

APRUEBA PROCEDIMIENTO DE
REMUNERACIONES DEL GOBIERNO
REGIONAL DE LOS LAGOS.

VISTOS

1. DFL 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;
2. La Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
3. DFL 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
4. La Ley N°19.880 que establece las bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
5. Las facultades contenidas en el DFL 1-19175/2005, de Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N°19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional;
6. Resolución Exenta N°5035 del 30.11.2023, que aprueba la Política de Gestión de Personas del Gobierno Regional de Los Lagos.
7. Resolución N° 36/2024, de la Contraloría General de la República de Chile.

CONSIDERANDO Que, es necesario avanzar en los lineamientos de la Política de Gestión de Personas, por lo que se requiere establecer procedimientos que cumplan con dichos lineamientos, entre los cuales se encuentra el Procedimiento de Remuneraciones del Gobierno Regional de Los Lagos.

RESUELVO:

- 1º. APRUÉBESE** el Procedimiento de Remuneraciones del Gobierno Regional de Los Lagos, que a continuación se detalla:



PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 1 de 44

1. INTRODUCCIÓN

Los funcionarios del sector público perciben rentas que se encuentran reguladas de acuerdo al sistema de remuneraciones al cual se encuentren afectos. En el caso del Gobierno Regional de Los Lagos, este se rige por el sistema establecido en el Decreto Ley N°249, de 1973.

Dicho sistema de remuneraciones se caracteriza por su alta complejidad y diversidad, ya que en su determinación intervienen múltiples variables, tales como el tipo de cargo y el grado que desempeña cada funcionario/a. En este contexto, surge la necesidad de contar con información suficiente, clara y actualizada que

facilite el proceso de pago de remuneraciones y contribuya a disminuir los posibles errores que

pudieran producirse en su ejecución. Con este propósito, la División de Administración y Finanzas del

Gobierno Regional de Los Lagos, como

mecanismo de control, ha considerado necesario explicitar los procesos asociados al pago de remuneraciones, con el fin de proporcionar a los equipos involucrados una comprensión integral del procedimiento y así reducir eventuales equivocaciones.

Por otra parte, El Gobierno Regional de Los Lagos tiene como misión:

“Ejercer la administración superior de la región, liderando la planificación, coordinando la inversión pública y financiando iniciativas que contribuyan al desarrollo sustentable, armónico y equitativo de la región, para todo el territorio y los habitantes de la Región de Los Lagos”.

Para cumplir con esta misión, es esencial contar con un equipo de funcionarios idóneos, capaces de implementar y ejecutar los compromisos institucionales. En este sentido, resulta fundamental definir lineamientos claros en materia de gestión de personas, que promuevan el adecuado desarrollo de las funciones del personal, favoreciendo así una ejecución eficiente de los objetivos estratégicos de la Institución.

OBJETIVO GENERAL

2. Establecer y describir el procedimiento relacionado con las remuneraciones del Gobierno Regional de Los Lagos, con el fin de facilitar la comprensión de los procesos asociados a la cancelación de las remuneraciones, planillas complementarias y pago de las cotizaciones previsionales. Así mismo busca fortalecer de manera sistemática la ejecución de cada uno de las etapas involucradas en dichos procesos.

Este procedimiento optimizará la gestión administrativa en materia de remuneraciones, proporcionando una herramienta de referencia para todos los funcionarios, con directrices claras sobre el proceso de pago, terminología y conceptos de liquidación de sueldos, en cumplimiento con la normativa vigente. Al implementar este procedimiento, se reducirán los errores administrativos y se agilizarán los tiempos de gestión en el proceso de remuneraciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Los objetivos específicos de este procedimiento son los siguientes:

3.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N°19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 2 de 44

- **Administrar** el Procedimiento de Remuneración conforme a la Política de Gestión Y Desarrollo de Personas y los requerimientos institucionales y la normativa vigente aplicable para los funcionarios del Gobierno Regional de Los Lagos. **Determinar** haberes, descuentos legales y voluntarios, al igual que información relevante e imprescindible para el pago de remuneraciones. **Gestionar** de manera oportuna y completar el proceso de pago de remuneraciones y bonificaciones, en virtud de la ley N°18.834, según lo establecido en la normativa y legislación vigente. **Garantizar** el pago oportuno y correcto de las obligaciones previsionales, y compromisos voluntarios. **Cumplir** estrictamente con las normas y procedimientos legales en materia tributaria y efectuar declaraciones juradas ante el Servicio de Impuestos Internos. **Articular** directrices orientadas a garantizar la calidad y oportunidad en el pago de las remuneraciones.
-

4. VALORES

El Gobierno Regional de Los Lagos, cuenta con valores reconocidos e identificados por sus funcionarios, los cuales orientan la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, siendo éstos los siguientes:

- **Transparencia:** Garantizar el derecho de la ciudadanía de reconocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y decisiones de nuestra Institución pública.
- **Compromiso:** Mantener una relación de reciprocidad entre la Institución y los funcionarios, de modo tal, que se identifican con la Institución y se sientan parte de ella.
- **Respeto:** Valor inherente en la realización de labores funcionarias, las cuales realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad y tolerancia.
- **Eficiencia:** Realizar nuestro trabajo enfocándonos a los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir nuestra función pública y desempeñando nuestras actividades con excelencia y calidad.
- **Confianza:** Creer en el trabajo que realiza el otro, generando un círculo virtuoso de trabajo sinérgico.
- **Equidad:** Entregar a cada uno, lo que corresponde de acuerdo a sus méritos y necesidades.

5. ALCANCE

Este procedimiento aplica para funcionarios de PLANTA con calidades jurídicas de titulares, suplentes y subrogantes; CONTRATA, Reemplazos y funcionario/a bajo el Código del Trabajo, que desempeñan funciones como secretario/a ejecutivo/a en el Consejo Regional.

6. MARCO LEGAL

Nº	Normativa	Origen del Documento
1	<u>SUELDO</u>	Externo

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N°19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 3 de 44

Nº	Normativa	Origen del Documento
2	<u>ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD</u>	Externo
3	<u>INCREMENTO PREVISIONAL</u>	Externo
4	<u>ASIGNACIÓN PROFESIONAL</u>	Externo
5	<u>ASIGNACIÓN ESPECIAL DE LA LEY N° 19.699</u>	Externo
6	<u>ASIGNACIÓN SUSTITUTIVA DE LA LEY N° 19.185</u>	Externo
7	<u>BONIFICACIÓN COMPENSATORIA DE SALUD DEL ARTÍCULO 3° LA LEY N° 18.566</u>	Externo
8	<u>BONIFICACIÓN COMPENS. PREVISIONAL DEL ARTÍCULO 10 DE LA LEY N° 18.675</u>	Externo
9	<u>BONIFICACIÓN COMPENS. PREVISIONAL DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY N° 18.675</u>	Externo
10	<u>ASIGNACIÓN ESPECIAL DEL DECRETO LEY N° 3.551 DE 1980</u>	Externo
11	<u>ASIGNACIÓN DE ZONA</u>	Externo
12	<u>PLANILLA SUPLEMENTARIA DE ZONA</u>	Externo
13	<u>ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR</u>	Externo
14	<u>ASIGNACIÓN DE DIRECCIÓN SUPERIOR</u>	Externo
15	<u>GASTOS DE REPRESENTACIÓN</u>	Externo
16	<u>ASIGNACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS EXTRAORDINARIOS</u>	Externo
17	<u>ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN</u>	Externo
18	<u>BONIFICACIÓN COMPENSATORIA DE LA ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN</u>	Externo
19	<u>ASIGNACIÓN FAMILIAR</u>	Externo
20	<u>ASIGNACIÓN MATERNAL</u>	Externo
21	<u>APORTE FAMILIAR PERMANENTE DE LA LEY N° 20.743</u>	Externo
22	<u>BONIFICACIÓN ESPECIAL DE ZONA EXTREMAS DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY N° LEY N°20.212</u>	Externo
23	<u>BONIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY N° 19.429</u>	Externo
24	<u>ASIGNACIÓN ÚNICA TRIBUTABLE DEL ARTÍCULO 4° DE LA LEY N° 18.717</u>	Externo
25	<u>ASIGNACIÓN ESPECIAL DEL DECRETO LEY N° 2.411, DE 1978</u>	Externo

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.699. *Considera el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital.*

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 4 de 44

Nº	Normativa	Origen del Documento
26	ASIGNACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES CRÍTICAS	Externo
27	LEY DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO ACTUALIZADO	Externo
28	LEY N° 21724 SOBRE REAJUSTE Y BONOS DE REMUNERACIONES AÑO 2025	Externo
29	ESCALA ÚNICA DE SUELDO	Externo

7. GLOSARIO

A continuación, se definen los siguientes conceptos relacionados con el proceso de pago de remuneraciones, con la finalidad de orientar su interpretación:

- **Calidad jurídica:** Naturaleza jurídica que se otorga a las personas que desempeñan determinados cargos en la Administración Pública, que puede ser de planta o contrata.
- **Titular:** Funcionario nombrado para ocupar en propiedad un cargo vacante.
- **Contrata:** Calidad de empleo de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución y que no puede exceder del 31 de diciembre del año respectivo.
- **Sueldo:** Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado, el cual es fijado por ley. (Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo)
- **Remuneración:** es un concepto genérico que designa a cualquier estipendio que el empleado o funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, lo que no sólo incluye al sueldo sino también asignaciones adicionales.
- **Remuneración Imponible:** Constituida por aquellos que por expreso mandato legal se hallan afectos a las cotizaciones obligatorias del Sistema Previsional, de Salud, Ley de Accidentes del Trabajo y Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, de acuerdo con el régimen remuneratorio que se encuentre sujeto el funcionario público. Las cotizaciones previsionales son de cargo de los trabajadores, recayendo sobre el empleador sólo la obligación de deducirlas y enterarse en la institución previsional respectiva. No obstante, la Ley de Accidente del Trabajo, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y la nueva Reforma de Pensiones (Ley N°21.735), sobre el Seguro Social Expectativa de Vidas y la AFP Capitalización Individual, que se aumentará en forma progresiva son exclusivamente de cargo del empleador.
- **Tope Imponible:** Límite máximo establecido en Unidades de Fomento (UF) que se aplica para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo. Los topes imponibles, se deben reajustar anualmente de acuerdo a la variación positiva que experimente el índice de remuneraciones reales determinado por el INE.
- **Total Haber:** Sumatoria de todas las asignaciones que contempla la liquidación de pago.
- **Total Tributable:** Monto sobre el cual se debe aplicar el impuesto a la renta de segunda categoría, afecto según tramo que determina el SII. En la liquidación de remuneraciones se deduce de la sumatoria de asignaciones tributables menos los descuentos legales.
- **Total Descuentos:** Sumatoria de descuentos legales (AFP, Régimen IPS, ISAPRE, FONASA e Impuesto a la Renta) y voluntarios.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 5 de 44

