sábados o domingos y de igual manera a aquellos que deban ejecutar trabajos nocturnos. Todo esto se compensará en descanso al funcionario con los respectivos recargos que la ley determine y se pagará en dinero sólo si por razones de buen servicio es imposible dar descanso al personal y si existen recursos financieros disponibles en el presupuesto de la institución.

xi) Cambio de residencia:

Será entregada a cada trabajador que por cumplir una nueva labor en su cargo se vea en la obligación de cambiar su domicilio habitual; no obstante, una vez terminada las labores que se fue a desempeñar vuelva a su residencia de origen.

xii) Pérdida de caja:

Cada funcionario que por la naturaleza de su cargo deba manejar dinero recibirá esta asignación.

xiii) Viáticos: Asignaciones contempladas en leyes específicas para financiar los traslados para desempeñar funciones fuera del lugar habitual de trabajo.

Las asignaciones también están regidas dentro de la Escala Única de Sueldos.

OTROS ESTIPENDIOS (a contar de 01.12.2016)									
PÉRDIDA DE CAJA LEY N°18.834									
DTO. 845/74 Hacienda (define tramos)									
1a Cat 15% Gr.31° EUS									13.735
2a Cat 10% Gr.31° EUS									9.157
3a Cat 5% Gr.31° EUS									4.578
MOVILIZACIÓN LEY N° 18.834									
DTO. 845/74 Hacienda (define tramos)									
1a Cat 40% Gr.31° EUS									36.628
2a Cat 35% Gr.31° EUS									32.049
3a Cat 30% Gr.31° EUS									27.471
VIÁTICOS EN MONEDA NACIONAL									
Art. 4 DFL 262/77, modif por DS 1.363/92 (Hcda)					DFL 262/77 Art. 4 bis, modificada por Ley 20.883				
PARA GDO	100% **	40%	30%	20%	PARA GDO	100% **	40%	35%	24%
A	108.873	43.549	32.662	21.775	A al 4°	76.704	30.682	26.846	18.409
B y C	102.069	40.828	30.621	20.414	5° al 10°	54.337	21.735	19.018	13.041
1-A al 4°	76.704	30.682	23.011	15.341	11° al 31°	44.098	17.639	15.434	10.584
5° al 10°	54.337	21.735	16.301	10.867	Ley 15.076	44.098	17.639	15.434	10.584
11° al 21°	44.098	17.639	13.229	8.820	Ad.Honorem	21.061	8.424	7.371	5.055
22° al 31°	32.799	13.120	9.840	6.560					
Ley 15.076	44.098	17.639	13.229	8.820					
Ad.Honorem	21.061	8.424	6.318	4.212					
** Afecto al límite del art. 8 del D.F.L. N° 262, 1977, Min. Hacienda.									
VIÁTICO INTERNACIONAL									
Decreto N° 1, de 1991, Min. Hacienda (Fija monto de viático)									
Hasta el 31.12.2016					A contar de 01.01.2017				
ASIGNACIÓN FAMILIAR									
Ley N° 20.935 a contar de 01.07.2016					Ley N° 20.935 a contar de 01.01.2017				
Ingreso hasta \$ 270.196				10.577	Ingreso hasta \$ 277.016				10.844
Ingreso entre \$ 270.196 y \$ 394.651				6.491	Ingreso entre \$ 277.016 y \$ 404.613				6.655
Ingreso entre \$ 394.651 y \$ 615.521				2.052	Ingreso entre \$ 404.613 y \$ 631.058				2.104
Ingreso superior a \$ 615.521				0	Ingreso superior a \$ 631.058				0
INGRESO MÍNIMO									
Ley N° 20.935 a contar de 01.07.2016					Ley N° 20.935 a contar de 01.01.2017				
Ingreso MIN MENSUAL				257.500	Ingreso MIN MENSUAL				264.000
Ingreso MIN NO REM				166.103	Ingreso MIN NO REM				170.269
22,2757%	I.M.No REM			37.001	22,2757%	I.M.No REM			37.929

Se estipula en este Estatuto el feriado al que tendrán derecho los funcionarios públicos otorgándole el descanso según la antigüedad como trabajador, como se indica a continuación:

Menos de Quince años de servicio, tendrán derecho a quince días hábiles.

Con Quince o más años de servicio, se les otorgarán veinte días hábiles.

Con más de veinte años de servicio, tendrán derecho a veinticinco días hábiles.

Se contarán para efectos de los años de trabajo todos aquellos que se hayan realizado ya sean en el Sector Público o en el Sector Privado.

d) Ley N° 18.883, "Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales":

En esta ley se da a conocer todo lo que se aplicará a los funcionarios que hayan sido nombrados en las plantas de las Municipalidades y así también sucede con los funcionarios que se encuentren a contrata, esto será respecto a todo aquello que sea compatible con el cargo que se desempeña.

