

Alcances a Boletín N° 11.637-01

Santiago 11 de abril 2022

A continuación, se exponen propuestas que la Dirección Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) ha considerado relevantes a fin de que se incluyan en la tramitación de la modificación a la ley de planta del Servicio (boletín N° 11.637-01).

a) Cumplir proporcionalidad legal entre funcionarios de planta y a contrata

El art. 10 del Estatuto Administrativo (EA), señala en lo que interesa, que “el número de **funcionarios a contrata** de una institución **no podrá exceder** de una cantidad equivalente al **veinte por ciento del total de los cargos** de la planta de personal de ésta”. En la actualidad, la situación de la dotación del SAG esta lejos de esta definición normativa, conformándose de acuerdo al siguiente cuadro:

Calidad Jurídica	Q	%
Dotación de Planta	118	2%
Dotación a Contrata	3.548	72%
Dotación Código del Trabajo	571	12%
Personal a Honorarios	676	14%
Dotación Total	4.913	100%

En base a lo anterior consideramos pertinente aspirar a tener un proceso de encasillamiento, derivado de la reformulación de la ley de planta, que considere al menos **3930 funcionarios, lo que equivale al 80% de la dotación actual.**

b) Modificar los grados de inicio para cada estamento

El proyecto de ley en trámite considera grados de inicio, nivel remuneratorio más bajo, que no responden a estándares de competitividad, atracción y retención de talento, del actual contexto país. Existe mucha competencia y a menudo resulta muy complejo proveer cargos técnicos dado el bajo nivel remuneratorio que ofrece el SAG. por esta razón consideramos importante aumentar los grados de inicio para cada estamento conforme al siguiente cuadro.

Estamento	Modificación en trámite	Requerimiento
Profesionales	16	13
Técnicos	20	17
Administrativos	22	19
Auxiliares	23	20

c) Análisis inicial de los cargos totales de cada una de las plantas

Acotar las Brechas dentro del SAG, realizando un análisis de las divisiones y unidades de apoyo, con sus diferentes plantas y cargos, considerando los grados de los funcionarios respectivamente. Esto significa considerar y analizar los perfiles de cargo con sus características

técnicas siempre con el enfoque de que los trabajos técnicos equivalentes sean con un grado equivalente con sus diferencias asociadas al expertiz de cada funcionario.

d) Carrera funcionaria

Implantar la carrera funcionaria como un mecanismo para lograr la excelencia en las gestiones técnicas dentro de las diferentes divisiones, así como también en las Unidades de apoyo del SAG, tal cual se describe en el título II, párrafo I del estatuto administrativo. Para esto se debe instaurar una “política de las personas”, la cual pondrá prioridad en el beneficio de cada planta funcionaria y en general a todos los funcionarios, estandarizando una metodología a nivel nacional.

e) Calidades Jurídicas

Todos los funcionarios SAG, independiente de sus funciones, deberán ser bajo la calidad jurídica de Contrata o planta. No podrán existir las calidades jurídicas de Código del Trabajo y/o honorarios. En el caso de que por asesorías técnicas o capacitaciones se requieran contratar honorarios, estos en ningún caso podrán realizar funciones rutinarias del servicio.

f) Acotar brechas remuneratorias con Servicios que realizan funciones similares

Tomando como referencia la línea argumental del punto anterior, sumada la necesidad de avanzar en la homologación de rentas con otros Servicios Públicos que realizan funciones similares (Aduanas), llegando a ser en el caso de control de fronteras realizadas en el mismo lugar, resulta prioritario avanzar en esta línea. Consideramos que la alternativa más expedita para estos efectos es generar un **cambio en la ley 20.803, mediante la cual se establece una “asignación de estímulo fito y zoonosanitaria” y una “una asignación de frontera”**. Específicamente se considera pertinente requerir el aumento en un 20% del monto que actualmente se paga por cada uno de estos conceptos.

g) Trabajo a distancia

Esta modalidad de trabajo, fue instaurada anteriormente en el SAG, beneficiando un número importante de funcionarios/as que con satisfacción agradecieron esta iniciativa la cual buscaba lograr un justo equilibrio entre la vida personal y/o familiar y el trabajo. Es así que con fecha 12 de junio de 2014, el Director Nacional mediante Resolución Exenta N° 4352/2014, aprobó y normó la modalidad de trabajo a distancia en el Servicio Agrícola y Ganadero, declarándola como una modalidad válida para el cumplimiento de la jornada laboral de los funcionarios.

Con posterioridad, y a más de dos años de la implementación del trabajo a distancia en el Servicio, la Contraloría Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, en su informe de Investigación N° 640 de 2016, observó y determinó, no les era aplicable la modalidad del teletrabajo, debiendo estos funcionarios apegarse al Estatuto Administrativo y las normativas vigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, la Contraloría General de la Republica, mediante su Dictamen N° 678/2018 marcó jurisprudencia al respecto indicando en síntesis que... Las normas de aplicación general relativas a la jornada de trabajo y forma de desempeño de los funcionarios públicos corresponden a aquellas contempladas en la ley N° 18.834, y que la posibilidad de eximirse del

control horario y de llevar a cabo las funciones en un lugar diverso a las dependencias del organismo a través de medios informáticos, requiere de una norma legal expresa que lo autorice.