



Remuneraciones en el Sector Público

12 de septiembre de 2025¹

Contexto

Recientemente se dio a conocer un cambio en la forma de reportar los datos de remuneraciones de los servicios públicos que ha generado interrogantes en cuanto a posibles incrementos en este concepto.

Lo anterior, emana de una instrucción del Consejo para la Transparencia (Oficio N° 6073, de 17 de marzo de 2025, del CPLT) que, en marzo del presente año, emitió una aclaración señalando la forma en que debía reportarse el cálculo de la remuneración bruta mensualizada, considerando en el reporte, el monto correspondiente al mes en que efectivamente se perciben los pagos.

La normativa ha generado dudas en la opinión pública respecto de los datos reportados, sin embargo, se trata de un reporte que busca, en virtud del principio de publicidad de la información, reflejar el monto total de todas las bonificaciones por cumplimiento de metas u objetivos a que tenga derecho el o la funcionaria durante un mes en particular.

Cabe hacer presente que toda remuneración, sueldo, asignación y/o estipendio, debe ser creada por ley, siendo lo anterior una modificación simplemente a la forma de reportar los deberes de transparencia activa.

Regulación de las remuneraciones de las autoridades

Una reforma Constitucional del año 2020 modificó el artículo 38bis de la Constitución², estableciendo un nuevo mecanismo para fijar las remuneraciones de las autoridades del poder Ejecutivo y los parlamentarios. Así, las remuneraciones del Presidente de la República, Ministros, Subsecretarios, Gobernadores Regionales, Delegados Presidenciales, SEREMIS y otros cargos de exclusiva confianza, ya no serían definidas por la Escala única de Sueldos y las leyes correspondientes, sino por la determinación cada cuatro años de una Comisión, de rango constitucional, creada para tales efectos. Nace así durante el año 2023 la Comisión para la Fijación de Remuneraciones³.

Cumpliendo su primer mandato, 18 meses antes del término del actual período presidencial y tal como lo establece la Constitución, la Comisión emitió su primera resolución fijando un nuevo sistema de remuneraciones, que regirá a partir del 11 de marzo de 2026.

Este nuevo sistema de remuneraciones, que entrará en vigencia el 2026, corrigió varias de las distorsiones vigentes a la fecha, entre ellas: 1) que los subsecretarios perciben una renta superior a la de los ministros de Estado, 2) que algunos jefes de servicio de exclusiva confianza presidencial, como el Director de Presupuestos, percibe una remuneración superior a la del Ministro de Hacienda e incluso al Presidente de la República, y 3) las elevadas rentas de delegados presidenciales regionales y SEREMIS.

¹ Informe elaborado por Alejandro Weber P., Decano de la Facultad Decano Economía, Negocios y Gobierno USS y Cristina Torres D., Directora del Centro de Políticas Públicas, FENG, USS.

² Ley N° 21.233 que modifica la Constitución Política de la República en materia de determinación de remuneraciones de autoridades y funcionarios que indica

³ <https://comision38bis.gob.cl/>

Tabla 1: Nuevas remuneraciones brutas de algunas autoridades del artículo 38bis de la Constitución, a contar del 11 de marzo de 2026.