Cada funcionario de planta de las municipalidades es aquellos que están de forma estable y permanente en sus cargos y son funcionarios a contrata aquellos que tienen la característica de transitorios. Estos cargos a contrata no podrán percibir más del 40% del total de las remuneraciones que se paga el personal de planta de las Municipalidades.

En este Estatuto también se hace mención a las personas contratadas a honorarios ya que son éstas quienes quedan fuera de toda norma legal que regula a los servicios del sector público, y solo se regirán por lo que esté estipulado en los respectivos contratos de trabajo. Este tipo de personas solo podrá contratarse en actividades que no sean habituales dentro de las labores de las Municipalidades y no tendrán el carácter de funcionarios. Cada contrato a honorario tendrá termino cuando el órgano público lo estime conveniente. Toda

persona que sea contratada a base de honorarios dentro de un organismo público no tendrá derecho a ningún tipo de beneficio de los que se les entrega a los funcionarios de planta o a contrata de las instituciones estatales.

En la planta de personal se encontrarán ciertos cargos de carácter permanente que se han asignados por ley como lo son Directivos, Profesionales, Jefaturas, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. Cada uno de estos cargos tienen una posición en el siguiente escalafón como se menciona en el artículo n°7 del presente estatuto:

Alcalde	del grado 1 al 6
Directivos	del grado 3 al 10
Profesionales	del grado 5 al 12
Jefaturas	del grado 7 al 12
Técnicos	del grado 9 al 17
Administrativos	del grado 11 al 18
Auxiliares	del grado 13 al 20



La definición de sueldo que se menciona en este Estatuto da referencia a toda retribución pecuniaria (en dinero) de carácter fijo dependiendo del grado o nivel en el que se encuentre el funcionario. Con respecto a la carrera funcionaria viene a regular a los funcionarios titulares de planta de la misma forma que se establecía en el Estatuto Administrativo 18.834; como también estos funcionarios de planta pueden ser Titulares, Suplentes o Subrogantes. Cada funcionario tendrá derecho al ascenso cuando exista un cargo vacante en el escalafón jerárquico respectivo.

Todo funcionario municipal tendrá una jornada laboral que no podrá exceder las 44 horas semanales que se dividirán de lunes a viernes y no pudiendo superar las 9 horas diarias de trabajo.

Cada trabajo que se realice de forma extraordinaria al horario de trabajo se compensará con tiempo de descanso complementario que será equivalente al mismo tiempo trabajado de forma extraordinaria más un aumento del 25%, y si esto no fuere posible por cualquier motivo al funcionario se les hará un recargo en sus remuneraciones el cual corresponderá a un aumento del 25% del valor de la hora diaria de trabajo.

Cualquier trabajo que se deba realizar en forma extraordinaria, pero en días sábados, domingos, festivos o trabajos nocturnos se le compensarán al trabajador con un descanso del mismo tiempo que trabajo más un aumento del 50%, y de no ser posible lo anterior se le pagará el valor de la hora ordinaria de trabajo más un abono del 50%.

Un gran beneficio que tienen los funcionarios municipales con respecto a los demás es que no están obligados a trabajar en las tardes de los días como el 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, pudiendo de igual manera el alcalde disponer de labores extraordinarias que deban realizar, según el artículo n° 63.

Todos y cada uno de los funcionarios tendrá el derecho de gozar de la estabilidad laboral y de poder ir subiendo en el escalafón, tendrán el derecho de poder hacer uso de permisos, licencias y feriados, también tendrá la posibilidad de capacitación.

2.2.- Normativas Sector Privado:

A grandes rasgos se puede decir que en el Sector Privado todo está permitido en cuanto a los sistemas de remuneraciones y compensaciones a los trabajadores. Se puede hacer todo aquello que no está prohibido en la ley.

Solo es el Código del Trabajo el que viene a controlar los beneficios mínimos que se les pueden entregar a los trabajadores como lo son el sueldo mínimo mensual, la gratificación legal, los días de vacaciones a los que tiene derecho cualquier trabajador que pertenezca al sector privado en Chile.

Como consecuencia favorable para todo trabajador que esté en este sector es que no hay topes para recibir los beneficios que cada empleador quiera entregarles a sus colaboradores ya sean en forma monetaria o no monetaria ya que es a criterio de cada empleador el tipo, la calidad y la duración del beneficio que quiera entregar a los trabajadores de su empresa.

Ahora bien, como en este Sector se persiguen fines de lucro, cada beneficio que se entregue independientemente cual sea el tipo, siempre estará dirigido a mantener contento a los trabajadores para así obtener mejores y mayores rendimientos en la producción de sus negocios, es por esto mismo que no reparan en gastos al momento de entregarles incentivos a cada empleado.

