

**APRUEBA PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE GRADOS EN LA
SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR
TAMAÑO**

VISTOS: Lo establecido en Decreto con Fuerza de Ley 1-19653 Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 21.722 de Presupuesto del Sector Público para el año 2025; en la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Resolución N° 1, de 2017 y, N°2, de 2018, ambas del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil; en la Resolución Administrativa Exenta RAEX202304220, de 28 de diciembre de 2023, de esta procedencia que dejó sin efecto RAEX22102988 y Aprobó Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Perspectiva de Género; en el Oficio Circular N°07 de la Dirección de Presupuestos; en el Gab. Pres N° 001, de 2025, Instructivo sobre Buen Uso de los Recursos Fiscales de la Presidencia de la República y, en las resoluciones N°s 36, de 2024 y N° 7, de 2025, ambas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 24, del Decreto con Fuerza de Ley 1-19653 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, señala que en cada Ministerio habrá una o más Subsecretarías, cuyos jefes superiores serán los Subsecretarios, quienes tendrán el carácter de colaboradores inmediatos de los Ministros. Les corresponderá coordinar la acción de los órganos y servicios públicos del sector, actuar como ministros de fe, ejercer la administración interna del Ministerio y cumplir las demás funciones que les señale la ley.

2. Que, los cargos a contrata carecen de una posición remuneracional específica, por lo que compete a la superioridad decidir, conforme a los factores establecidos en el artículo 10 de la ley N° 18.834, un grado de asimilación en el estamento correspondiente.
3. Que, sumado a lo anterior, es menester recordar que el inciso cuarto de la citada disposición prevé que en los empleos a contrata, la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y que consecuentemente, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
4. Que, por su parte, mediante la resolución administrativa exenta folio RAEX202304220, de 28 de diciembre de 2023, de esta procedencia, se dejó sin efecto la resolución administrativa exenta folio RAEX22102988 y se Aprobó la Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Perspectiva de Género, Incorporando Actualizaciones Internas y Aplicando en el Documento la Perspectiva de Género.
5. Que, en el numeral 5 del aludido acto administrativo se establece, en lo que interesa, que, “se efectuará anualmente una revisión para explorar las condiciones remunerativas, velando por una compensación equitativa en torno al grado de responsabilidad, la formación académica, capacitaciones internas, años de experiencia profesional y laboral, antigüedad en la institución, antigüedad en el cargo, calificación, entre otras variables a analizar por parte de la institución, atendiendo tanto a la normativa e instrucciones vigentes como a la disponibilidad presupuestaria para el año en curso”.
6. Que, por su parte, el oficio Circular N°07 de la Dirección de Presupuestos, por medio del cual se entregan instrucciones específicas para la Ley de Presupuestos del Sector Público 2025, en su punto 8.5 dispone: “Los mejoramientos de remuneraciones al personal solo podrán efectuarse previa autorización de DIPRES; las solicitudes de los servicios deberán ser debidamente fundadas y disponer del financiamiento para el año completo en el presupuesto del Ministerio o el Servicio Público respectivo. Además, deberán estar fundamentadas según la política de personal de cada Servicio, la que debe considerar criterios de desempeño, género y equidad salarial. A partir de lo anterior, solo se autorizarán mejoramientos de 1 grado y con aplicación a partir del segundo semestre del año 2025. Lo anterior, se encuentra sujeto al ahorro presupuestario de la institución y la respectiva autorización de DIPRES para el año 2025 y en Gab. Pres N° 001, de 2025, Instructivo sobre buen uso de los recursos fiscales de la Presidencia de la República”.
7. Que, en tal contexto, esta repartición pública debe contar con un proceso que involucre transparencia, publicidad y objetividad en la identificación de oportunidades de mejoras en las condiciones remuneratorias del personal, favoreciendo con ello oportunidades de crecimiento, desarrollo y potencialidad de los/as funcionarios/as.

8. Que, teniendo presente lo anterior, se dispuso del trabajo en conjunto entre el Gabinete de la Subsecretaría, la Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño y la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, para establecer un procedimiento que contenga criterios objetivos, medibles, cuantificables y ponderables, a fin de conformar una nómina de personas a contrata que podrían ser consideradas para la revisión de cambio de grado dentro de la institución en el evento de cumplir los requisitos para ello.
9. Que, es menester señalar que este procedimiento será aplicado anualmente en el mes de marzo, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello, debiendo sujetarse a las instrucciones vigentes que versen sobre esta materia.