- **Total Líquido Legal:** Total haberes menos los descuentos legales. **Total Líquido a Pago:** Total haberes menos los descuentos en su totalidad. **Proceso Pago Normal de remuneraciones:** Es aquél proceso que incluye todas las actividades que se deben realizar para procesar las remuneraciones dentro de un mes. **Pagos complementario:** Es aquel pago que se realiza cuando no se procesa dentro del mes normal de remuneraciones, por ingresos de funcionarios después de la fecha de pago, diferencia en las remuneraciones observadas por el funcionario, obtención de título profesional retroactivo, entre otros. **Proceso Pagos Previsionales:** Es aquél proceso que incluye todas las actividades que se deben realizar para procesar los descuentos previsionales dentro de un mes. **Sistemas de Personal y Remuneraciones empresa Sistemas Modulares de Computación (SMC):** Servicio externo contratado como sistema informático del área del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Este sistema está compuesto por los módulos de remuneraciones, personal, honorarios y consejeros regionales. **Módulo de Remuneraciones:** Es aquél módulo diseñado para el proceso de remuneraciones. **Módulo Personal (Hoja de Vida):** Es aquél módulo diseñado en el cual se ingresa la información correspondiente al funcionario, donde se informa su situación contractual y previsional. **Movimientos del mes:** Se refiere a aquellas modificaciones de la situación laboral de los funcionarios que se realizan en el periodo de un mes. Las modificaciones pueden ser relativas a su contrato, pagos de asignaciones o descuentos voluntarios. **Cuadratura Contable:** Corresponde al proceso que genera la agrupación de todos los ítems de remuneraciones y que los transforma en un resumen de la planilla de remuneraciones. **Resumen de Planilla de Remuneraciones:** Agrupación de todos los ítems presupuestarios de remuneraciones que incluye haberes y descuentos, y sirve para ingresar los ítems presupuestarios al Sistema Contable S.M.C. y al SIGFE. **Ahorro Previsional Voluntario (APV):** Es un instrumento adicional y complementario al ahorro en la cuenta de capitalización individual obligatoria en una AFP, cuyo objetivo principal es aumentar el monto de la pensión o compensar períodos no cotizados. **Cuenta 2:** La cuenta de ahorro voluntario o llamada cuenta 2 es un complemento de la cuenta de capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP). Su objetivo es funcionar como una fuente de ahorro adicional para las afiliadas y los afiliados. **Formulario Único de Notificación (FUN):** Formulario que es enviado, por las instituciones previsionales, notificando el ingreso o cambio de situación del trabajador afiliado a ésta y que deben ser aplicados sobre el pago de la remuneración correspondiente. **Liquidación de Sueldo:** Documento que detalla el pago de las remuneraciones mensuales del personal con calidad jurídica planta, contrata, reemplazos y código del trabajo. **Remuneraciones brutas de carácter permanente:** Debe entenderse por remuneraciones brutas de carácter permanente todas aquellas contraprestaciones en dinero que se pagan en forma habitual y permanente. **PIAS:** Plataforma Integrada de Asignación Familiar, Subsidio Único Familiar y Regímenes relacionados. Es un sistema de información que gestiona la administración de los beneficios familiares y subsidios para asegurar el uso correcto de los recursos públicos, que permitirá el otorgamiento controlado de los beneficios, la regularización de éstos, la verificación y control del gasto mensual; respaldados además por su correspondiente expediente electrónico.
-

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.620. Considera el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 6 de 44

8. CARACTERÍSTICAS DE LAS REMUNERACIONES

Inembargable: Según indica el artículo 95 de la ley N°18.834 las remuneraciones de los funcionarios públicos son inembargables, salvo dos puntos: 1) resolución judicial por deuda de alimentos 2) por orden del Fisco o del Gobierno, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias.

Indeductible: Según indica el artículo 96 de la ley N°18.834, se prohíbe deducir la remuneración del funcionario otras cantidades que no sean las correspondientes a impuestos, cotizaciones previsionales u otra expresamente establecida en alguna ley. De igual manera, el funcionario tiene derecho a que se le deduzcan voluntariamente por pagos de cualquier naturaleza. Existen los descuentos obligatorios: Impuestos; las cotizaciones de salud y pensión, etc.; y demás establecidos por leyes y los descuentos voluntarios que incluyen los dispuestos por las asociaciones de funcionarios y otros de cualquier naturaleza, aceptados voluntaria y expresamente por el funcionario. **No anticipable:** El artículo 97 de la

ley N°18.834 establece la imposibilidad de anticipar la remuneración de un empleado, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en dicho Estatuto. Lo anterior, por cuanto los funcionarios públicos tienen derecho a percibir las remuneraciones asociadas a su empleo o función en la medida en que se hayan ejecutado efectivamente las labores encomendadas, salvo la ocurrencia de una causal expresa que habilite dicho pago si no se han ejecutado. **Irrenunciable:** Los

derechos estatutarios relativos a sueldos, asignaciones y beneficios del personal de la Administración Pública son irrenunciables, ya que no solo atienden al interés individual del renunciante, sino al orden público (dictámenes N°s. 42.095, de 1996, 10.542, de 2000 y 35.330, de 2011, entre otros).

Se devengan desde el día que el funcionario asume el cargo: Según indica el artículo 94 de la ley N°18.834. Las remuneraciones de los empleados públicos se devengarán desde el día en que estos asuman el cargo respectivo. En general, las remuneraciones se pagan por mensualidades iguales y vencidas, esto es, por meses completos o por fracción que corresponda en caso que el desempeño sea inferior a ese lapso.

9. PRESCRIPCIÓN PARA REMUNERACIONES

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

Al respecto, cabe señalar que el citado artículo 99 contempla un plazo de prescripción de seis meses, contado desde la fecha en que se hicieron exigibles, aplicable al cobro de las asignaciones previstas en el artículo 98 del citado Estatuto Administrativo. Por otra parte, el artículo 161 del Estatuto Administrativo reseñado, señala que los derechos de los funcionarios consagrados por ese texto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles, siendo este el plazo que debe aplicarse, por ejemplo, respecto del derecho al cobro del sueldo de un funcionario, atendido que tal beneficio no constituye una asignación.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley N°19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 7 de 44

Ahora bien, tratándose de deudas que los funcionarios tienen con el Fisco por concepto de estipendios mal percibidos, la normativa que rige es la contenida en el artículo 2.515 del Código Civil, que establece un plazo de prescripción de cinco años.

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

Reintegro de remuneraciones percibidas indebidamente

Como ya fuera señalado anteriormente, las personas que ingresan a la Administración del Estado tienen, en el desempeño de la función pública, derecho a percibir el pago de una remuneración, que es la contraprestación que recibe toda persona que ejerce una labor, y que responde al principio retributivo que sustenta toda relación laboral, esto es, que por el trabajo realizado corresponda el pago de la remuneración respectiva.

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

El Gobierno Regional de Los Lagos es regido por el Decreto Ley N°249 de 1973 que fija la Escala Única de Sueldos, como también por la Ley N°18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo.

CONCEPTOS DE REMUNERACIÓN Sueldo Base

10.

10.1.

Fuente Legal: Artículo 1º del decreto ley N° 249, de 1973; artículo 3º, letra d), de la ley N° 18.834.

Requisitos: 1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249,

de 1973. **Características:** 1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;

2. Es una remuneración permanente;

3. Es imponible;

4. Es tributable;

5. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley;

6. Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, tales como la asignación de antigüedad, el incremento previsional, la asignación de responsabilidad superior, los gastos de representación, la asignación de dirección superior, la asignación de alta dirección pública, la asignación

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 8 de 44

de modernización, la asignación por el desempeño de trabajos extraordinarios (horas extras), entre otras;

7. Prescribe en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 de la ley N° 18.834.

10.2. Asignación de Antigüedad

Fuente Legal:

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

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto N° 249, de 1973;
2. Cumplir dos años de servicios efectivos (bienio), en un mismo grado.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, tales como el incremento previsional, la asignación de dirección superior o la asignación de alta dirección pública, entre otros;
6. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo:

El monto de la asignación de antigüedad para los funcionarios regidos por la escala única de sueldos (EUS) se determina aplicando un 2% sobre el sueldo del respectivo funcionario, por períodos de dos años, con un límite de treinta años, esto es 15 bienios. **Principios que rigen esta asignación:**

- Los bienios se reconocen a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento.
- El funcionario que asciende tiene derecho a una renta no inferior a la de su cargo anterior más la asignación de antigüedad, que estuviere percibiendo, incrementada en un bienio. Para dicho efecto, se le reconoce en el nuevo cargo aquella asignación de antigüedad que le asegure dicha renta.
- Si el sueldo del grado del cargo de promoción fuere equivalente o superior a la renta que asegura el párrafo anterior, se percibe éste sin antigüedad.

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 9 de 44

- Un funcionario que pierde la totalidad de los bienios al ser ascendido, y sin que aun cumpla dos años, es nuevamente promovido, no tiene derecho a computar el tiempo que poseía para el próximo bienio.
- Un funcionario que no alcanza a estar 2 años en el mismo grado, y se retira de la Administración Pública, pierde ese tiempo definitivamente.
- Un bienio cumplido en la misma fecha del ascenso es reconocido en el nuevo grado.
- Para efectos de cumplimiento de tiempo de bienios, no se considera permiso sin goce de sueldo.
- Los funcionarios nombrados sin solución de continuidad en una partición distinta, conservarán la asignación de antigüedad de que disfrutaban en el cargo que servían y el tiempo corrido entre la fecha de cumplimiento del último bienio y la del nombramiento en la nueva entidad, no así cuando existe interrupción de funciones, no permite volver a computar la antigüedad reconocida anteriormente.

Absorción de Bienios:

Se denomina absorción de bienios a la pérdida de la asignación de antigüedad de un funcionario producida por la percepción de una mayor renta como consecuencia de un aumento de grado (ascenso, promoción, nueva contrata, encasillamiento, entre otros).

Esta absorción puede ser total o parcial, se debe proteger la renta del funcionario que experimenta un cambio a un grado superior, lo que incluye el sueldo base, la cantidad de bienios reconocidos y bienio de gracia, de tal manera que, si la remuneración del nuevo cargo no cubre la totalidad de dicho monto, se le deberá traspasar aquella cantidad de bienios que garantice el monto protegido.

Incremento Previsional

10.3.

Fuente Legal: Artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980. **Requisitos:** 1. Desempeñar cargos de planta, en calidad de titular o subrogante, o a contrata, en entidades de la Administración del Estado, cuyas remuneraciones se fijen por ley, aun cuando ingresen a ellas con posterioridad al 28 de febrero de 1981; 2. Estar afiliados a las instituciones de previsión mencionadas en el artículo 1º del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Características:

1. Rige a contar del 1 de marzo de 1981;
2. Es remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
6. No es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, salvo norma expresa en contrario. Por ejemplo, se excluye del cálculo para el otorgamiento del bono de retiro establecido por la ley N°

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.660. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 10 de 44

19.882, de la bonificación por retiro voluntario prevista en la ley N° 20.282, de la bonificación por retiro voluntario de la ley N° 20.209, y del desahucio del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, del Ministerio de Hacienda, entre otros; 7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible. 8. En la determinación de las remuneraciones sobre las que procede efectuar los descuentos por inasistencias o atrasos injustificados, que señala el inciso primero del artículo 66 de la ley N° 18.834, no corresponde considerar el incremento de remuneraciones del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980, porque esa suma de dinero compensa el íntegro de imposiciones que hace el empleado en la respectiva institución de previsión, según el régimen a que está afecto.

Método de Cálculo:

El monto del incremento previsional se determina aplicando un porcentaje sobre las remuneraciones imponibles del funcionario respectivo, las que para la escala única de sueldos son:

- Sueldo y;
- Asignación de Antigüedad

A la suma de estas dos asignaciones se aplica el porcentaje establecido para entidades públicas el cual corresponde para este servicio de 13.05%.-

Asignación Profesional

10.4.

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 3º del decreto ley N° 479, de 1974;
- ❖ 2. Artículo 9º de la ley N° 18.675;
- ❖ 3. Artículo 19 de la ley N° 19.185.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973;
2. Tener título profesional universitario otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, los que, a partir del 16 de noviembre del 2000, deben cumplir con un mínimo de seis semestres académicos y 3.200 horas de clases;
3. Estar entre los grados A al 23 de la escala única de sueldos;
4. Cumplir con una jornada completa de 44 horas semanales.

Características:

1. Rige a contar del 27 de mayo de 1974;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley;
6. Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios tales como la asignación de modernización, la asignación por el desempeño de trabajos extraordinarios (horas extras), asignación de alta dirección pública, asignación de dirección superior, asignación por el desempeño de funciones críticas;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 11 de 44

7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible. 8. El artículo 54 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, distingue claramente entre el título profesional y el grado académico de licenciado, no contemplándose una equivalencia entre dichas categorías, sin embargo, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 55.657, de 2007, 47.271, de 2008 y 57.254, de 2011, ha manifestado que las licenciaturas de carácter terminal, son consideradas equivalentes a un título profesional, cuestión que, no obstante, debe tratarse caso a caso para efectos de percibir la asignación profesional, en la medida, por cierto, que se cumplan los demás requisitos legales establecidos al efecto.

Asignación Especial de la Ley N°19.699

10.5. **Fuente Legal:** Artículos 1° y 2° de la ley N° 19.699; artículo sexagésimo octavo de la ley N° 19.882.