CAPITULO II

“BENEFICIOS MONETARIOS”



1.- TIPOS DE BENEFICIOS MONETARIOS

Los incentivos en el Sector Público tuvieron mayor relevancia en los años 70', por una crisis del sector, estos incentivos por desempeño vienen a reemplazar un sistema de méritos y de carrera, siendo estos sistemas a largo plazo lo que significaba en los trabajadores recibir estos beneficios en períodos muy largos.

Los incentivos o beneficios al Sector Público se enfocan en las remuneraciones, aguinaldos y bonos que han tenido varios incrementos por las negociaciones realizadas por los trabajadores, siendo estos obligatorios para los que cumplan con los requisitos establecidos según las leyes correspondientes.

1.1.- Beneficios Monetarios Sector Público:

a) Beneficios o incentivo al retiro según Ley 20.305:

Este beneficio solo se otorgará a personal con cargo de planta o a contrata y también para aquellos contratados según el Código del Trabajo, que desempeñen sus funciones en organismos públicos como lo son las Gobernaciones, Intendencias, Ministerios, Contraloría General de la República, Establecimientos Educativos del país, Consejo Nacional de Televisión, Municipalidades, y todo trabajador de la Administración del Estado de Chile.

Cada uno de los funcionarios que pertenezcan a alguna de las instituciones del Estado mencionadas anteriormente, tendrá derecho a percibir el bono que en la actualidad tiene un valor de \$50.000, solo si el funcionario está afiliado a un sistema de pensiones según decreto Ley 3.500 que trata de pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia y el funcionario debe cotizar en este sistema por todo el ejercicio de su labor en el sistema público.

Para tener derecho al bono se deben cumplir requisitos como:

- 1) Ser de alguna de las instituciones del Estado mencionadas anteriormente a la fecha de postulación.
- 2) Tener como mínimo 20 años de servicio en alguna de las instituciones mencionadas.
- 3) Tener una tasa de reemplazo igual o inferior a 55%, este porcentaje se obtiene al dividir el monto mensual de la pensión líquida por la remuneración líquida promedio.
- 4) Tener la edad de jubilación, ya sea de 60 años para las mujeres o 65 años en el caso de los hombres.
- 5) Que sus funciones en las instituciones del Estado terminen por renuncia voluntaria o por estar en edad de jubilación.

La ley 20.305 tiene por defecto no acoger a todos los funcionarios públicos, es por esto por lo que los trabajadores han propuesto incluir modificaciones para poder regularizar por qué le rechazan el bono del incentivo al retiro por parte de la Tesorería General de la República, ya que este bono ayuda a mejorar las pensiones incrementándolas.

b) Remuneraciones, Ley N°20.975, otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público y concede otros beneficios:

Esta ley entrega como beneficio un incremento del 3,2% en los sueldos, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, ya sean imponibles o no imponibles a todo trabajador del sector público incluidos los profesionales que se rigen por la ley 15.076 como lo son los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bio-químicos y cirujanos dentistas.

El reajuste no aplicará para el Presidente de la República, los Ministros de Estado, Intendentes, Subsecretarios, Contralor General de la República, Secretario del senado, Secretario de la Cámara de Diputados.

Tampoco se aplicará a los sueldos bases mensuales de los grados A, B, C, 1ª de la Escala Única de Remuneraciones.

No tendrán derecho a recibir este reajuste los funcionarios que al 1 de diciembre del 2016, tengan un promedio mensual de remuneraciones líquida de tipo permanente durante el periodo de diciembre del 2015 y noviembre del 2016 un monto igual o superior a \$4.400.000.

Los reajustes deberán aplicarse sobre las remuneraciones percibidas de los trabajadores públicos que cuenten con “planillas complementarias”. Este reajuste se otorgará el 1 de diciembre el 2016.

c) Aguinaldos y otros beneficios, Ley N°20.971:

Esta ley concede aguinaldos a sus funcionarios, teniendo varias restricciones ya que no todos los trabajadores pueden optar a los aguinaldos o beneficios que se otorgan.

Restricciones:

- 1.- Remuneraciones que sean pactadas en negociaciones colectivas establecidas en el Código del Trabajo.
- 2.- Remuneraciones que sean pagadas en monedas extranjeras.
- 3.- Asignaciones según decreto ley N°150, la que se refiere a las asignaciones familiares y sistemas de subsidios de cesantía del Sector Público y Privado.
- 4.- Presidente de la Republica, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, funcionarios de la Corte Suprema que pertenezcan a los grados 1 y 2 de la escala

del funcionario Corte Suprema que sería el presidente de la Corte Suprema y el ministro de la Corte Suprema.