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: APRUÉBASE el siguiente procedimiento de revisión de grados en la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

1. Aspectos generales

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas deberá publicitar dentro de los plazos que sean definidos por el Comité de Evaluación, respecto del proceso de conformación de nóminas de personas que podrán acceder a la revisión de grado, informando la calendarización del proceso en cada año a los funcionarios y funcionarias de esta Subsecretaría de Estado.

2. Requisitos de admisibilidad

Los siguientes requisitos de admisibilidad serán revisados por parte de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas durante el mes de marzo de cada anualidad. Las personas que posean la calidad jurídica de contrata, y que se encuentren en las siguientes condiciones podrán ser incorporadas en la planilla de revisión de grado:

- Poseer la calidad jurídica de contrata.
- Poseer dos años en la calidad jurídica de contrata, al 31 de marzo de cada año.
- Encontrarse en lista 1 “De distinción”, en el proceso calificadorio anterior al periodo de postulación.
- Tener al menos 2 años sin haber obtenido un mejoramiento de grado por proceso de revisión de grados o por procesos de selección internos para proveer cargos al interior de la Subsecretaría.
- No haber sido sancionado/a con ninguna medida disciplinaria: censura, multa o suspensión del empleo en los últimos 2 años.
- Cumplir con los requisitos legales exigidos para cada grado y estamento, establecidos en el actual Decreto con Fuerza de Ley N° 1-18834, de 1990 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 32, de la Ley N° 20.971, de 2016.

Una vez que hayan cumplidos las condiciones descritas anteriormente desde la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, dentro del plazo que se le indique, se le solicitará a cada persona el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La persona incluida en la matriz de revisión de grados deberá presentar dentro del plazo que se le indique el formulario de revisión de grado junto con todos los documentos pertinentes
- Asimismo, dicho formulario deberá contar con el visto bueno de la jefatura respectiva.

Serán declarados inadmisibles por parte de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas para el proceso de revisión de grados, los funcionarios y funcionarias que se encuentren al menos en una de las siguientes condiciones:

- Tener calidad jurídica de prestador/a de servicios a honorarios.
- Poseer en propiedad un cargo de la planta, conforme al artículo N°87 del Decreto con Fuerza de Ley N°29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Haber sido traspasado desde la calidad jurídica de prestador/a de servicios a honorarios sumaalzada a la contrata en los Gabinetes de Ministro y Gabinete de Subsecretaría, y en las secretarías regionales ministeriales, cumpliendo funciones de profesional de apoyo de una autoridad de exclusiva confianza.
- Tener un grado igual o mayor a la jefatura directa, o que la materialización de la revisión de grado implique lo anterior.
- Tener un grado igual o mayor al tope de su estamento (profesional, técnico, administrativo) que con la materialización de la revisión del grado implique sobrepasar dicho tope.
- No contar con el Visto Bueno de la jefatura directa en el respectivo formulario.

3. Comité de Evaluación

Un comité representado por el Gabinete de la Subsecretaría, la Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (ANFUSE) y, la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas será responsable de efectuar la revisión del cumplimiento de los requisitos descritos.

4. Criterios a evaluar

Para efectos de determinar recomendar, no recomendar o abstenerse de realizar un aumento de grado, el Comité deberá tener en consideración los siguientes criterios:

- 1) **Criterio de responsabilidad:** para efectos de evaluar objetivamente este apartado, se utilizará como insumo el perfil de cargo que esté asociado a la persona que postula. En caso de no existir, será la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, quien recabará la información en torno a las funciones desempeñadas. Esta información se contrastará con la información descriptiva que aportará la persona en el formulario requerido. Para este apartado se considerará lo siguiente:

Pertinente:

- Cuando la persona asume y/o se le asigna una nueva función a desempeñar al menos durante 6 meses y hasta 1 año, y que la misma no figure en el perfil de cargo.
- Cuando la persona tiene un volumen de desempeño de funciones y/o tareas superiores al 50% de las correspondientes al momento de asumir el puesto y/o cargo.

Muy pertinente:

- Cuando la persona asume y/o se le asigna una nueva función, la que ha desempeñado durante más de 1 año, y que la misma no figure en el perfil de cargo.
- Cuando la persona tiene un volumen de desempeño de funciones al 70% de las correspondientes al momento de asumir su cargo.

2) Criterio de antigüedad en el grado: Se evaluará el tiempo que la persona se ha desempeñado en el cargo y en el mismo grado.

3) Criterio de antigüedad en la Subsecretaría: Se considerará todo el tiempo desde que la persona ingresó a la Subsecretaría en calidad jurídica a contrata.