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

Funcionarios públicos que hubieren iniciado estudios en una Universidad Estatal o que goce de reconocimiento oficial, entre el primer semestre académico del año 1994 y el primer semestre académico del año 1998, ambos semestres inclusive, en carreras de técnico de nivel superior con una extensión curricular mínima de cuatro semestres académicos, con el fin de acceder a un título de técnico de nivel superior, qué a esa época, por interpretación de la Contraloría General de la República, se hubiere considerado como habilitante para obtener el pago de la asignación, no obstante su naturaleza técnica de nivel superior, definida como tal en posteriores dictámenes del citado Órgano Contralor;

Funcionarios públicos que, reuniendo los requisitos indicados en el inciso anterior y existiendo o no dictamen a su respecto, hubieren iniciado estudios en el marco de un convenio suscrito entre el Jefe del Servicio Público donde prestaban funciones y una Universidad, en una carrera de técnico de nivel superior, respecto de la cual la Contraloría General de la República, con posterioridad a la firma del convenio, se hubiere pronunciado negativamente respecto de la procedencia de la asignación profesional, por tratarse de un título de técnico de nivel superior;

Funcionarios públicos que cumpliendo con los requisitos señalados en el primer punto, y que no cuenten con un dictamen favorable de la Contraloría General de la República, hubiesen cursado una carrera técnica de nivel superior con características de malla curricular, duración y contenido que, a juicio de la Comisión establecida en el artículo 7°, sean análogas a otra carrera técnica de nivel superior que a esa época tuviera un dictamen favorable de dicho Órgano de Control, reconsiderado con posterioridad. Lo anterior sólo será procedente si durante el período comprendido entre el 1° de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1999, se hubiese pagado por algún servicio público, en virtud del título técnico de nivel superior correspondiente a la carrera que cursaban los referidos beneficiarios, asignación profesional a algún funcionario, y siempre que exista una interpretación de fecha posterior

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 12 de 44

del aludido órgano de Control que haya declarado improcedente el pago de la asignación profesional con relación al título técnico de nivel superior de que se trate.

Características:

1. Rige a contar del 16 de noviembre de 2000;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible para efectos de salud y pensiones;
4. Es tributable;
5. Su monto es el equivalente a la última cantidad de lo que por concepto de asignación profesional estuviere percibiendo el respectivo funcionario a la fecha de vigencia de la ley, esto es, al 16 de noviembre del año 2000. En el caso de los funcionarios titulados de técnico de nivel superior al 31 de julio del año 2000, que no percibieron asignación profesional en virtud de dicho título, o que habiéndola percibido alguna vez, dejaron de percibirla, su monto será el equivalente a la cantidad de lo que les habría correspondido percibir por concepto de asignación profesional, de acuerdo al grado que tenían al mes de diciembre de 1999;
6. Sólo servirá de base para el cálculo de la bonificación del artículo 21 de la ley N° 19.429, de la asignación de modernización de la ley N° 19.553, de la asignación por el desempeño de trabajos extraordinarios (horas extras), de las asignaciones previstas en los artículos 1°, 3° y 4° de la ley N° 19.490, cuando corresponda, de la bonificación establecida en el artículo 12 de la ley N° 19.646 y de la asignación mensual establecida en el artículo 36 del decreto ley N° 3551, de 1980, respecto de aquellos funcionarios que la estuvieren percibiendo a la fecha de vigencia de la ley N° 19.699;
7. Es incompatible con la asignación profesional;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Asignación Sustitutiva de la Ley N°19.185

10.6.

Fuente Legal: Artículo 17 y 18 de la ley N° 19.185. **Requisitos:** Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973, exceptuada la Comisión Chilena de Energía Nuclear y Pertener a alguna de las plantas y grados indicados en el artículo 18 de la ley N° 19.185. **Características:**

1. Rige a contar del 1 de enero de 1993;
2. Es remuneración de carácter permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto corresponde a un valor mensual fijo previsto por ley;
6. Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, tales como la asignación de modernización, la asignación de alta dirección pública, la asignación por el desempeño de trabajos extraordinarios (horas extras), entre otros.
7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.690. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 13 de 44

10.7. Asignación Especial del Decreto Ley N° 3.551 DE 1980

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 36 del decreto ley N° 3.551, de 1980;
- ❖ 2. Artículo 1º, letra b), de la ley N° 18.009;
- ❖ 3. Artículo 37 de la ley N° 18.091;
- ❖ 4. Artículo 9º de la ley N° 18.675;
- ❖ 5. Artículo 17 y 18 de la ley N° 19.185.

Requisitos: 1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973;
2. No percibir la asignación sustitutiva del artículo 17º de la ley N° 19.185, lo que acontece en los siguientes casos: Funcionarios con título profesional universitario con cargo en la planta técnica, administrativa o auxiliar; Funcionarios, con asignación profesional otorgada por sentencia judicial o en virtud de la norma de protección del artículo 3º del decreto ley N° 2.056, de 1977, perteneciente a los estamentos técnico, administrativo o auxiliar; Funcionarios de la planta profesional que no perciban asignación profesional; Funcionarios contratados de acuerdo al artículo 13º del decreto ley N° 1.608, de 1976, asimilados al grado 3 o 2 de la escala única de remuneraciones, con y sin título profesional; Funcionarios con jornada parcial.

Características:

1. Rige a contar del 1º de enero de 1981;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
6. Es incompatible con la asignación sustitutiva prevista en el artículo 17 de la ley N° 19.185;
7. Es base de cálculo para la determinación de otros estipendios, tales como la asignación de modernización, la asignación por el desempeño de trabajos extraordinarios (horas extras), la asignación de dirección superior, la asignación de alta dirección pública y la asignación por desempeño de funciones críticas, entre otras;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo:

Para esta institución el monto de esta asignación especial se determina por la aplicación de los porcentajes que esa norma indica, el cual depende del escalafón y del grado del funcionario que goza de ella, sobre el monto de la asignación profesional.

Porcentaje: a contar del 01 de enero de 1993, esta asignación fue reemplazada por la asignación sustitutiva del artículo 17 de la ley N°19.185, por lo que sólo se otorga en el siguiente caso:

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 14 de 44

- Funcionarios con título profesional universitario con cargo en la planta técnica, administrativa o auxiliar: 90% (Sueldo Base + Asignación Profesional)

10.8. Bonificación Compensatoria de Salud del Artículo 3º de la Ley N°18.566.-

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º y 9º de la ley N° 18.566;
- ❖ 2. Artículos 96 y 97 de la ley N° 18.591;
- ❖ 3. Artículo 9º de la ley N° 18.675;
- ❖ 4. Artículos 44 y 88 de la ley N° 18.681.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973; por el decreto ley N° 3.058, de 1979 (Poder Judicial); por el del Título I, II y IV del decreto ley N° 3.551, de 1981(Escalas Fiscalizadora, Municipal y Profesionales Funcionarios) y de las entidades del Estado cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo al artículo 9º del decreto ley N° 1.953, de 1977 o, de acuerdo con sus leyes orgánicas, por decretos o resoluciones de determinadas autoridades, con excepción de las universidades y demás instituciones de educación superior;
2. Estar afecto a los sistemas previsionales de los decretos leyes N°s. 3.500 o 3.501, ambos de 1980.

Características:

1. Rige a contar del 1 de noviembre de 1986;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es compensatoria;
4. Es imponible;
5. Es tributable;
6. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley;
7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

10.9. Bonificación Compensatoria Previsional del Artículo 10 de la Ley N°18.675

Fuente Legal: Artículo 9º y 10 de la ley N° 18.675. **Requisitos:** Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973; por los artículos 5º y 23 del decreto ley N° 3.551, de 1981(Escalas Fiscalizadora y Municipal); por el decreto ley N° 3.058, de 1979 (Poder Judicial) y por la ley N° 15.076 (Profesionales Funcionarios); y estar afecto a los sistemas previsionales de los decretos leyes N°s. 3.500 y 3.501, ambos de 1980.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1988;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es compensatoria;
4. Es imponible para efectos de salud y de pensiones;
5. Es tributable;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 15 de 44

6. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley; 7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones; 8 Para aquellos funcionarios que han dejado de cotizar en la AFP, por tener más de sesenta años de edad en el caso de mujeres y 65 años en el caso de hombres y continúan trabajando, dejan de tener derecho a la bonificación compensatoria previsional del artículo 10 de la ley N° 18.675. 9. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Bonificación Compensatoria Previsional del Artículo 11 de la Ley N°18.675

- 10.10.** **Fuente Legal:** Artículo 9° y 11 de la ley N° 18.675. **Requisitos:**
1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973; artículos 5° y 23 del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora y Municipal); decreto ley N° 3.058, de 1979 (Poder Judicial) y por la ley N° 15.076 (Profesionales Funcionarios);
 2. Estar afiliado al sistema previsional del decreto ley N° 3.501, de 1980, es decir, al antiguo sistema previsional;
 3. Estar en servicio en las entidades señaladas a la fecha de inicio de vigencia de la ley N° 18.675, esto es, al 1 de enero de 1988;
 4. Mantener la vinculación laboral señalada, sin solución de continuidad.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1988;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es compensatoria;
4. No es imponible;
5. Es tributable;
6. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley;
7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

10.11. **Asignación de Zona**

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículos 7° y 5°, letra b, del decreto ley N° 249, de 1973;
- ❖ 2. Artículo 26 del decreto ley N° 450, de 1974;
- ❖ 3. Artículo 12 de la ley N° 19.185;
- ❖ 4. Artículo 1° de la ley N° 19.354.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973; por la letra a) del artículo 7° del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora) y por el artículo 25° del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Municipal);

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 16 de 44

2. Ejecutar el empleo respectivo en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales de aislamiento o costo de vida.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
2. Es una remuneración permanente;
3. No es imponible;
4. No es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
6. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: Para el Gobierno Regional de Los Lagos el porcentaje se determina sobre el sueldo base considerando los siguientes porcentajes:

LOS LAGOS	DL N°450/74 Art. 26 % ZONA	Ley N°19.354 Art. 1 Aumenta 40%
Puerto Montt	15%	21%
Osorno	15%	21%
Chiloé	40%	56%
Palena	90%	126%

10.12. Planilla Suplementaria de Zona

Fuente Legal: Artículo 1º transitorio de la ley N° 19.354. **Requisitos:**

1. Desempeñar cargos de planta en las entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973, por la letra a) del artículo 7º del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora) y por el artículo 25º del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Municipal);
2. Percibir asignación de zona y de antigüedad a la fecha de publicación de la ley N° 19.354, esto es, al 2 de diciembre de 1994;
3. Mantener la propiedad del empleo que daba lugar a la asignación de zona, dentro del territorio de la localidad correspondiente.

Características:

1. Rige a contar del 1 de junio de 1994;
2. Es una remuneración permanente;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 17 de 44

3. No es imponible; 4. No es tributable; 5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por la ley; 6. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones; 7. La planilla suplementaria del artículo 1º transitorio de ley N° 19.354, fue prevista, únicamente para los funcionarios de planta de las instituciones beneficiadas con la nueva modalidad de cálculo de la asignación de zona, toda vez que, de conformidad con el artículo 4º de la ley N° 18.834, son aquellos quienes mantienen la propiedad sobre sus empleos, no así los empleados a contrata. 8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo:

El monto de la planilla suplementaria de zona se determina aplicando el porcentaje de asignación de zona a que estuviere afecto el funcionario respectivo sobre la asignación de antigüedad que cada uno de ellos se encontraba percibiendo, a la fecha de publicación de esa ley. Además, el monto de la planilla suplementaria de zona se reajustará en la misma forma y monto en que lo sean las remuneraciones del sector público.