Autoridad	Nº	Remuneración Actual	Remuneración 2026	% Variación
Presidente de la República	1	\$ 9.168.818	\$ 10.269.076	12%
Ministro del Interior, Hacienda, Defensa, RR.EE, SEGPRES	5	\$ 7.348.983	\$ 8.451.330	15%
Ministros no mencionados anteriormente	20	\$ 7.348.983	\$ 7.642.942	4%
Presidente y Vicepresidente del Senado y la Cámara de Diputados	4	\$ 7.348.983	\$ 8.451.330	15%
Senadores y diputados que no desempeñan las funciones antes señaladas	201	\$ 7.348.983	\$ 7.642.942	4%
Subsecretarios del Interior, Hacienda, Defensa, RR.EE, SEGPRES	5	\$ 8.114.306	\$ 7.490.083	-8%
Subsecretarios no mencionados anteriormente	35	\$ 8.114.306	\$ 7.107.936	-12%
Delegado Presidencial Regional	16	\$ 8.218.957 (*)	\$ 6.986.113	-15%
Delegado Presidencial Provincial	56	\$ 5.513.024 (*)	\$ 4.079.638	-26%
Secretario Regional Ministerial	296	\$ 4.566.272 (*)	\$ 4.224.594	-7%
Gobernador Regional	16	\$ 8.583.352 (*)	\$ 8.154.184	-5%
Director de Presupuestos	1	\$ 10.620.899	\$ 8.366.817	-21%
Director Nacional del Servicio Civil	1	\$ 9.659.754	\$ 8.113.277	-16%
Vicepresidente CORFO	1	\$ 9.780.045	\$ 8.113.277	-17%

Fuente: Remuneraciones 2026 obtenidas de Informe Técnico Comisión para la Fijación de Remuneraciones (página 80).
Remuneraciones actuales obtenidas de datos de transparencia y corresponden a promedios mensualizados.

(*) Corresponden a rentas promedio.

Este mecanismo, utilizado en muchos países desarrollados, de separar la fijación de remuneraciones de las autoridades de las remuneraciones de los funcionarios públicos en general, no está exento de dificultades. Una de ellas es el desacople entre ambos modelos, lo que en la práctica genera algunas distorsiones, como por ejemplo que en muchas reparticiones públicas los niveles jerárquicos inferiores, como Jefes de División, perciben y percibirán remuneraciones más altas que las autoridades de la institución, al estar sometidos al Estatuto Administrativo y la Escala Única de Sueldos.

También corresponde al mandato de la Comisión la fijación de las remuneraciones de las personas que se desempeñen a honorarios y que asesoren directamente a la autoridad de turno⁴. Hoy, cada Ministro, Subsecretario o incluso un SEREMI, puede contratar con bajos niveles de control a cualquier persona para cumplir una función a honorarios. Esto se presta para abuso y mal uso de recursos públicos en los llamados “operadores políticos”. Para seguir una racionalidad de eficiencia en la asignación recursos y mejor gasto fiscal, el legislador dotó a dicha Comisión de la facultad para regular el grupo de asesores de las autoridades.

Para cumplir este mandato, la Comisión estableció un sistema con cinco “perfiles”: asesor principal, coordinador de asesores, asesor senior, asesor de comunicaciones y asesor junior. Cada persona que asesore a las autoridades deberá suscribir uno de estos perfiles, los que tienen una renta máxima determinada como un porcentaje de la remuneración de la autoridad, que van de techos entre un 90% y un 30% de la remuneración de la autoridad, dependiendo del perfil antes señalado y del cumplimiento de tres variables: 1) estar en posesión de un título de a lo menos 8 semestres; 2) acreditar años de experiencia (a mayor experiencia, puede acceder a mejor remuneración) y 3) estar en posesión de

⁴ Artículo 38 bis. “ Las remuneraciones del Presidente de la República, de los senadores y diputados, de los gobernadores regionales, de los funcionarios de exclusiva confianza del Jefe del Estado que señalan los números 7º y 10º del artículo 32 y de los contratados sobre la base de honorarios que asesoren directamente a las autoridades gubernativas ya indicadas, serán fijadas, cada cuatro años y con a lo menos dieciocho meses de anticipación al término de un período presidencial, por una comisión cuyo funcionamiento, organización, funciones y atribuciones establecerá una ley orgánica constitucional”.



magíster o doctorado (quienes lo acrediten, puede acceder a mejor remuneración, siempre sin superar el techo de renta del perfil). Esta es una gran innovación que permite regular un espacio hasta la fecha lleno de arbitrariedades y opacidades.

