

ORD : N° -- 1393

ANT. : Su Oficio N° E96539/2025, REF N° 71.613/2025, de fecha 11.06.2025.

MAT. : Evacua informe en presentación de consejero regional don Gonzalo Montero Viveros.

TALCA, 26 JUN. 2025

DE : GOBERNADOR REGIONAL DEL MAULE

A : SRA. CONTRALORA REGIONAL DEL MAULE

Estando dentro de plazo, y en cumplimiento a lo dispuesto en el acto citado en el ANT., referido a la denuncia que formulara ante ese organismo de control el consejero regional don Gonzalo Montero Viveros, me permito informarle lo siguiente:

I.- Antecedentes de hecho:

1.- Efectivamente, tal como se expone en la denuncia, en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule, durante la anterior administración regional se efectuaron mejoras en las remuneraciones del personal a contrata, que significaron aumentos de grados dispuestos para: a) 79 funcionarios durante el año 2023, que significó un costo total de \$ 122.089.448; b) 39 funcionarios durante el año 2024, con un costo total de \$ 71.827.660; y c) 1 funcionario el 1 de enero de 2025, con un costo de \$ 6.764.890; ello, mediante asimilaciones a las distintas plantas de profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. Asimismo, durante el período comprendido entre abril de 2023 y noviembre de 2024, se aumentaron grados a 35 funcionarios por períodos acotados, de manera gradual, primero en grupos de 5 funcionarios, hasta llegar a 18, lo que significó un costo adicional de \$ 127.598.524.

2.- Dichas mejoras remuneratorias del personal a contrata se dispusieron sin contar con mayores recursos presupuestarios, sino que se financió con recursos no utilizados, que estaban destinados a la provisión de otros cargos. En efecto, durante toda la administración anterior no se proveyeron 7 cargos vacantes de la Planta de Directivos de Carrera de Tercer Nivel Jerárquico, tampoco se efectuaron promociones de varios cargos vacantes en la Planta de Profesionales, no se llamó a concurso público para la provisión de 3 nuevos cargos Profesionales Grados 5° creados en la Planta, y no se activó el concurso público destinado a la provisión de 3 nuevos cargos Profesionales Grados 7°, también creados en la Planta, el que no obstante haberse desarrollado, debía retrotraerse a su etapa inicial, conforme a lo

dispuesto por esa Contraloría Regional según su Oficio N° E221998/2022 de fecha 8 de junio de 2022, al que no se dio cumplimiento.

3.- Por otra parte, en el Servicio se dispusieron mejoras de grados remuneratorios respecto de funcionarios que se encontraban haciendo uso de licencias médicas prolongadas en el tiempo, incluso a funcionarios que mantenían acciones judiciales pendientes en contra de la institución, las cuales les significaron aumentos en hasta cuatro grados remuneratorios, con cambios de estamentos, disponiéndose además, enseguida, aumentos de grados en más de una oportunidad y siendo también beneficiarios y partícipes de aumentos de grados transitorios en el respectivo ejercicio presupuestario.

4.- Los aumentos de grados dispuestos no tuvieron como antecedente ningún parámetro objetivo, previamente establecido, que respondiera a un proceso de selección del personal configurado sobre la base de diversos estándares exigibles a quienes en definitiva resultaren beneficiados, sino por el contrario se dispusieron en forma directa para determinados funcionarios, algunos con aumentos de más de dos, tres o incluso cuatro grados remuneratorios, sin que exista un antecedente fidedigno que permita determinar el motivo, ni la razonabilidad de esa determinación por parte de la superioridad administrativa de la época.

5.- Lo anterior se demuestra inequívocamente con la circunstancia de que todas las determinaciones de mejoras de grados eran instruidas por medio de correos electrónicos de la Jefa de la División de Administración y Finanzas de la época, doña Susan Canales Ramírez, quien señalaba que lo hacía por encargo de la Gobernadora Regional, dirigidos a las funcionarias de la Unidad de Gestión de Personas, que dependiendo del Departamento de Administración y Gestión de Personas del Servicio, tenían y tienen a su cargo la operación directa de la plataforma SIAPER de Contraloría, donde eran creados y tramitados los actos administrativos correspondientes.

6.- Por su parte, atendido que los aumentos remuneratorios daban origen a actos de diversa índole, algunos afectos a toma de razón, y otros solamente sometidos a registro, en el sistema de personal referido se dejó, en cada caso, constancia de contar el Servicio con las respectivas disponibilidades presupuestarias provenientes de los recursos antes señalados.