10.13. Asignación de Responsabilidad Superior

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 6º, 7º y 8º del decreto ley N° 1.770, de 1977;
- ❖ 2. Artículo 3º y 9º de la ley N° 18.675;
- ❖ 3. Artículo 1º de la ley N° 18.737;
- ❖ 4. Artículo 64 de la ley N° 18.899;
- ❖ 5. Artículo 8º del decreto ley N° 3.058, de 1979;
- ❖ 6. Artículo único del decreto ley N° 1.811 de 1977.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973, y a contrata, solo en el caso del artículo 13 del decreto ley N° 1.608;
2. Estar ubicados en el grado 4 o superiores de su escalafón, con excepción de los grados A, B y C de la escala única de remuneraciones;
3. Ejercer un cargo de autoridad de gobierno, jefe superior de servicio o directivo superior;
4. Que dicho cargo sea de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

Características:

1. Rige a contar del 1º de mayo de 1977;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.608. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 18 de 44

5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
6. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: Se aplica sobre un porcentaje del sueldo base, esto es el 40%, y está establecido en la Escala Única de Sueldos (E.U.S.), reajustada según la ley de reajuste que se publica cada año para el sector público.

10.14. Asignación de Dirección Superior

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 1º de la ley N° 19.863;
- ❖ 2. Artículo septuagésimo segundo de la ley N° 19.882;
- ❖ 3. Artículo 31 de la ley N° 19.917;
- ❖ 4. Artículo 32 de la ley N° 20.313.

Requisitos:

1. Desempeñar los cargos de Presidente de la República, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente o jefe superior de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 2003;
2. Es remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley;
6. Es incompatible con la percepción de cualquier emolumento, pago o beneficio económico de origen privado o público, distinto de los que contemplan los regímenes remuneratorios de quienes gozan de ella;
7. No es base de cálculo para la determinación de ningún otro estipendio;
8. Procede considerar la asignación de modernización en la base de cálculo para la determinación del monto de la asignación de dirección superior establecida en la ley N° 19.863, puesto que, acorde con lo previsto en los artículos 1º y 2º transitorios de la ley citada, la base de cálculo de tal asignación está dada por el conjunto de remuneraciones brutas de carácter permanente que le corresponda percibir a la autoridad o funcionario según su régimen de remuneración.
9. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: De acuerdo con lo previsto en el artículo 1º de la ley N°19.863, el monto de esta asignación se determina calculando un porcentaje, establecido en atención al cargo de quien lo goza, sobre las remuneraciones brutas de carácter permanente que le corresponda percibir de acuerdo a su régimen remuneratorio.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.863.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 19 de 44

En el Gobierno Regional de Los Lagos, la Asignación de Dirección Superior la recibe únicamente el cargo de Gobernador Regional, cuyo porcentaje corresponde a un 120%.- (Este porcentaje era asignado para los cargos de intendentes, y ahora corresponde al cargo de gobernador regional).

10.15. Gastos de Representación

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 3º del decreto ley N° 773, de 1974;
- ❖ 2. Decreto N° 1.834 de 1974, del Ministerio de Hacienda;
- ❖ 3. Decreto N° 659 de 1976, del Ministerio de Hacienda;
- ❖ 4. Artículo 26º del decreto ley N° 1.608, de 1976;
- ❖ 5. Artículo 13 del decreto ley N° 2.879, de 1979;
- ❖ 6. Artículo 18 de la ley N° 18.091;
- ❖ 7. Artículo 9º de la ley N° 18.675.

Requisitos: 1. Desempeñar los cargos de Ministro o Subsecretario de Estado, Intendente Regional, Gobernador Provincial, Ministro o Fiscal de la Corte Suprema, Presidente de Corte de Apelaciones, Contralor General y Jefes Superiores de las Instituciones Fiscalizadoras, y Jefes Superiores de Servicios de alguna de las entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973.

Características:

1. Rige a contar del 1º de noviembre de 1974;
2. Es remuneración permanente;
3. No es imponible;
4. No es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
6. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: El monto de este estipendio para los funcionarios regidos por el decreto ley N°249, de 1973, se determina calculando el 30% sobre el sueldo base correspondiente al grado del cargo respectivo. En esta institución el funcionario que recibe esta asignación es únicamente el cargo de Gobernador Regional.

10.16. Asignación de Modernización

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 1º de la ley N° 19.553;
- ❖ 2. Artículo 1º de la ley N° 19.618;
- ❖ 3. Artículo primero de la ley N° 19.882;
- ❖ 4. Artículo 1º de la ley N° 20.212;
- ❖ 5. Decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.618.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 20 de 44

❖ 6. Decreto N° 334, de 2012, del Ministerio de Hacienda.

Concepto: Estipendio que se paga trimestralmente, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada

año, a los personales de planta y a contratada, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a las que se aplica el artículo 2º de la ley N° 19.553, con el objeto de incentivar la modernización de los servicios públicos, procurando el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos de estas entidades y un desempeño individual acorde con las metas institucionales. La asignación de modernización, si bien tiene un carácter único, se conforma por los siguientes tres componentes:

a) Componente base: Según lo previsto en el artículo 5º de la ley 19.553, el componente base se otorga a todos los funcionarios de las instituciones que tienen derecho a este estipendio y no se encuentra vinculado al cumplimiento de metas ni objetivos institucionales. b) Incremento por desempeño institucional: En conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º de la referida ley N° 19.553, se concede a todo el personal de los servicios que hayan ejecutado eficiente y eficazmente los objetivos de los programas de mejoramiento de la gestión (PMG) de la respectiva institución. Dichos programas incluirán objetivos específicos a cumplir cada año, cuyo grado de satisfacción será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza. El decreto N° 334, de 2012, del Ministerio de Hacienda, aprobó el reglamento para la aplicación del mencionado incremento institucional.

c) Incremento por desempeño colectivo: Conforme lo previsto por el artículo 7º de la ley N° 19.553, se concede a los funcionarios que, encontrándose en servicio a la fecha de pago, integren los equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos. El decreto N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, aprobó el reglamento para la aplicación del componente colectivo de la asignación de modernización. **Requisitos:**

1. Desempeñar cargos de planta o a contratada o ser contratados conforme al Código del Trabajo, en las entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973, incluidas las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C de esa escala de remuneraciones; en el Servicio de Impuestos Internos y en la Dirección del Trabajo. Se excluyen las entidades mencionadas en la ley N° 19.490, la Comisión Chilena de Energía Nuclear, los funcionarios afectos a la ley N° 15.076 y el personal civil de los Servicios de Sanidad de las Fuerzas Armadas;

2. Para el componente colectivo, se requiere desempeño efectivo de esos empleos en el año de cumplimiento de las metas y el cumplimiento respectivo de esos indicadores;

3. Estar en servicio a la fecha de pago.

Características:

1. El componente base, rige a contar del 1 de enero de 1998. El componente por desempeño institucional, rige a contar del 1 de enero de 1999. El componente colectivo, rige a contar del 1 de

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.490.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 21 de 44

enero de 2004 (sustituyó al incremento por desempeño individual que regía desde el 1 de enero de 1999); 2. Es una remuneración permanente; 3. Es imponible para efectos de salud y pensiones; 4. Es tributable; 5. El monto de cada componente se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley; 6. Se paga en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación; 7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones; 8. De conformidad al artículo 1º de la ley N° 19.553, la asignación de modernización se devenga mes a mes en el año de su otorgamiento, sin perjuicio de que su entero se haga en forma trimestral a quienes se encuentren en servicio a la fecha de pago. 9. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: El monto de esta asignación se determinará aplicando los porcentajes que, para cada componente, sobre los siguientes estipendios de esta institución.

- Sueldo Base;
- Asignación del artículo 19 de la Ley N°19.185 (Asignación Profesional);
- Asignación Sustitutiva de la Ley N°19.185;
- Asignación del artículo 6º del decreto ley N°3.551, de 1980;
- Asignación del artículo 4º de la Ley N°18.717;
- Asignación del artículo 6º del decreto ley N°1.770, de 1977; (Asignación de Respons. Superior)
- Asignación especial de la Ley N°19.699;
- Asignación profesional del artículo sexagésimo octavo de la Ley N°19.882.

Los porcentajes: A contar del año 2010, y por una modificación introducida por la Ley N°20212 a la Ley N°19.553, los porcentajes de cada componente son los siguientes:

a) Componente Base: Corresponde a un 15%

b) Componente Institucional: El cumplimiento de los objetivos del año precedentes, dará derecho a un incremento a los funcionarios del servicio, de acuerdo al siguiente porcentaje de cumplimiento:

Nivel de Cumplimiento	Tramo de Cumplimiento	Porcentaje de asignación
Nivel 1	Desde 90% o superior	7,6%
Nivel 2	Desde 75% hasta 89%	3,8%

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.696.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 22 de 44

Nivel 3	Desde 74% o inferior	0%
---------	----------------------	----

- c) Componente Colectivo: El cumplimiento de la metas por equipo, unidad o área de trabajo del año precedente, dará derecho a los funcionarios que lo integran a percibir un incremento, según corresponda, de acuerdo al siguiente porcentaje de cumplimiento:

Nivel de Cumplimiento	Tramo de Cumplimiento	Porcentaje de asignación
Nivel 1	Desde 90% o superior	8%
Nivel 2	Desde 75% hasta 89%	4%
Nivel 3	Desde 74% o inferior	0%

* El cargo del Gobernador Regional, tiene derecho a los siguientes porcentajes de la asignación de modernización: - Componente Base 15% - Desempeño Institucional 3,8% - Componente Colectivo 0%.-

10.17.

Bonificación Compensatoria de la Asignación de Modernización

Fuente Legal: Artículo 8º de la ley N° 19.553. **Requisitos:** 1. Percibir la asignación de modernización; 2. Que la remuneración imponible del respectivo funcionario no exceda el tope de renta mensual imponible establecido por la Superintendencia de Pensiones, para los afiliados a una AFP, y de UF 60, para los afiliados al antiguo sistema de pensiones, esto es IPS.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1998;
2. Es una remuneración permanente;
3. No es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley;
6. Se paga en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre;
7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

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

Sistema Previsional	Porcentaje
IPS	15%

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley 19.553.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 23 de 44

Decreto Ley N°3.500.	20,5%
Ex caja nacional de empleados públicos y periodistas.	25,62%
Ex caja nacional de empleados públicos y periodistas, con rebaja de imposiciones de la letra a) del art. 14 del decreto con fuerza de ley 1340 bis, de 1930.	21,62%

- Esta bonificación compensatoria se calculará conforme a los límites de imponibilidad establecidos por la legislación vigente.

10.18. Asignación por el Desempeño de Trabajos Extraordinarios (Horas Extras)

Fuente Legal:

- ❖ 1. Artículo 5º, decreto ley N° 249, de 1973;
- ❖ 2. Artículo 10º, decreto ley N° 1.608, de 1976;
- ❖ 3. Artículo 8º y 10º del decreto con fuerza de ley N° 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda;
- ❖ 4. Artículos 65, 66, 67, 68, 69 y 98 letra c) de la ley N° 18.834;
- ❖ 5. Artículo 9º de la ley N° 19.104.

Trabajo extraordinario diurno Es aquél que se realiza a continuación de la jornada habitual y hasta las veintiuna horas. (21:00 hrs.) **Trabajo extraordinario nocturno** Es aquél que se realiza durante el horario expresamente establecido por la ley, esto es, entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente o en días sábado, domingo o festivos.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en las entidades regidas por la ley N° 18.834;
2. Necesidad de cumplir tareas impostergables;
3. Autorización previa del Jefe Superior del Servicio, mediante acto administrativo exento, dictado antes de la realización de los trabajos extraordinarios, en el cual se indique el personal que los desarrollará, el número de horas y el período que abarca la aprobación;
4. Que esas labores se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos.