5.- Para los sueldos base según los grados A, B, C y 1ª de la escala única de sueldos decreto ley N°249 donde se encuentran los jefes superiores del servicio y las autoridades del servicio.

En la presente ley se encontrarán diferentes tipos de aguinaldos y bonificaciones como se verá a continuación:

i) Aguinaldo de navidad y fiestas patrias: se entregará solo a los trabajadores que tengan un contrato de planta, este aguinaldo no es imponible ni tributable y no rige para remuneración con pago de moneda extranjera; pero en el caso del aguinaldo de fiestas patrias los funcionarios deben cumplir con sus cargos de planta o a contrata al 31 de agosto del año 2017.

Este aguinaldo se rige por la Escala Única de Sueldos y para los trabajadores que cumplan con lo establecido en el artículo 1º de la presente ley. Los montos que se les otorgarán a los funcionarios públicos serán de acuerdo con los grados en que estén ubicados en la escala única de sueldos según el decreto 249 artículo 1º.

Este aguinaldo se les otorgará también a trabajadores de universidades estatales y para los trabajadores de traspaso, es decir, trabajadores estatales que pasaron a funcionarios Municipales.

A la vez este aguinaldo se entregará a trabajadores de establecimientos particulares de enseñanzas subvencionados y los establecimientos de educación técnica profesional, según decreto ley 166 en las cuales pertenecen 18 corporaciones que se presentaran en la siguiente tabla:

Corporaciones y fundaciones:

Corporación de capacitaciones y empleo de la SOFOFA	Corporación Educativa de Desarrollo Artístico	Corporación Educativa Instituto del Mar
Corporación de desarrollo social del rural CODESSER	Fundación de Solidaridad Romanos XII	Fundación del Comercio para la Educación – COMEDUC
Corporación educacional de la Sociedad Nacional de la Agricultura – SNA EDUCA	Corporación Educativa de ASIMET	Universidad de Santiago de Chile
Corporación Educativa de la Construcción COREDUC	Corporación Educativa Textil y de la Confección	Corporación de Estudio de Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción
Fundación Almirante Carlos Condell	Corporación de las Artes Gráficas y Afines	Universidad Tecnológica Metropolitana
Fundación para la promoción de la educación y la cultura FUPEC	Corporación de Capacitación y Educación Industrial y Minería	Fundación Magisterio de la Araucanía

Trabajadores que pertenezcan a reconocidas instituciones de colaboración del servicio nacional de menores (SENAME), también serán acreedores de este aguinaldo, al igual que todo aquel trabajador que goce de un subsidio de incapacidad laboral.

ii) Bono de escolaridad: se otorgará a todo trabajador que cumpla con los requisitos del artículo 1º de esta ley, y también a todo trabajador que haya sido traspasado a las Municipalidades, este bono no será imponible ni tributable y se otorgará a los trabajadores que tengan hijos con las edades de entre 4 y 24 años y los cuales deben estar estudiando ya sea en enseñanza básica, media o superior y que pertenezcan a establecimientos reconocidos por el Estado.

iii) Bonificación extraordinaria trimestral: esta bonificación se entregará a los profesionales como las enfermeras, matronas o enfermeras matronas que tengan un cargo de planta y que cumplan con horarios rotativos, y para todo profesional de colaboración médica según el decreto 249. Esta bonificación no rige para funcionarios que estén en un cargo de suplente o subrogante.

1.2.- Beneficios Monetarios Sector Privado:

a) Remuneraciones: Como concepto las remuneraciones son todo tipo de compensación en dinero que percibe un trabajador y a la vez es la obligación más importante que adquiere el empleador con sus trabajadores; cada trabajador debe cumplir con sus exigencias laborales para tener el derecho a percibir su remuneración.

Dentro de este concepto de remuneraciones se pueden encontrar diversos tipos de retribuciones en dinero entregados a los trabajadores del Sector Privado como son los que se mencionan a continuación:

i) Sueldo: Es la retribución en dinero que se le entrega al trabajador en un monto fijo y obligatorio, debe ser pagado en periodos de tiempo iguales (no podrá exceder de un mes), ya que el monto, la fecha de pago y la forma de pago están establecidos previamente en un contrato de trabajo. Este monto de sueldo no puede ser menor al ingreso mínimo mensual establecido por ley. A la vez este monto sirve de base para calcular otros tipos de remuneraciones como lo son las horas extraordinarias.