II.- Antecedentes de derecho:

1.- El artículo 9° del Estatuto Administrativo dispone que "Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario".

2.- Por su parte, el artículo 10, inciso cuarto, agrega 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, en consecuencia, 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".

3.- En dictamen N° 10.439, de 2015, de Contraloría, se estableció que corresponde a la autoridad establecer el grado al que se asimilarán las contratas, de acuerdo con las directrices que fija el artículo 10 estatutario, teniendo en consideración las actividades que realizará el empleado.

4.- Asimismo, el órgano fiscalizador ha establecido que es a la Superioridad a quien le corresponde, al disponer la contratación de un servidor, fijarle un grado en el escalafón pertinente conforme a las necesidades del servicio, siendo improcedente que la Contraloría General imparta instrucciones en ese aspecto o les ordene determinados nombramientos o contrataciones, criterio que ha sido sustentado por la jurisprudencia, entre otros, en dictamen N° 63.591, de 2010.

5.- En dictamen N° 42.279, de 2014, la Contraloría se pronunció acerca de un instrumento que tenía por finalidad fijar parámetros objetivos para, a través de nuevas designaciones a contrata, otorgar aumentos de grado, considerando para ello distintas variables, como la disponibilidad presupuestaria, el grado de asimilación del cargo que se posee, la antigüedad en él, la calificación, las capacitaciones y el porcentaje de cumplimiento de metas del equipo pertinente. El citado dictamen expresó que un acto de esa especie no puede alterar las facultades exclusivas y excluyentes que posee la autoridad para disponer las respectivas designaciones, debiendo estas considerar, en primer término, y acorde al principio de jerarquía normativa, los criterios establecidos en el inciso cuarto del artículo 10 de la ley N° 18.834, sin perjuicio del procedimiento para seleccionar a quienes serán propuestos para nuevas contrataciones, en el acto de que se trata.

6.- El dictamen N° 13.712, de 2018, señaló que el solo hecho de que diversos funcionarios ejerzan las mismas labores, no fuerza a la superioridad a asimilarlos a todos a un mismo nivel remuneratorio, toda vez que en ello incidirá también la capacidad, calificación e idoneidad personal del respectivo servidor, permitiéndose, de acuerdo al texto del aludido artículo 10 de la ley N° 18.834, que trabajadores que ejercen iguales tareas perciban distintas remuneraciones, en tanto esa diferencia se encuentre justificada en alguno de los factores recién mencionados.

7.- En mérito de la jurisprudencia citada, es posible sostener que la autoridad está facultada para establecer directrices con el objeto de regular el procedimiento y las condiciones para asignar un mejor grado a sus funcionarios, pudiendo ponderar las aptitudes e idoneidad personal de sus servidores considerando las particularidades y necesidades del servicio. Sin perjuicio de ello, deberá observar la prevención relativa a que los criterios individualizados en el inciso cuarto del artículo 10 del Estatuto Administrativo serán aquellos que obligatoriamente se apliquen de manera prioritaria.

8.- El organismo contralor ha validado la procedencia de instrumentos regulatorios para las asignaciones de grado en las contrataciones, o los mejoramientos de grados de las mismas que, sin embargo, en el caso del Servicio de Gobierno Regional no existieron. Se ha admitido, entonces, la construcción de un ranking mediante la aplicación de una matriz anual, la cual se establece a partir de la ponderación de distintos factores que son considerados como relevantes respecto al desarrollo laboral. Esas variables son el tiempo en el grado, tiempo de servicio en el organismo, diferencia con respecto al grado tope, evaluación del desempeño, edad para jubilar, dispersión respecto de la función, nivel de formación y sexo del servidor o servidora, definido este último como el concepto que se remite a las diferencias sociales y legalmente determinadas que existen entre hombres y mujeres.