Características:

1. Es una remuneración eventual;
2. No es imponible;
3. Es tributable;
4. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 24 de 44

5. Las horas trabajadas antes del inicio de la jornada ordinaria no constituyen trabajos extraordinarios. Consecuente con lo anterior, es dable advertir que no constituyen horas extraordinarias diurnas -y por lo tanto resulta improcedente su pago-, las comprendidas entre las siete de la mañana y el horario que el Servicio haya determinado para el inicio de la jornada ordinaria de trabajo, al no cumplirse con el requisito de que esas labores sean continuas a la jornada ordinaria. (Dictamen N°2.286, de 2014). 6. Las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos exentos del trámite de toma de razón, los que deben dictarse en forma previa a la realización de aquéllas, y en ellos se individualizará el personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar y el período que comprende la autorización. (Dictamen N°65.532, de 2011). 7. El artículo 9º de la ley N° 19.104 señala, en lo que interesa, que el máximo de horas extraordinarias diurnas cuyo pago podrá autorizarse, será de 40 horas por funcionario al mes. De lo expuesto se infiere que el límite que establece el citado artículo es al pago de las horas extraordinarias diurnas, lo que a contrario sensu, implica que dicha restricción no alcanza a las horas extraordinarias nocturnas. El exceso de horas extraordinarias diurnas que se hayan efectuado sobre el límite señalado, que no pueden retribuirse con el pago de remuneraciones, deberá ser compensado con descanso, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración. (Dictamen N° 33.347, de 2003). La excepción al máximo de 40 horas diurnas, corresponde cuando se trate de trabajos de carácter imprevisto motivado por fenómenos naturales o calamidades públicas que hagan imprescindible trabajar un mayor número de horas extraordinarias. 8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubieren hecho exigible.

Método de Cálculo:

La base de cálculo de la asignación por trabajos extraordinarios se compone de los siguientes emolumentos: sueldo base; asignación de antigüedad; asignación sustitutiva o la asignación del decreto Ley N°2411 de 1978 y del decreto ley N°3.551, de 1980 según corresponda; asignación profesional o la asignación especial prevista por la Ley N°19.699, cuando corresponda.

Para la asignación por trabajo extraordinario diurno, el monto de esta asignación se determinará recargando en un veinticinco por ciento (25%) el valor de la hora diaria de trabajo.

Para la asignación por trabajo extraordinario nocturno, el monto de la asignación por trabajos extraordinarios nocturnos se determinará recargando en un cincuenta por ciento (50%) el valor de la hora ordinaria de trabajo.

El valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que resulte de dividir por ciento noventa (190) el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley, para ambos casos horas diurnas y nocturnas.

10.19. Asignación Familiar

Fuente Legal:

- ❖ 1. Decreto ley N° 307, de 1974;
- ❖ 2. Decreto N° 75, de 1974;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.699.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 25 de 44

- ❖ 3. Decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- ❖ 4. Ley N° 18.611; ❖ 5. Decreto N° 370, de 1987, del Ministerio de Hacienda; ❖ 6. Ley N° 18.987; ❖ 7. Ley N° 20.172; ❖ 8. Ley N° 20.763.

Causante:

De acuerdo a lo previsto en el artículo 3º del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, serán causantes de asignación familiar:

- a) La cónyuge y, en la forma en que determine el reglamento, el cónyuge inválido;
- b) Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, e instituciones del Estado o reconocidas por éste, en las condiciones que determine el reglamento;
- c) Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente;
- d) La madre viuda;
- e) Los ascendientes mayores de 65 años;
- f) Los niños huérfanos o abandonados, en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo y los inválidos que estén a cargo de las instituciones mencionadas en la letra f) del artículo 2º, de acuerdo con las normas que fije el reglamento, y g) Los menores, en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo, que hubiesen sido confiados al cuidado de personas naturales en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial. No regirán los límites de edad establecidos en las letras b), c) y e) respecto de los causantes afectados de invalidez en los términos que determine el reglamento, calificados por el Servicio de Salud correspondiente u otro que señala dicho reglamento. Los beneficiarios señalados en la letra e) del artículo 2º, sólo podrán invocar como causantes de asignación familiar las mismas cargas por las cuales tenía derecho a este beneficio el causante de la pensión respectiva. **Requisitos:** 1. Ser beneficiario del Sistema Único de Prestaciones Familiares. Quedan afectos al mencionado sistema: Todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado;

- 2. Tener una carga o causante de asignación familiar, en los términos del artículo 3º del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 3. Que el promedio de las remuneraciones del funcionario respectivo entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, sea inferior al límite máximo establecido en el artículo 1º de la ley N° 18.987.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 18.987.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 26 de 44

- Características:**
1. Rige a contar del 1 de enero de 1974;
 2. No es considerada remuneración para ningún efecto legal sino que un beneficio económico de seguridad social;
 3. No es imponible;
 4. No es tributable;
 5. No puede ser objeto de transacción ni de retención de ninguna especie;
 6. No es embargable;
 7. Solo se percibirá una asignación familiar por cada causante;
 8. No es base de cálculo para la determinación de ningún otro beneficio económico;
 9. Prescribe en el plazo de cinco años contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Aporte Familiar Permanente de la Ley N°20.743

Fuente Legal:

10.20.

- ❖ 1. Ley N° 20.743;
- ❖ 2. Decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión social;
- ❖ 3. Ley N° 18.020;
- ❖ 4. Ley N° 20.595;
- ❖ 5. Ley N° 18.987.

Concepto: Beneficio económico de seguridad social que se concede por una vez cada año en el mes de marzo, a

quienes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, cumplan con los requisitos previstos en el artículo 1º de la ley N° 20.743. **Requisitos:** Tener, al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a

su otorgamiento, alguna de las siguientes

calidades: Beneficiario del subsidio familiar establecido en la ley N° 18.020; Beneficiario de la asignación familiar o maternal establecidas en el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siempre que perciban dichas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido en el artículo 1º de la ley N° 18.987; Personas o familias usuarias, del subsistema “Seguridades y Oportunidades”, establecido por la ley N° 20.595, independientemente de si perciben a esa fecha transferencias monetarias por esa causa; Familias, que a esa fecha, estén participando en el subsistema “Chile Solidario” y siempre que no sean beneficiarias de alguno de los subsidios o asignaciones señaladas en los puntos anteriores. **Características:**

1. Rige a contar del 26 de marzo de 2014;
2. No es considerado remuneración para ningún efecto legal;
3. No es imponible;
4. No es tributable;
5. No está afecto a descuento alguno;

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 27 de 44

6. Su pago se efectúa en una sola cuota, en el mes de marzo de cada año;
7. El plazo para su cobro es de nueve meses contados desde la omisión del pago;
8. No es base de cálculo para la determinación de ningún otro beneficio económico;
9. Su otorgamiento prescribe en el plazo de un año, contado desde el mes de abril del año en el cual corresponde pagar el beneficio.

10.21. Bonificación Especial de Zonas Extremas del Artículo 13 de la Ley N° 20.212

Fuente Legal:

- ❖ Artículo 13º ley N° 20.212; artículo 27 ley N° 20.559; artículo 29 ley N° 20.717.

Concepto:

Estipendio que se paga trimestralmente en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año a los funcionarios de las entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973; por el Título I del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora), y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil, que se desempeñen en la I, II, XI y XII Regiones, en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández, con el objeto de compensar el mayor costo de vida que experimentan con ocasión del ejercicio de sus cargos en esas localidades.

Requisitos:

1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley N° 249, de 1974, del Título I del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora), y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil;
2. Ejercicio de esos cargos en las Regiones I, II, XI y XII, en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 2007;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible, a contar del 1 de enero de 2014, en la forma prevista por el artículo 29 de la ley N° 20.717;
4. Es tributable;
5. Su monto corresponde a un valor fijo establecido por ley;
6. Se paga en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre;
7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Tabla de Valores: La bonificación especial para las zonas extremas del país, actualmente se reajustan con la Ley de Reajuste que se comunica cada año calendario. Para el presente año 2025, los montos son los siguientes:

COBERTURA	Monto Asignación Zonas Extremas Ley N°21.724/2025
-----------	---

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.250.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 28 de 44

Décimo primera región; Décimo segunda región Palena; Isla de Pascua; Juan Fernández.	456.643
Provincia de Chiloé	210.801

10.22. Bonificación Compensatoria de la Bonificación Especial de Zonas Extremas

Fuente Legal: Artículo 29 de la ley N° 20.717.

Requisitos: Ser beneficiarios de la bonificación especial de zonas extremas.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 2014;
2. Es una remuneración permanente;
3. No es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por la ley;
6. Se paga en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre;
7. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: El monto de esta asignación será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización sobre el valor de la bonificación especial de zonas extremas correspondiente, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación de los funcionarios. Esta bonificación compensatoria se calcula conforme al límite de imponibilidad establecida en el inciso primero del artículo 16 del decreto Ley N° 3.500, de 1980, y será de cargo del empleador.

10.23. Bonificación del Artículo 21 de la Ley N°19.429

Fuente Legal: Artículo 21 de la ley N° 19.429. **Requisitos:** 1. Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973 y por los Títulos I y II del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora y Municipal);
2. Pertener a las plantas de técnicos, vigilantes penitenciarios, supervisores, administrativos, mayordomos, auxiliares y operativa o de los escalafones de secretarías ejecutivas, oficiales administrativos, choferes y auxiliares.

Características:

1. Rige a contar del 1 de enero de 1996;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.429.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 29 de 44

5. Su monto consiste en la diferencia entre el monto mínimo de remuneración fijado por ley y la renta percibida por el funcionario;
6. En su condición de remuneración permanente, es base de cálculo de aquellos estipendios que consideran como tal esa clase de remuneraciones;
7. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Método de Cálculo: El monto de este emolumento equivale a la diferencia entre la cantidad mínima que establece la ley de reajuste de cada año calendario y las remuneraciones brutas de carácter permanente del respectivo funcionario.

10.24. Asignación Única Tributable del Artículo 4º de la Ley N°18.717

Fuente Legal: Artículo 4º de la ley N° 18.717; Artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185. **Requisitos:** 1.

- Desempeñar cargos de planta o a contrata en entidades regidas por el decreto ley N° 249, de 1973, por el decreto ley N° 3.058, de 1979 (Poder Judicial), y por los títulos I y II del decreto ley N° 3.551, de 1980 (Escala Fiscalizadora y Municipal);
2. Para los servidores regidos por el decreto ley N° 249, de 1973, no percibir la asignación sustitutiva del artículo 17 de la ley N° 19.185.

Características:

1. Rige a contar del 1 de junio de 1988;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto corresponde a un valor mensual fijo establecido por ley;
6. Es incompatible con la asignación sustitutiva del artículo 17 de la ley N° 19.185;
7. Es base de cálculo para otros estipendios, tales como la asignación de modernización, entre otras;
8. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

Asignación por el Desempeño de Funciones Críticas

10.25.

Fuente Legal: Artículo septuagésimo segundo y septuagésimo tercero de la ley N° 19.882. **Concepto:**

Estipendio que se otorga mensualmente a los funcionarios de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas por la autoridad, esto es, por los subsecretarios o jefes superiores de servicio. De acuerdo a lo previsto por el artículo septuagésimo tercero, inciso segundo, de la ley N°19.882, se considerarán funciones críticas aquéllas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.882.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 30 de 44

Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la Dirección de Presupuestos, conforme los límites que cada año establezca la ley de presupuestos -en cuanto a los recursos y a la cantidad máxima de funcionarios que puedan percibirla-, se determinarán las funciones que se considerarán cómo críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones.

El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios beneficiarios, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal, autorizada para ellos anualmente por la ley de presupuestos. **Requisitos:** 1. Desempeñar cargos de planta o a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos; 2. Desempeño efectivo de la función calificada como crítica; 3. Dedicación exclusiva del servidor respectivo; 4. Aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como crítica.

Característica:

1. Rige a contar del 1 de enero de 2004;
2. Es una remuneración permanente;
3. Es imponible;
4. Es tributable;
5. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo prevista por ley;
6. No es base de cálculo para la determinación de ningún otro estipendio;
7. Es incompatible con las asignaciones establecidas en los artículos 1º de la ley N° 19.863; 17 de la ley N° 18.091; 7º y 8º de la ley N° 19.646; 9º, letra b), de la ley N° 15.076; 2º de la ley N° 19.230; 35, letra b), de la ley N° 19.664, cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considere necesario estimular;
8. No puede exceder el 100% de las remuneraciones brutas de carácter permanente.
9. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

DESCRIPCIÓN

11.

La realización de este procedimiento se lleva a cabo de forma periódica que implica la participación coordinada de distintas unidades: Unidad de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral, Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas, Unidad de Contabilidad Programa de Funcionamiento, con ello, participan el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, el Departamento de Finanzas y Presupuesto, y la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas. Cada una de estas unidades y departamentos tiene funciones específicas e imprescindibles que se interrelacionan en un flujo continuo de información, validación, cálculo y control.