En la actualidad el sector privado se ha posesionado con un promedio de \$537.586 mensuales de ingresos, según las estadísticas del INE, y señalando a la vez que el 50% de los chilenos gana un monto igual o menor a \$350.000; estos valores que están por sobre el sueldo mínimo se obtienen porque los sueldos más altos del sector privado inflan a los más bajos.

ii) Sobresueldo: Este tipo de remuneración corresponde al pago de las horas extraordinarias que realiza el trabajador, éstas corresponden a las horas que sobrepasen el máximo legal de horas. Cada hora de trabajo extra se pagará con un recargo del 50% del valor de una hora normal, como se mencionaba en el punto anterior estas horas se calculan en base al sueldo que tenga el trabajador, no pudiendo ser este menor al ingreso mínimo mensual. No existe tope máximo para el pago de las horas extraordinarias si el empleador quisiera pagarlas con un recargo mayor al 50%; no hay inconveniente legal por ello.

iii) Comisiones: Las empresas ocupan mucho la práctica de las comisiones ya sea como porcentaje de ventas o servicios contratados. Los trabajadores pueden tener un sueldo solo compuesto por comisiones, pero el empleador debe garantizar que el monto obtenido durante el mes no será inferior al sueldo mínimo o al sueldo proporcional según las horas de trabajo, por eso las empresas optan por fijar un sueldo base y a eso agregarle las comisiones. A los empleadores les acomoda el pago de comisiones ya que los trabajadores que obtienen este beneficio colaboran directamente con los ingresos de las empresas. Las comisiones también aumentan la motivación de los trabajadores por vender más y captar nuevos clientes ya que eso les genera mayores ingresos personales.

iv) Gratificación legal: Este monto de dinero que se le entrega a los trabajadores corresponde a la parte de las utilidades que recibe el empleador y las divide entre sus colaboradores siendo esta gratificación de carácter legal en que el empleador debe entregar de forma anual un monto no menor al 30% de las utilidades obtenidas; esto el empleador también lo puede pagar de forma mensual con un porcentaje del 25% sobre el sueldo base más las horas extras con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

v) Incentivos por producción: Este tipo de beneficio se enfoca en el aumento de la producción de las empresas, se determina un objetivo específico que puede ser individual o en equipo o en combinación de ambos, esto queda a criterio de cada empresa. El objetivo debe ser beneficioso tanto para el empleador como para el trabajador. El incentivo de producción no es esclavizar al trabajador para producir más y así poder ganar más dinero, sino cumplir con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y aumentar la calidad laboral.

vi) Méritos: Algunas empresas o empleadores particulares conceden a sus colaboradores este tipo de incentivo otorgándoles un aumento según el mérito que haga cada trabajador ya sea por las cualidades específicas de cada uno o por el interés que demuestra al realizar sus labores.

También se entregan a los trabajadores de este sector varias asignaciones que no constituyen remuneraciones, pero de igual se entregan en forma de dinero para que el trabajador no tenga que desembolsar de su sueldo para las siguientes situaciones:

vii) Asignaciones de pérdida de caja: es un monto de dinero entregado a trabajadores que manejan dinero dentro de una empresa como lo es por ejemplo un cajero bancario o un vendedor cajero de alguna tienda comercial, y esta asignación tiene por objetivo ayudar a los trabajadores que ante algún eventual robo o pérdida de dinero no tengan que desembolsar de su sueldo para responder por la pérdida. En efecto, si se ocasionara algún evento en el que se pierde dinero el empleador no podrá descontarle al mes un monto superior al que le entrega en la asignación.

viii) Movilización y colación: Esta asignación entregada igualmente en dinero, tiene por objetivo compensar a los trabajadores en los gastos que ellos realizan para ir y volver del trabajo, o los gastos que debe realizar para poder alimentarse en el horario de trabajo.

ix) Viatico: Este monto entregado por los empleadores a sus trabajadores tiene como objetivo que el colaborador solvente los gastos de traslado, alojamiento o alimentación en los que debe incurrir para realizar la función de sus labores ya sea que deban salir de su lugar de residencia a otra ciudad o país según corresponda.

CAPITULO



1.- TIPOS DE BENEFICIOS NO MONETARIOS

Hoy en día se ha puesto de moda entregar a los trabajadores beneficios o incentivos que no sean retribuciones en dinero, innovar con nuevos tipos de incentivos hacen que la productividad aumente. Si bien en el Sector Público esto no se refleja mucho ya que no hay como medir la productividad de los trabajadores de forma concreta igual tienen incentivos no monetarios, pero siempre basándose en lo que está en los estatutos. En cambio, en el Sector Privado cada día se van generando más ideas de cómo mantener motivados a los colaboradores de las empresas, ya que la motivación es la importancia que se le da a la realización de una labor en la cual involucra varios componentes psicológicos, estos mantienen y determinan el comportamiento de las personas, a la vez se puede observar cual es el interés y voluntad que tienen las personas al momento de realizar un trabajo.