4) Criterio de rango de notas: Las personas que se encuentren en lista 1 “De distinción”, en el proceso calificadorio anterior al periodo de postulación ponderarán de la siguiente manera:

- Notas entre 7,0 a 6,8 ponderará un 100% del 15% del factor de la matriz.
- Notas entre 6,5 a 6,7 ponderará un 70% del 15% del factor de la matriz.
- Notas entre 6,0 a 6,4 ponderará un 40% del 15% del factor de la matriz.

5) Criterio de nivelación conforme al perfil de cargo: Para resguardar la equidad salarial conforme a las exigencias de cada cargo y la realidad institucional, se considerará lo siguiente:

- 1 a 3 grados de diferencia: cuando una persona perteneciente a un área, unidad, departamento, división, desempeña funciones similares (entendiéndose por esto, las funciones identificadas en el perfil de cargo o asignadas, con más del 60% de las coincidencias) a la de otras personas, y posee una diferencia salarial de hasta 3 grados.
- 4 o más grados de diferencia: cuando una persona perteneciente a un área, unidad, departamento, división, realiza funciones similares (entendiéndose por esto, funciones identificadas en el perfil de cargo o asignadas, con más del 60% de las coincidencias) a la de otras personas, y posee una diferencia salarial de 4 grados o más.

Se propenderá a la revisión de grados de manera progresiva, gradual, y, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestaria se deberán realizar las gestiones pertinentes para equiparar dicha remuneración.

Los criterios establecidos precedentemente tendrán la siguiente ponderación:

N°	Criterio	Ponderación
1	Responsabilidad	35%
2	Antigüedad en el grado	30%
3	Antigüedad en la Subsecretaría	5%
4	Rango de notas	15%
5	Nivelación conforme al perfil de cargo	15%

En caso de que al utilizar estas ponderaciones se produzca un empate en el resultado entre dos o más personas que han sido sometidas al proceso de revisión de grado, será la Jefatura Superior del Servicio quien dirimirá la situación aplicando criterios objetivos para ello, eventualmente podrá solicitar antecedentes complementarios tanto al Jefatura directa como al Comité, en el evento de estimarlo pertinente.

Para la revisión anual de grados, se aplicará una matriz contenida en el Anexo 1, conteniendo aquella la ponderación de cada criterio establecido en la presente resolución, debiendo ser revisada anualmente por el Comité, previo al proceso de revisión de grado respectivo, si lo estima pertinente.

Estos criterios de revisión de grado serán aplicados a los funcionarios y funcionarias que se encuentren en el grado 15° o superior. Asimismo, se señala que el grado mínimo de ingreso para todos los estamentos en esta repartición pública será el asimilado al grado 15°.

Excepcionalmente, las personas que se encuentren bajo dicho grado mínimo de ingreso tendrán prioridad en el proceso de revisión de grados para permitir su nivelación al mencionado grado de ingreso sin que les sea aplicable la restricción de los dos años, debiendo tener presente las instrucciones que señale el/la jefe de servicio sobre esta materia así como las instrucciones de austeridad o sus equivalentes, emanadas de Presidencia o del Ministerio de Hacienda que rijan para el año respectivo debiendo existir disponibilidad presupuestaria para ello.

5. Revisión anual del presente acto

El contenido del presente procedimiento será revisado anualmente, debiendo ajustarse a elementos que revistan de pertinencia, conforme a las necesidades, presupuesto disponible para la ejecución de este proceso.



ID 165600

ARTÍCULO SEGUNDO: TÉNGASE PRESENTE que corresponde exclusivamente al/ jefe/a superior del servicio asignar el grado asimilado a la respectiva contrata en la medida que se tome en consideración la importancia de la función que se desempeña, la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien la ejerza.

ARTÍCULO TERCERO: PUBLÍQUESE el presente acto administrativo en el sitio web de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, dando de esta forma cumplimiento a los principios de publicidad y transparencia que rige el actuar de esta repartición pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE

JAVIERA PETERSEN MUGA
SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO

FOO/BVW/PCM/JPV

ANEXO 1

DISTRIBUCIÓN

- Gabinete Subsecretaría de Economía
- Asociación Nacional de Funcionarios (ANFUSE)
- Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas (Paz Cabeza Martín – Juan Pablo Véliz).
- División Jurídica
- Oficina de Partes

Información de firma electrónica:	
Firmantes	Javiera Constanza Petersen Muga
Fecha de firma	13-06-2025
Código de verificación	565148
URL de verificación	https://tramites.economia.gob.cl