Este documento detalla los procesos claves que aseguran el pago correcto y oportuno de las remuneraciones de todos los funcionarios del Gobierno Regional de Los Lagos.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 *“Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital.”*

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 31 de 44

11.1. Proceso Cálculo De Pago De Remuneraciones De Los Funcionarios del GORE Los Lagos

El proceso de cálculo y pago de remuneraciones constituye un procedimiento administrativo esencial para garantizar el cumplimiento oportuno y preciso de las obligaciones laborales del Estado.

El Gobierno Regional de Los Lagos utiliza para este fin un sistema de remuneraciones contratado con la empresa Sistemas Modulares de Computación (S.M.C.)

El Procedimiento de Remuneraciones del personal del Gobierno Regional de Los Lagos se desarrolla en tres secuenciales, que deben ejecutarse de manera ordenada y conforme a la normativa vigente:

- Recepción de Información.
- Procesamiento de datos en el Sistema de Remuneraciones S.M.C.
- Generación de informes de pago y cierre del Proceso.

11.1.1. Recepción de Información:

Para efectuar el cálculo y pago de las remuneraciones dentro de los plazos establecidos en el número 2 del Decreto N°159, de 1982 del Ministerio de Hacienda, que fija fechas de pago del personal de la Administración del Estado, la Unidad de Remuneraciones y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas requiere contar con los antecedentes y documentación pertinentes de cada funcionario/a.

La información proviene de diversas fuentes internas y externas, tales como:

a) Unidad de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida:

La encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida, del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas registra en el “Sistema de Personal S.M.C.” la información del funcionario/a al momento de su ingreso al Gobierno Regional de Los Lagos.

Este registro conforma la hoja de vida del funcionario/a e incluye antecedentes como:

- Contratos y sus modificaciones
- Renuncias, ascensos y datos personales
- Tipo de vínculo laboral, grado y escalafón
- Resoluciones de cargas familiares.

Cada incorporación o modificación de las condiciones contractuales debe estar respaldada por las correspondientes resoluciones administrativas y documentos oficiales, tales como contratos, cambios de grado, ascensos, permisos sin goce de remuneraciones, medidas disciplinarias, entre otros.

Estos documentos constituyen la base legal para cualquier movimiento remuneracional posterior.

La Unidad de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida debe remitir a la Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas copias de todos los movimientos, revisados y firmados por la Jefa de Gestión y Desarrollo de Personas, certificando su validez.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600. Considera el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 32 de 44

b) Servicio de Bienestar: debe remitir las siguiente información.

- Nómina de incorporación o renuncia de los funcionarios al Servicio de Bienestar del Gobierno Regional.
- Nómina de funcionarios que solicitan descuento por planilla para participar de la navidad de funcionarios, aporte solidario, entre otros.
- Listado de descuentos por planilla correspondiente a convenios vigentes tales como clínica dental, clínica Puerto Montt, gimnasio, entre otros.

c) Asociación de Funcionarios: debe remitir las siguiente información.

- Nómina de incorporación o eliminación a la Asociación de Funcionarios del Gobierno Regional de Los Lagos.
- Nómina de funcionarios que se les otorga créditos de emergencia.
- Nómina de descuento por atención de convenio.

d) Instituciones Externas:

- Compañías de seguros, Cooperativas de Ahorro y Crédito, entre otros, estos descuentos tienen carácter de descuentos voluntarios.
- Nómina de Créditos y/o seguros de las Cajas de compensación, préstamos médicos con FONASA, estos descuentos tienen el carácter de descuento obligatorio.

e) Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP): Formulario único de notificación de incorporación, orden de traspaso irrevocable y autorización de descuento para depósito de ahorro (Cuenta 2) y cotizaciones previsionales voluntarias (APV).

f) Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE/FONASA): Suscripciones de contrato, modificación de cotización pactada con la isapre, modificación de número de cargas, cambio de beneficios, eliminación de contrato de salud con la isapre, incorporación a FONASA.

g) Juzgados de Familia: Retenciones judiciales las cuales tienen el carácter de descuento obligatorio.

11.1.2. Procesamiento de Datos en el Sistema de Remuneraciones S.M.C.

Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas.

- a) Se procede a la apertura del mes en el Sistema de Remuneraciones S.M.C. donde se realizar lo siguiente:
- Ingresar los parámetros económicos mensuales, los cuales son: unidad de fomento (UF), unidad tributaria mensual (UTM),
 - Revisar los topes imponibles, cesantía, porcentajes de AFP, SIS, Mutual (ACHS), Cotización Expectativa de Vida, entre otros.
 - Se aceptan los cambios ingresados desde el Sistema de Personal S.M.C de la Unidad de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida (Contrataciones nuevas, mejoras de grados, renuncias, etc).

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.620.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 33 de 44

- Se realiza un proceso de Pre-cálculo de las remuneraciones, en el cual se registra y se revisa todos los datos de los funcionarios. Con la resolución exenta aprobada se ingresan las horas extraordinarias pagadas siempre que exista disponibilidad presupuestaria. El pago de las horas extraordinarias se materializa en la remuneración del mes siguiente al de ejecución. Con la resolución exenta aprobada se ingresa las inasistencias, atrasos, permisos sin goce de remuneraciones, entre otros en el menú de descuentos informados.

Para efectos del cómputo del período sobre el cual se aplican los descuentos por atrasos, se considera dicho período hasta el último día hábil de cada mes. El descuento por el tiempo no trabajado, se considerará por horas completas descartando los minutos, y a contar del minuto 60 de atraso en el mes.

Para efectos del permiso sin goce de remuneraciones, se otorga hasta por 6 meses en cada año calendario, y permanencia en el extranjero se otorga hasta por 2 años, siempre y cuando cuenten con una beca que mantenga la remuneración.

- b) Asimismo, se procesan pagos no habituales tales como: asignaciones trimestrales, aguinaldos, bonos (escolaridad, vacaciones, especiales), retroactivos por pagos de asignaciones de título profesional, asignación familiar, entre otros.

Para el caso que la institución paga asignación familiar, esta se cancela al funcionario/a en su liquidación de sueldo, y la Unidad de Remuneraciones y Control de Gestión debe rendir el monto cancelado en la plataforma PIAS de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), a través de un informe financiero mensual, para su proceso de recuperación de este monto.

En resumen el proceso de Precálculo revisa:

- La correcta incorporación de los haberes del funcionario [sueldo base, bonos, asignaciones, retroactivos, entre otros] que se controla con la hoja de vida del funcionario,
- La existencia de las resoluciones y documentos que respaldan los movimientos del mes.
- La verificación de todos los indicadores activados y correctamente introducidos en el sistema de remuneraciones.

Simultáneamente, se realiza la elaboración de los haberes, que compila todos los ingresos asociados que pertenecen al funcionario, tanto los habituales como los extraordinarios. Estos haberes incluyen:

- Sueldo Base según grado
- Asignación de Antigüedad
- Asignación Profesional
- Pagos Retroactivos
- Compensaciones
- Horas Extraordinarias

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 34 de 44

En el caso de las horas extraordinarias, con el objetivo de atender necesidades transitorias o situaciones temporales, siempre y cuando no sea perjudicial para la salud, el mismo funcionario puede realizar una solicitud de horas extraordinarias, la cual considera asistencia y horarios, esta solicitud debe ser aprobada por el Jefe de División de Administración y Finanzas, si es rechazada la solicitud, no se llevará a cabo ningún tipo de pago o remuneración, en cambio si es aprobada, llevará al cálculo de Horas realizadas extraordinariamente, procediéndose a la emisión de una resolución exenta que acredite el pago.

Si existe presupuesto, se procesa el pago de las horas extraordinarias pagadas en el sistema de remuneraciones S.M.C. En caso de no existir presupuesto se aplicará una compensación con horas equivalentes al tiempo trabajado.

En paralelo, se cargan los descuentos obligatorios y voluntarios, los descuentos voluntarios pueden incluir:

- Aportes a Sindicatos o asociaciones gremiales
- Préstamos con cajas de compensación o cooperativas
- Descuentos ordenados por la Contraloría General de la República
- Seguros de vida o salud
- Aportes voluntarios a APV
- Préstamos
- Entre otros

Estos cálculos se integran a los descuentos obligatorios (Ver *Proceso Cálculo de Pago previsionales de los Funcionarios*), los cuales así forman un consolidado que determinará el líquido a descontar al funcionario.

La totalidad del proceso es revisada por la encargada de la Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas y la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, quien valida toda la información, si se detectan errores, estos deben ser corregidos antes del cierre del proceso.

11.1.3. Generación de informes de pago

Una vez finalizada la etapa de cálculo, se procede al cierre del proceso mensual, donde se realiza las emisiones de los resúmenes y respaldos con todos los movimientos efectuados durante el mes pertinente, donde se debe extraer del Sistema Contable S.M.C todos los respaldos de haberes y descuentos de las remuneraciones.

Los informes que se deben entregar al Departamento de Finanzas y Presupuesto son:

- La planilla de pagos, la cual consta de los descuentos efectuados por institución tanto interna como externa, y además de los haberes aplicados a cada funcionario/a.
- La planilla de sueldos, la cual consta de los resúmenes de liquidaciones por funcionario/a del mes respectivo.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 35 de 44

- Libro de remuneraciones, el cual contiene la suma de todos los haberes y descuentos, tanto obligatorios como voluntarios debidamente cuadrados.
- Informe de Líquidos, el consta del rut, nombre del funcionario/a y el monto a pagar.
- Liquidaciones de sueldo de cada funcionario/a.

Una vez revisada y autorizada la información por la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, la Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas elabora la planilla de pagos definitiva y se sube al Portal de Remuneraciones del Banco Estado.

El Tesorero del Departamento de Finanzas y Presupuesto gestiona la autorización de los firmantes para que el pago se efectúe de manera íntegra en los plazos establecidos.

Junto con el pago, se emite la liquidación de sueldo de cada funcionario, en la que se detalla:

- Haberes brutos
- Descuentos legales y voluntarios
- Monto líquido a recibir
- Periodo correspondiente al pago

Las liquidaciones son subidas a la plataforma digital de la institución Intranet 3 para que cada funcionario/a tenga acceso a este documento, lo que además se resguarda digitalmente en la institución para fines de auditoría y consulta.

Toda la información del proceso, incluyendo resoluciones, respaldos electrónicos, planillas, archivos planos y liquidaciones, se archiva sistemáticamente tanto en formato físico como digital (Drive institucional y/o carpetas protegidas), con el fin de garantizar la trazabilidad del procedimiento, responder a eventuales auditorías y permitir consultas internas o externas cuando se requiera.

Paralelamente, se gestiona desde el módulo de remuneraciones el registro y consolidación de descuentos voluntarios, los cuales son retenidos desde la Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas según instrucciones previamente autorizadas. Estos descuentos están asociados a convenios con instituciones externas, cuotas sindicales, seguros complementarios, cooperativas, etc. Cada descuento está identificado en la planilla como:

- Nombre del descuento
- Nombre del establecimiento o entidad receptora
- Referencia legal o normativa
- Monto del descuento por funcionario

Finalmente, los descuentos voluntarios se integran en una plantilla consolidada junto a los descuentos previsionales obligatorios, conformando así un archivo completo de los funcionarios. Esta misma plantilla se le remite al Departamento de Finanzas y Presupuesto, que ejecuta y registra el pago de cada entidad receptora.

Este procedimiento ayuda a mantener un control riguroso sobre el flujo de recursos y fondos asociados a las deducciones previsionales y voluntarias, así fortaleciendo la integridad financiera, la

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 36 de 44

responsabilidad y la transparencia del Gobierno Regional de Los Lagos hacia sus funcionarios. Además, refuerza la capacidad de respuesta ante fiscalizaciones, auditorías o requerimientos individuales, al contar con sistemas robustos de archivo, respaldo y trazabilidad documental.

Adicionalmente, se podrán generar Pagos Complementarios de Remuneraciones. Estos pagos pueden incluir, entre otros conceptos: remuneraciones por nuevas contrataciones, modificaciones de grado, asignaciones de título profesional, horas extraordinarias, retroactivos por demandas laborales, entre otras.