1.1.- Beneficios no Monetarios Sector Público:

Como se ha mencionado anteriormente en el sector público solo se otorgará a los funcionarios beneficios que este expresamente escrito en alguna ley o estatuto y estos son los que se mencionarán a continuación:

a) Permisos: Cada funcionario podrá solicitar días de permiso por razones personales los cuales tienen un tope de 6 días al año que se pueden contabilizar por días enteros o por medios días, todos estos permisos serán con goce de remuneraciones, de igual manera tendrán el derecho a los días de permiso que se contemplan en el Código del Trabajo artículo 66 en el cual otorga días de permiso por la muerte de un hijo o la conyugue que son de 7 días corridos y en el caso de la muerte de un hijo en gestación o de la muerte del padre o la madre es de 3 días hábiles.

b) Permiso sin remuneraciones: Todo funcionario del Estado podrá solicitar un permiso por 3 meses en cada año calendario sin goce de remuneraciones por motivos particulares.

c) Seguridad del cargo: El funcionario podrá mantener la propiedad de su cargo mientras está realizando el servicio militar sin goce de remuneraciones, hasta que este vuelva a retomar sus funciones habituales.

1.2.- Beneficios no Monetarios Sector Privado:

Los incentivos no monetarios son muy convenientes para poder conservar a los buenos trabajadores y captar nuevos talentos para esto se debe otorgar los reconocimientos correspondientes al momento de tener un buen desempeño en su área de trabajo.

a) Reconocimiento: Las empresas han creado sistemas de reconocimiento para sus colaboradores que realizan con gran eficiencia sus obligaciones laborales y con eso ayudando a que las empresas obtengan mayores utilidades, es por ello que los empleadores se esmeran en que sus trabajadores se sientan a gusto y motivados, y que mejor que se lo reconozcan y destaquen públicamente ante sus compañeros de trabajo, esto produce mayor incentivo de los demás colaboradores a ser tan buenos como al que se ganó el reconocimiento para así poder ser ellos el próximo al que destaquen en la empresa. Todo reconocimiento es mejor hacerlo de forma grupal ya que así se logra generar una mayor colaboración y sentido de permanencia que si el reconocimiento se hace de forma individual.

b) Actividades de fin de año: Diferentes empresas crean actividades al final de cada año para que sus colaboradores disfruten de momentos agradables y compartan entre sí. Estas actividades pueden ser como paseos o recreaciones al aire libre con sus familias, cenas navideñas con regalos para los hijos de los trabajadores, entrega de cajas navideñas. Todas estas actividades financiadas por la empresa para que sus trabajadores puedan crear identidad y permanencia, y con esto sentirse parte del grupo que conforma la empresa.

c) Empleado del mes: Muchas empresas destacan mensualmente a un trabajador para distinguirlo de entre los demás por el trabajo que realizó durante ese mes y con esto crear un modelo esperado de trabajador ante los ojos de los demás colaboradores. Para lograr este reconocimiento se evaluarán ciertos factores como la calidad de trabajo, iniciativa e interés, relaciones interpersonales, cooperación, disciplina y productividad.

d) Fecha de cumpleaños: Se está utilizando que cada líder de las organizaciones salude personalmente a sus colaboradores en el día de su cumpleaños esto viene a incentivar y generar gran autoestima laboral en los trabajadores, se sienten importantes para sus jefes y con esto se sienten parte de la empresa en la que realizan sus funciones laborales, se sienten integrados al núcleo de la organización. En otros casos al colaborador que esté de cumpleaños se le otorga ese mismo día la tarde libre como un regalo de parte de la empresa.

e) Preocupación por la familia: recordar fechas importantes como el día del niño o navidad, mantener una comunicación cordial y cercana, sobre todo en trabajos de alto riesgo ya que esto les entrega mayor sensación de seguridad para el trabajador y sus seres queridos.

CONCLUSIÓN

A lo largo de este seminario se pudieron observar distintos tipos de compensaciones y oportunidades de mejora y retribución que se entregan a los trabajadores de ambos sectores que se han estudiado en este título.

Como principal punto a considerar es el hecho de que los funcionarios del sector público solo pueden percibir los beneficios que una ley expresamente lo diga y los montos de estos beneficios también están regidos por una ley y no se puede entregar ni más ni menos de lo que este estipulado en las leyes, en cambio en el sector privado el empleador puede entregar todo tipo de beneficio a sus colaboradores para lo cual no existe tope máximo, solo no puede entregar menos de los montos mínimos establecidos por ley como lo es el caso del sueldo mínimo; todo lo demás que se desee entregar puede hacerlo sin importar monto ni tipo de beneficios. Este punto es el más importante, ya que es la base para todas las compensaciones e incentivos que reciben los trabajadores, de aquí nacen todos los beneficios que se le otorgan a los colaboradores.