9.- En consecuencia, del análisis de la jurisprudencia administrativa vigente pueden establecerse las siguientes conclusiones: **a)** El grado remuneratorio de la contratación debe asignarse de acuerdo con la importancia de la función que

desempeñe el funcionario; **b)** En todo caso, se debe considerar, tal como lo ha señalado el Órgano Contralor en su dictamen N° 72.596, de 2010, que el objetivo de la contratación no es otro que la provisión del personal necesario e idóneo para el cumplimiento de las funciones del servicio y no puede tener como causa otra finalidad ajena a la antes referida; **c)** Si bien la autoridad administrativa posee atribuciones para decidir la contratación de servidores, bajo la preceptiva del Estatuto Administrativo, **ello no significa que en ejercicio de tales potestades pueda actuar arbitrariamente o de un modo que, en definitiva, signifique una desviación de poder y una infracción al deber de probidad**, de lo cual se desprende que cuando la ley otorga ese tipo de facultades, persigue como finalidad que la superioridad cuente con los medios jurídicos idóneos para administrar adecuadamente el Servicio a su cargo, cuyo empleo debe tener como referente la realización del interés general y las necesidades del respectivo organismo, y no el único propósito de mejorar la cuantía de las remuneraciones de sus servidores, pues ello implicaría el uso de sus facultades con un fin diverso del que buscaba el legislador al concedérselas; **d)** El mejoramiento de grados debe obedecer a un proceso objetivo previamente confeccionado por el organismo de que se trate y fundado en criterios que necesariamente deben incluir aquellos fijados por el legislador en las normas estatutarias, sin perjuicio de la facultad de contemplar otros en el mismo sentido; y **e)** Se ha admitido la validez de instrumentos confeccionados para este fin por los respectivos servicios (aplica dictámenes N° 7259N11 y N° E245587N22).

III.- Conclusiones:

- 1.- La administración regional anterior dispuso mejoras remuneratorias al personal a contrata, sin contar con elementos objetivos suficientes que le permitieran discernir entre sus beneficiarios.
- 2.- Los aumentos de grados remuneratorios se dispusieron mediante simples instrucciones directas de la Jefatura, al personal encargado de operar el sistema SIAPER.
- 3.- La administración anterior no dio cumplimiento a la normativa estatutaria vigente en esta materia.
- 4.- La administración regional de la época no contó con un procedimiento objetivo y previamente establecido para analizar y discernir acerca del personal que podría resultar beneficiado con la medida.
- 5.- El procedimiento verificado por la administración significó elevados costos anuales en el subtítulo 21 de personal del presupuesto regional, que ha derivado en un déficit presupuestario que se refleja en el actual presupuesto 2025, ascendente a \$ 442.702.059, informado oportunamente a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
- 6.- La decisión adoptada por la anterior administración impide durante el presente año presupuestario proveer 3 grados 5° Profesionales vacantes en la Planta; proveer los cargos vacantes en la planta de Profesionales mediante concurso de promoción; proveer 7 cargos vacantes de directivos de carrera, jefes de departamento; y, finalmente, dar cumplimiento a lo ordenado por ese organismo contralor regional en el sentido de retrotraer el concurso público verificado en el Servicio destinado a proveer 3 cargos Profesionales grados 7°EUR, según Oficio N° E221998/2022, de fecha 8 de junio de 2022, de esa Contraloría Regional.

7.- Al haberse dispuesto los aumentos de grado en la forma arbitraria antes señalada, se obligó al Servicio a considerar e incurrir en un nuevo gasto adicional representado por el aumento en las remuneraciones del personal beneficiado, derivado de los porcentajes de incremento provenientes de la Ley de Modernización N° 19.553.

8.- Por otra parte, el actuar arbitrario de la Administración se refleja también en la circunstancia de que durante el período 2023-2024 se dispusieron mejoras transitorias, acotadas a ciertos meses, en las remuneraciones de determinados funcionarios que con anterioridad ya habían sido beneficiados con mejoras permanentes, lo que les significó en muchos casos no solo haber cambiado de estamento, sino en definitiva ver aumentadas sus remuneraciones incluso en hasta cuatro grados superiores.

Para un mejor conocimiento se adjuntan copias de todos los antecedentes relevantes que fundan el presente informe

Es cuanto puede informarse para su conocimiento y superior resolución.

Saluda muy atentamente a Ud.



PEDRO PABLO ALVAREZ-SALAMANCA RAMIREZ
GOBERNADOR REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL DEL MAULE



LVV/FLM/KLR/FSML.
DISTRIBUCIÓN:

- Contraloría Regional del Maule.
- División de Administración y Finanzas.
- Departamento de Administración y Gestión de Personas.
- Unidad de Gestión de Personas.
- Administrador Regional-Asesor Jurídico 25062025.
- Archivo Unidad de Gestión de Documentos.