Regulación de las remuneraciones de los Altos Directivos Públicos

Otra categoría de funcionarios públicos son los Altos Directivos Públicos (ADP), regulados a partir del año 2003 en la Ley N° 19.882, figura fue creada luego de la crisis MOP Gate. Son ADPs los Jefes de Servicio (primer nivel jerárquico) y los segundos niveles jerárquicos (directores regionales, subdirectores y otros equivalentes) de las mismas instituciones. En total, 1.634 cargos adscritos de 205 instituciones públicas. No se incluyen ministerios ni subsecretarías, sino servicios públicos como SII, INDAP, Tesorería, SERNAC y un largo etcétera.

Los nombramientos son por periodos de 3 años, renovables por dos periodos (hasta por 9 años) y perciben una indemnización de un mes por año, con tope 6 años por cese en el cargo. Se someten a un proceso de selección en base a mérito conducido por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Dentro de la remuneración de los ADP, además de la remuneración base y las asignaciones que tienen los funcionarios públicos de la planta de cada servicio, acceden a una “asignación de Alta Dirección Pública”, definida por decreto presidencial expedido por el Ministerio de Hacienda, que puede ascender hasta un 100% de la remuneración total del funcionario. Así, es habitual que los ADPs tengan remuneraciones superiores a las de los ministros y subsecretarios. El año 2024, el promedio de la remuneración bruta de un Jefe de Servicio ADP fue de \$8.800.000 aproximados.

Regulación de las remuneraciones del personal en general

El empleo público se encuentra regulado en el Estatuto Administrativo, que rige las relaciones entre el Estado y su personal. Este dispone que las funciones propias de las instituciones deben realizarse por personas en cargos de planta o a contrata.

La **planta de personal**, la componen el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, y corresponde a funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un determinado cargo.

El **empleo a contrata**, por su parte, es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. Estos duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Adicionalmente, el mismo Estatuto autoriza la **contratación sobre la base de honorarios** a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución. Del mismo modo se podrá contratar a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera y también, en el caso de prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Cabe hacer presente en todo caso, que las personas contratadas bajo este régimen se rigen por las reglas que establece el respectivo contrato.

Respecto de las **remuneraciones**, en general, una ley debe determinar la remuneración y beneficios a los que estarán afectos una determinada institución y su personal. Además, el nivel de remuneración guarda relación con la planta de personal y con el orden jerárquico asignado a esos puestos de trabajo.

A nivel global, la Escala Única de Sueldos (EUS) establece un parámetro general de estructura remuneratoria, sin embargo, distintas leyes que han tenido a bien incorporar aspectos normativos de mejor gestión de incentivos remuneratorios, así como otras que han creado nuevos servicios, han dispuesto distintas asignaciones y estipendios constituyendo beneficios específicos, que han hecho que actualmente haya dispersión en la materia.

Si bien este diagnóstico hace que el panorama vigente en esta materia obstaculice tener una mirada completa, lo cierto es la que propia EUS nace producto de la dispersión de regímenes a la fecha de su creación (1974). En efecto, esta buscaba resolver distorsiones que se provocaban entre las distintas entidades del Sector Público lo que se traducía en el pago de muy diferentes rentas por un mismo trabajo, aun dentro de un mismo Servicio. Así surgió la necesidad de contar con un sistema uniforme y con un criterio único para su fijación.

Bajo dicha normativa, aún vigente, aunque superada, se distinguen los siguientes conceptos:

- **Sueldo:** retribución pecuniaria, de carácter fijo y por periodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado un funcionario. El sueldo base se encuentra determinado en la Escala Única de Sueldos y se reajusta en los periodos y porcentajes que por ley se establezcan.
- **Remuneración:** concepto genérico que incorpora 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.

Sin embargo, transcurrido poco tiempo desde la unificación del sistema, se fueron adicionando nuevas asignaciones. Así, actualmente al Sueldo Base se le suman asignaciones especiales que incrementan la remuneración correspondiente al respectivo grado.