La estabilidad laboral que tienen los funcionarios del sector público viene a marcar una diferencia importante, puesto que en este sector cada funcionario que entra mediante concurso público con cargo de planta tiene la seguridad de su puesto de trabajo y queda inamovible de su cargo, cosa muy distinta es lo que pasa en el sector privado donde el empleador puede dar termino al contrato de trabajo cuando lo desee, de acuerdo con los márgenes legales.

Los sueldos son el principal beneficio monetario que se les entrega a los trabajadores ya sea en el sector público como en el sector privado, pero la forma y las cantidades que se entregan en uno u otro sector son las grandes diferencias. En el sector público los sueldos están establecidos por ley en la Escala única de Sueldos y están ordenados por los grados del escalafón en que se encuentre cada funcionario, y en el sector privado cada colaborador percibe su

remuneración de acuerdo con el monto pactado en su contrato de trabajo y este monto no puede ser inferior al sueldo mínimo establecido por ley.

Los funcionarios del sector público año a año reciben reajustes a sus sueldos, asignaciones, aguinaldos y toda retribución en dinero. Estos reajustes se harán conforme a la ley que se dicte cada año en donde se determina el porcentaje de aumento de todos estos componentes de la remuneración. Caso muy contrario pasa en el sector privado donde solo los sueldos mínimos mensuales son los que reciben reajustes en la actualidad el reajuste es dos veces al año en los meses de julio y diciembre de cada año; los demás sueldos reciben reajuste solo si los empleadores desean otorgarlos y generalmente es reajustado por IPC.

Todos los sueldos deberían ser mas parejos considerando a una persona que realiza el mismo trabajo, con la misma experiencia y educación, pues la diferencia entre los sectores se mantiene a través de los años.

En el sector privado se marca una diferencia en cuanto a los beneficios que recibe, en especial cuando se habla de los estímulos e incentivos que se le entregan, ya que esto es para motivar a los colaboradores a realizar en forma eficiente sus labores diarias en sus trabajos ya que todo tiene un fin, que es producir más y mejor para poder obtener mayores utilidades puesto las empresas del sector privado en Chile persiguen los fines de lucro; cosa muy distinta en el sector público donde de igual forma perciben beneficios, pero no incentivos por metas cumplidas o compensaciones de esa índole pues la administración del estado no persigue fines de lucro. Asombra observar la permanente diferencia entre los sectores ya que en el sector público el nivel de productividad no es más alto que en el sector privado.

La clasificación de incentivos más habitual es la de los incentivos monetarios y los no monetarios, los cuales son muy diferentes uno del otro, ya que el monetario está basado en retribuciones en dinero y los no monetarios están enfocados en

estimular a los trabajadores con beneficios, premios y reconocimientos, siendo estos últimos los más habituales en el sector privado.



Bibliografía

1. Título: Coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile (Actualizado el 4 de mayo del 2017).
2. Título: Ley 18.575, “Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado” (Actualizada el 22 de junio del 2000).
3. Título: Ley 18.834, “Estatuto Administrativo” (Actualizado el 18 de marzo del 2005).
4. Título: Ley 20.285, “Sobre Acceso a la Información Pública” (Actualizada al 5 de enero del 2016).
5. Título: Ley 18.883, “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales” (Actualizada el 25 de mayo del 2016).
6. Título: Ley 20.305, “Mejora condiciones de retiros de los trabajadores de sector público con bajas tasas de reemplazo de suspensiones” (Actualizada el 17 de noviembre del 2012).
7. Título: Ley 20.975, “Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público y concede otros beneficios que indica” (Actualizada el 23 de noviembre del 2016).
8. Título: Ley 20.971, “Concede aguinaldos y otros beneficios que indica”
Fecha de publicación: 22 de noviembre del 2016.
9. Código del Trabajo (Actualizado el 8 de noviembre del 2017).

LINKOGRAFIA

1. <https://www.bcn.cl>
2. <http://www.ine.cl/>

Anexos



1.-Datos de los sueldos mínimos en Chile al 31 de diciembre de cada año utilizados para la realización de gráfico.

Sector privado:

Años	Valores	% de variación
2009	\$165.000	
2010	\$172.000	4,1%
2011	\$182.000	5,5%
2012	\$193.000	5,7%
2013	\$210.000	8,1%
2014	\$225.000	6,7%
2015	\$241.000	6,6%
2016	\$257.500	6,4%
2017	\$270.000	4,6%

2.-Sector Público:

Años	% reajuste	Ley	Vigencia ley
2010	4,5%	20.403	A contar del 1° de diciembre del 2009
2011	4,2%	20.486	A contar del 1° de diciembre del 2010
2012	5%	20.559	A contar del 1° de diciembre del 2011
2013	5%	20.642	A contar del 1° de diciembre del 2012
2014	5%	20.717	A contar del 1° de diciembre del 2013
2015	6%	20.799	A contar del 1° de diciembre del 2014
2016	4,1%	20.883	A contar del 1° de diciembre del 2015
2017	3,2%	20.971	A contar del 1° de diciembre del 2016