El pago complementarios de remuneraciones sigue el mismo proceso de pago de remuneraciones mencionado.

En caso de que el funcionario no esté conforme con el pago de sus remuneraciones en la liquidación de sueldo, podrá presentar su reclamo ante la Unidad de Remuneraciones y Gestión de Personas para solicitar la corrección y pago de la diferencia de renta. El plazo de prescripción para ejercer este derecho es de seis meses para las asignaciones y estipendios, y de dos años para el sueldo base, contados desde la fecha en que estos emolumentos se hicieron exigibles.

11.2. Proceso Cálculo De Pago de Cotizaciones Previsionales

El proceso de pago de cotizaciones previsionales inicia desde el módulo de remuneraciones, donde la primera etapa consiste en obtener los indicadores previsionales a partir de dos lugares cruciales; el módulo de remuneraciones institucional, donde se obtiene la base de datos de todo funcionario y el detalle estructurado de los movimientos individuales (archivo plano); asimismo, a través de la plataforma PREVIRED, se adquieren los indicadores previsionales de forma mensual.

La información obtenida es revisada cuidadosamente por la encargada de remuneraciones, cruzando los datos ingresados en el módulo con los registros que son obtenidos por PREVIRED. Este cruce de datos asegura la correspondencia exacta entre lo que se declara, lo que se descuenta y lo que se paga.

Una vez los datos estén consolidados, se realiza un cuadre de las cotizaciones previsionales, analizando y diferenciando los distintos montos que deben ser transferidos a cada institución previsional según corresponda al régimen al cual esté afiliado el funcionario, los cuales pueden ser:

- AFP [Administradoras de Fondos de Pensiones]
- ISAPRE [Instituciones de Salud Previsional]
- IPS/FONASA [Instituto de Previsión Social/Fondo Nacional de Salud]
- APV y Terceros [compañías de seguros u otras entidades receptoras de ahorro previsional voluntario]
- Créditos otorgados por las Cajas de Compensación

En este caso, la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas cumple el rol de revisar el archivo consolidado y validar que la información esté completa, que no existan montos faltantes ni mal asignados, y que los pagos estén todos en línea acorde con lo declarado, como también, se preocupa en generar respaldos con la información tanto en el Drive institucional como en archivos físicos de resguardo.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.620.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 37 de 44

Una vez la cuadratura esté validada, se emite la nómina previsional oficial de los funcionarios, la cual es revisada por la Encargada de Remuneraciones y Gestión de Personas y la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, para su posterior envío a la Unidad de Contabilidad Programa Funcionamiento, del Departamento de Finanzas y Presupuesto que procederá a la gestión y registro del pago correspondiente a través de las plataformas habilitadas.

Así mismo, desde PREVIRED se pueden obtener cuando se es requerida la planilla de cotizaciones de períodos anteriores, así como certificados de cotizaciones históricas de los funcionarios, lo que permite responder a solicitudes administrativas, auditorias o requerimientos institucionales o por parte del funcionario.

12. PLAZOS

- El pago de remuneraciones se realiza el 19 de cada mes, a excepción de lo establecido por el Ministerio de Hacienda donde se adelanta la fecha de pago por fiestas patrias en el mes de septiembre de cada año.
- La entrega de las planillas de pago de remuneraciones a la Jefatura de Gestión de Personas, debe ser con 2 días hábiles de anticipación a la fecha de pago para su revisión.
- La entrega de las planillas y respaldos al Departamento de Finanzas y Presupuesto debe ser entregada con 1 día de anticipación a la fecha de pago establecida por ley.
- El pago de las cotizaciones previsionales se realiza a más tardar el último día hábil del mes respectivo.

13. ROLES Y RESPONSABILIDADES

13.1. Jefe de División de Administración y Finanzas (DAF)

Principales Roles y Responsabilidades:

- Responsable de planificar, organizar, dirigir y controlar las operaciones relativas a recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, conforme a las normas vigentes y directrices institucionales.

13.2. Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Principales Roles y Responsabilidades:

- Velar por el correcto cumplimiento de todas las etapas del proceso de pago de remuneraciones.
- Controlar plazos, normativa legal y procedimiento de remuneraciones.
- Supervisar el cumplimiento de las actividades que involucran el pago de remuneraciones.
- Proporcionar distintos tipos de informes relacionados con las remuneraciones, dirigidos a las jefaturas de División de Administración y Finanzas.

13.3. Jefatura del Departamento de Finanzas y Presupuesto

Principales Roles y Responsabilidades:

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 38 de 44

- Pagar las remuneraciones en los plazos establecidos por el Ministerio de Hacienda.
- Controlar y solicitar las cajas mensualmente para el pago de las remuneraciones.
- Contabilizar en los sistemas contables el proceso de pago de las remuneraciones mensualmente.

13.4. Encargada de Remuneraciones

Principales Roles y Responsabilidades:

- La Encargada de Remuneraciones cumple un rol estratégico dentro del proceso de pago de remuneraciones, debe revisar y cuadrad el pago de éstas y que se encuentre acorde a la normativa vigente.
- Revisar que los contratos que se pagan mensualmente se encuentren vigentes, para evitar pagos indebidos.

13.5. Profesional de la Unidad de Remuneraciones

Principales Roles y Responsabilidades:

- La profesional de remuneraciones cumple un rol fundamental en la revisión de la asistencia y cálculo de las horas extraordinarias pagadas y compensadas de los/as funcionarios/as del Gobierno Regional de Los Lagos.
- Ingresar los descuentos de las instituciones externas e internas al sistema de remuneraciones SMC.

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600. "Considere el medio ambiente: ante impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

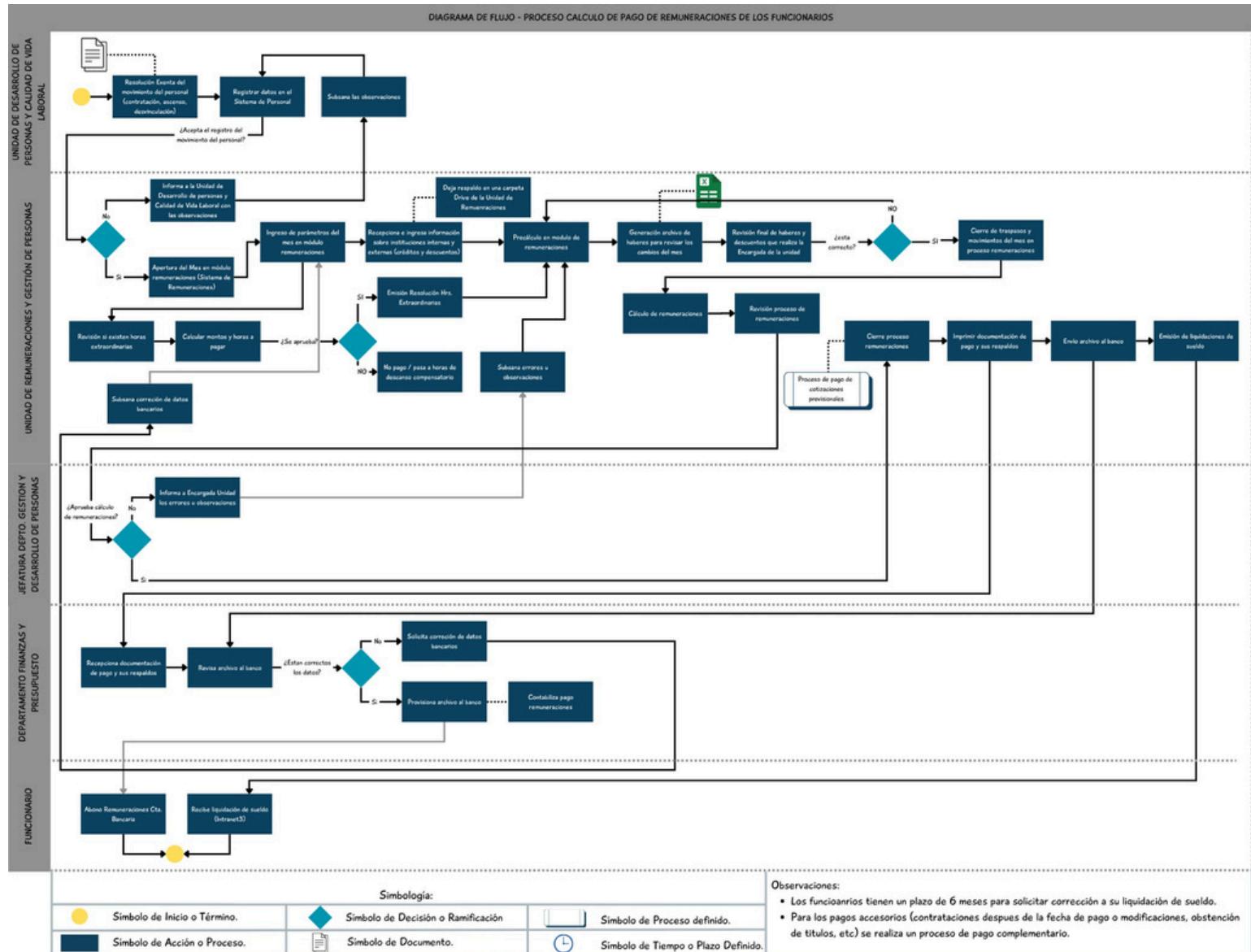
<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 39 de 44

14. DIAGRAMAS DE FLUJO

14.1. Diagrama Proceso de Cálculo de Pago de Remuneraciones de los Funcionarios



División Administración y Finanzas
 Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

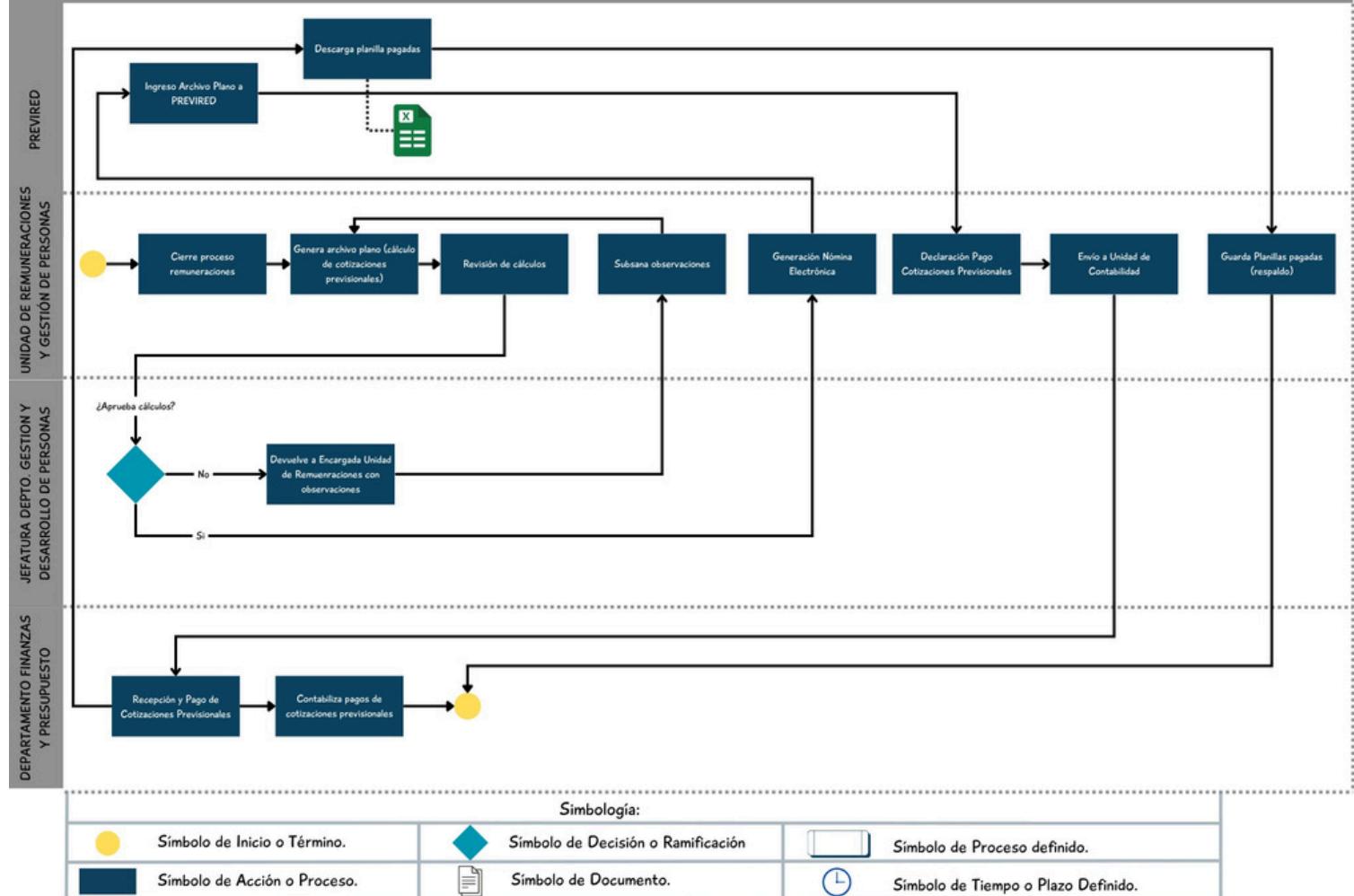


PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 40 de 44

14.2. Proceso Cálculo de Pago de Cotizaciones Previsionales.

DIAGRAMA DE FLUJO - PROCESO CÁLCULO DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES