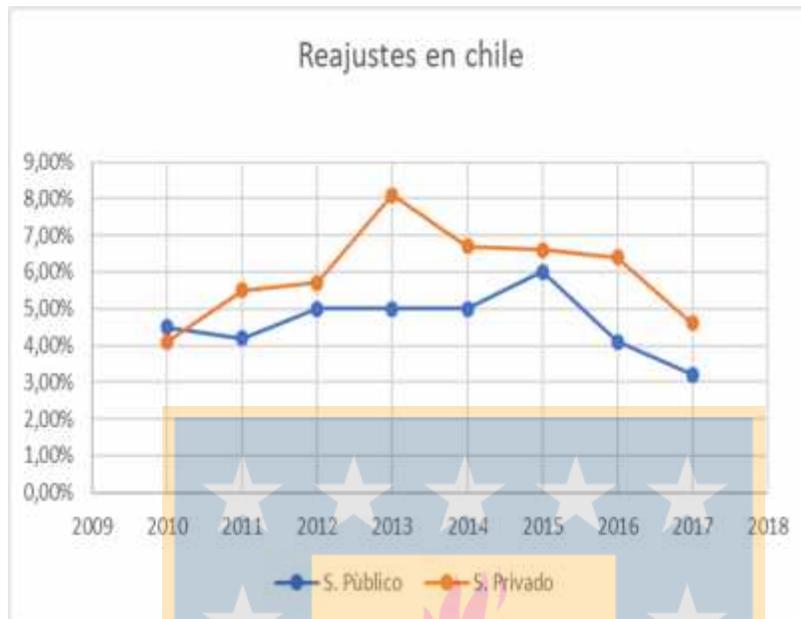
3.-Comparaciones

Ambos sectores a través de los años han variado las remuneraciones, existen diferencias en los aumentos de los salarios en los dos sectores, una de ellas es que en el sector público todos los sueldos se reajustan sin importar el grado que tengan ni el monto de remuneración que perciban, y en el sector privado los empleadores están obligados a reajustar solo los sueldos mínimos.

Para poder observar mejor lo anteriormente dicho se han tomado datos de los reajustes anuales de los años entre el 2010 y el 2016; en el caso del sector público se tomaron los reajustes anuales establecidos por ley y en caso del sector privado se tomaron los sueldos mínimos de cada año y se calculó el porcentaje de incremento de cada año.

A continuación, se presentan las tablas de variaciones de sueldos de ambos sectores y un gráfico que refleja los datos presentados:

Años	S. Público	S. Privado
2010	4,50%	4,10%
2011	4,20%	5,50%
2012	5%	5,70%
2013	5%	8,10%
2014	5%	6,70%
2015	6%	6,60%
2016	4,10%	6,40%
2017	3,20%	4,60%



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los datos obtenidos de los reajustes legales en Chile.

En el gráfico se observa cómo ha variado el sueldo en Chile a lo largo de los años, esto no quiere decir que en el sector privado se haya reajustado más el sueldo, sino que en este sector solo se reajustan legalmente los sueldos mínimos y eso es lo que se representa en el gráfico expuesto anteriormente, como ha ido incrementando el sueldo mínimo en Chile iniciando en el año 2010 con un sueldo de \$172.000, y llegando a la actualidad en 2017 con un monto de \$270.000. Todos los montos considerados para la realización de esto se tomaron en consideración solo los valores vigentes al 31 de diciembre de cada año. En el año 2013 fue el porcentaje de variación más alto que se ha producido en el ingreso mínimo mensual hasta el día de hoy y en los años posteriores el incremento de los salarios ha ido creciendo, pero en menos cantidades, el porcentaje de variación es menor que en años anteriores esto significa que el sueldo mínimo crece, pero más lento.

Por otro lado, está el incremento de los sueldos en el sector público, que va incrementando con variados porcentajes, pero con una particularidad muy especial ya que el reajuste que se aplica por ley a los funcionarios de sector público es para todos independientemente del cargo que desempeñen. Esto quiere decir que el funcionario que está en el último escalafón de la Escala Única de Sueldos que sería el grado 31 que mantiene un sueldo base de \$91.569, recibirá el mismo porcentaje de reajuste que el funcionario que esté en el primer escalafón que sería el grado A con un sueldo de \$680.457.

Esto da una igualdad entre los funcionarios del sector público ya que todos recibirán en la misma proporción los beneficios que se entreguen a cada uno, ya que los reajustes no solo se aplican al sueldo, sino que también, aumenta los demás beneficios como lo son las asignaciones, y todo beneficio que tenga retribución en dinero.