División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 41 de 44

15. ANEXOS

15.1. Anexo 1: Liquidación de Sueldo sin Asignación de Modernización.

GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS		LIQUIDACION DE REMUNERACIONES		Correspondiente a AGOSTO 2025	
CORE		Unidad de Remuneraciones			
Nomb re	[REDACTED]	Cargas	0		
Rut	[REDACTED]	Bienio	1		
Grado	12	AFP.	AFP CUPRUM		
Días Trabajados	31	Isapre	NUEVA MAS VIDA S.		
Escalación	PROFESIONALES	Modalidad			
Jornada	44	Pactado	UF 4.591		
HABERES		DESCUENTOS			
001 SUELDO	470.574	001 IMPUESTO	23.396		
003 BIENIOS	1	002 IMPOSICIONES	11.44AF	219.273	
004 DL/3501	62.638	004 SALUD	P	180.808	
005 ASIG.19185 19	329.407	016 ASOC.FUNC.GORE	UF	1.353	
006 ASIG.19185 18	774.092	038 BIENESTAR GORE	4.591	24.917	
007 ASIG.ZONA	98.821	049 FED.ASOC.GORES		1.218	
017 L/18675 ART.10	191.615	067 ANEF		1.412	
022 BONIF.L/18566	78.989	081 FUND.ARTURO LOPEZ		8.800	
Total Haberes	2.015.547	098 CAJA C. LOS HEROES		63.003	
Total Tributable		126 DESCTO GIMNASIO		26.000	
Total Imp. Des.	542.623,00	Total Imp. Salud			
1.916.726		1.916.726		1.464.167	
Detalle Jornada : DIVISION DE PPTO E INVERS REGIONAL - CONTRATA:44 h					
SON: UN MILLON CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS					



RECIBI CONFORME

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.670.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>



PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS

Versión	1.0
Fecha de aprobación	Noviembre/2025
Páginas	Página 42 de 44

15.2. Anexo 2: Liquidación de Sueldo con Asignación de Movilización

 GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS CORE <small>Consejo Regional de Los Lagos</small>		LIQUIDACION DE REMUNERACIONES <small>Correspondiente a SEPTIEMBRE 2025</small>																																																							
Nombre: [REDACTED] Rut: [REDACTED] Ubicación: DIVISION DE PPTO E INVERS R. Grado: 12 Días Trabajados: 30 Escalafón: PROFESIONALES Jornada: 44		Cargas: 0 Bienes: 1 AFP: AFP CUPRUM Isapre: NUEVA MAS VIDA S. Modalidad: Pactado UF: 4.591																																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center; background-color: #cccccc;">HABERES</th> <th colspan="2" style="text-align: center; background-color: #cccccc;">DESCUENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;">001 SUELDO</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">470.574</td> <td style="width: 50%;">001 IMPUESTO</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">86.281</td> </tr> <tr> <td>003 BIENIOS</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td>002 IMPOSICIONES</td> <td style="text-align: right;">11.444AF</td> </tr> <tr> <td>004 DL/3501</td> <td style="text-align: right;">62.638</td> <td>004 SALUD</td> <td style="text-align: right;">P</td> </tr> <tr> <td>005 ASIG.19185.19</td> <td style="text-align: right;">329.407</td> <td>016 ASOC.FUNC.GORE</td> <td style="text-align: right;">UF</td> </tr> <tr> <td>006 ASIG.19185.18</td> <td style="text-align: right;">774.092</td> <td>038 BIENESTAR GORE</td> <td style="text-align: right;">4.591</td> </tr> <tr> <td>007 ASIG.ZONA</td> <td style="text-align: right;">98.821</td> <td>049 FED.ASOC.GORES</td> <td style="text-align: right;">1.218</td> </tr> <tr> <td>017 L/18675 ART.10</td> <td style="text-align: right;">191.615</td> <td>067 ANEF</td> <td style="text-align: right;">1.412</td> </tr> <tr> <td>022 BONIF.L/18566</td> <td style="text-align: right;">78.989</td> <td>081 FUND. ARTURO LOPEZ</td> <td style="text-align: right;">8.800</td> </tr> <tr> <td>030 AGUINALDO</td> <td style="text-align: right;">61.532</td> <td>098 CAJA C. LOS HEROES</td> <td style="text-align: right;">63.003</td> </tr> <tr> <td>032 INC.COLECTIVO</td> <td style="text-align: right;">377.778</td> <td>126 DESC TO GIMNASIO</td> <td style="text-align: right;">26.000</td> </tr> <tr> <td>037 DESEMPL.INSTITU</td> <td style="text-align: right;">358.890</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>038 COMPON.BASE</td> <td style="text-align: right;">708.333</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>039 BONIF COMPENSA</td> <td style="text-align: right;">296.226</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		HABERES		DESCUENTOS		001 SUELDO	470.574	001 IMPUESTO	86.281	003 BIENIOS	1	002 IMPOSICIONES	11.444AF	004 DL/3501	62.638	004 SALUD	P	005 ASIG.19185.19	329.407	016 ASOC.FUNC.GORE	UF	006 ASIG.19185.18	774.092	038 BIENESTAR GORE	4.591	007 ASIG.ZONA	98.821	049 FED.ASOC.GORES	1.218	017 L/18675 ART.10	191.615	067 ANEF	1.412	022 BONIF.L/18566	78.989	081 FUND. ARTURO LOPEZ	8.800	030 AGUINALDO	61.532	098 CAJA C. LOS HEROES	63.003	032 INC.COLECTIVO	377.778	126 DESC TO GIMNASIO	26.000	037 DESEMPL.INSTITU	358.890			038 COMPON.BASE	708.333			039 BONIF COMPENSA	296.226		
HABERES		DESCUENTOS																																																							
001 SUELDO	470.574	001 IMPUESTO	86.281																																																						
003 BIENIOS	1	002 IMPOSICIONES	11.444AF																																																						
004 DL/3501	62.638	004 SALUD	P																																																						
005 ASIG.19185.19	329.407	016 ASOC.FUNC.GORE	UF																																																						
006 ASIG.19185.18	774.092	038 BIENESTAR GORE	4.591																																																						
007 ASIG.ZONA	98.821	049 FED.ASOC.GORES	1.218																																																						
017 L/18675 ART.10	191.615	067 ANEF	1.412																																																						
022 BONIF.L/18566	78.989	081 FUND. ARTURO LOPEZ	8.800																																																						
030 AGUINALDO	61.532	098 CAJA C. LOS HEROES	63.003																																																						
032 INC.COLECTIVO	377.778	126 DESC TO GIMNASIO	26.000																																																						
037 DESEMPL.INSTITU	358.890																																																								
038 COMPON.BASE	708.333																																																								
039 BONIF COMPENSA	296.226																																																								
Total Haberes: 3.818.326		Total Descuentos: 798.630																																																							
Total Tributable: 3.657.953		Total Imp. Des.: 542.623,00																																																							
		Total Imp. Salud: 3.361.727																																																							
		Liquido a Pagar: 3.019.696																																																							
Detalle Jornada : DIVISION DE PPTO E INVERS REGIONAL - CONTRATA:44 h																																																									
SON: TRES MILLONES DIECINUEVE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS																																																									



RECIBIDO CONFORME

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley 19.600.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 43 de 44

15.3. Anexo 3: Resolución Horas Extraordinarias Pagadas

**RESOLUCIÓN EXENTA N°**

4977 / 16.10.2025

**AUTORIZA CANCELACIÓN DE HORAS
EXTRAORDINARIAS SEGÚN SE INDICA/****VISTOS:**

Resolución Exenta N°1540 del 18-04-2024, en la que se delega facultades al Jefe de División de Administración y Finanzas; La necesidad de regularizar el pago de las Horas Extraordinarias efectivamente trabajadas por funcionarios de este Servicio Administrativo de Gobierno Regional; Resolución Exenta N°045 del 15-01-2025 del Ministerio de Hacienda; Resolución Exenta N°046 del 17-04-2025 que modifica presupuesto de funcionamiento; Decreto N°294 del 27-03-2025 del Ministerio de Hacienda; Resolución Exenta N°1164 del 28-02-2025 que dispone trabajo en horas extraordinarias durante el año 2025; Ley de Reajuste General de Remuneraciones del Sector Público N°21.724 del 03-01-2025; Ley de Presupuesto N°21.722 del 13-12-2024; estos antecedentes y lo señalado en el Art. 2 de la Ley N°19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; y los Arts. 98 y 99 del D.F.L. 29 del 16-03-2005 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo; Resolución 36/2024 de la Contraloría General de la República. -

RESUELVO:

- AUTORIZASE**, el pago de horas extraordinarias efectivamente trabajadas al funcionario [REDACTED] durante el mes de septiembre 2025 en la remuneración del mes de octubre 2025:

NOMBRE	MES	TOTAL HORAS RELIZADAS (25%)	PAGADAS (25%)	COMPENSADAS (25%)	MONTO (25%)	TOTAL HORAS RELIZADAS (50%)	PAGADAS (50%)	COMPENSADAS (50%)	MONTO (50%)	MONTO TOTAL
[REDACTED]	sept-25	27	27	0	\$ 158.196	28	28	0	\$ 196.866	\$ 355.062
Total		27	27	0	\$ 158.196	28	28	0	\$ 196.866	\$ 355.062

- REGÍSTRESE**, lo dispuesto en la Hoja de Vida del referido funcionario.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**POR ORDEN DEL SR. GOBERNADOR,**
(Por Resolución Exenta N°1540 del 18-04-2024).

Firmado por:
Marcelo Larondo Calderón
Jefe de División Administración y
Finanzas
Fecha: 16-10-2025 08:37 CLT
Gobierno Regional de la Región de
los Lagos

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.175.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

PROCEDIMIENTO DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	Versión	1.0
	Fecha de aprobación	Noviembre/2025
	Páginas	Página 44 de 44

16. CONTROL DE REVISIÓN DE CAMBIOS

Control de revisión de cambios			
Versión	Fecha	Tema modificado	Resumen de modificaciones
1.0	Noviembre/ 2025	Versión inicial	No aplica.

17. CONTROL DE APROBACIÓN

Control de aprobación			
Versión	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
1.0	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.	<ul style="list-style-type: none">● Jefatura DAF.● Departamento Jurídico.● Administrador/a Regional	Gobernador Regional de Los Lagos

División Administración y Finanzas
Departamento de Gestión Desarrollo de Personas

 Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.600. Considera el medio ambiente: para impresiones innecesarias, opte por la versión digital."

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YASGVV-317>

2º PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE la presente resolución en el sitio web <https://www.goreloslagos.cl> quedando a disposición de todos los funcionarios del Gobierno Regional de Los Lagos.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE



Firmado por:
Juan Alejandro Santana Tirachini
Gobernador Regional
Fecha: 14-11-2025 13:06 CLT
Gobierno Regional de la Región de
los Lagos