Dentro de estas, se encuentran algunas de aplicación general y otras creadas para ciertos servicios o funciones⁵:

- Asignación de Antigüedad creada por el artículo 6° del DL N° 249, de 1973
- Asignación Profesional, creada por el DL N° 479, de 1974, y por la Ley N° 19.185.
- Asignación de Responsabilidad Superior, del DL N° 1.770, de 1977
- Asignación especial del DL N° 3.551, de 1980
- Asignación especial del DL N° 2.411 de 1978
- Asignación Única Tributable del artículo 4° de la ley N° 18.717
- Asignación Sustitutiva, de los artículos 17 y 18 de la ley N° 19.185
- Incremento Previsional, establecido en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980
- Asignación de fiscalización variable del artículo 11 de la Ley N° 19.041
- Bonificación Compensatoria de Salud de la ley N° 18.566
- Bonificación Compensatoria de Salud de la ley N° 18.675
- Bonificación del Artículo 21 de la ley N° 19.429
- Asignación de fiscalización del DL N° 3.551, de 1981

Adicionalmente es posible encontrar ciertos estipendios que incrementan la remuneración en base a funciones puntuales, como:

- Asignación de Alta Dirección Pública
- Asignación de Zona
- Gastos de Representación
- Asignación por pérdida de caja
- Asignación de movilización
- Viáticos
- Otros beneficios por aspectos familiares (Asignación familiar, Bono Escolaridad, etc).

A lo anterior, además, se puede agregar la denominada “Asignación por el desempeño de Funciones Críticas” de la Ley N° 19.882. Esta se entrega al personal 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. Estos deben desempeñar funciones calificadas como críticas, que son aquellas definidas como 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.

Finalmente, es relevante mencionar la “Asignación de Modernización de la Ley N°19.553”. Esta asignación la percibe el personal de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo de las instituciones regidas por la Escala Única de Sueldos (DL 249); incluyendo además al SII y de la Dirección del Trabajo que son fiscalizadores. Excluye expresamente al personal de los Servicios de Salud que gozan de otras asignaciones; al personal médico regidos por ley médica; al personal de la CCHEN; y al personal civil de los Servicios de Sanidad de las FFAA.

Su pago se efectúa en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, y tiene los siguientes componentes:

- Un componente base del 15% sobre las remuneraciones.
- Un incremento por desempeño institucional del 7,6%, 3,8% o 0%, según grado de cumplimiento del programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del servicio.
- Un incremento por desempeño colectivo del 8%, 4% o 0%, según cumplimiento de convenio de desempeño colectivo (CDC) asignado a equipos unidades o áreas de trabajo de un servicio.

⁵ Entre otras asignaciones. El listado se cita a modo referencial, donde parte de estas han sido reemplazadas por otras disposiciones legales que cumplen el mismo objetivo.

Lo anterior, da cuenta de las especiales características de la regulación del empleo público, donde sumado a los desafíos propios de profesionalización y gestión, se suman los incentivos dispersos en distintas normativas que no permiten visibilizar los principales retos en la materia de gastos en personal.

Tabla 2: Resumen de las tres principales categorías de remuneraciones en el Gobierno Central

	Autoridades y cargos de exclusiva confianza presidencial (38bis Constitución)	Alta Dirección Pública	Funcionarios públicos en general
Cuántas personas abarca	525 ⁶ aproximados.	1.634 cargos adscritos en 205 servicios públicos ⁷	507.790 total, incluye dentro y fuera de dotación. De ellos, 446.475 son denominados “dentro de dotación”: planta, contrata, código del trabajo y honorarios asimilados a grado. ⁸
Quiénes son	Presidente de la República, de los senadores y diputados, de los gobernadores regionales, de los funcionarios de exclusiva confianza del Jefe del Estado que señalan los números 7° y 10° del artículo 32. Además, la Comisión debe regular las remuneraciones de los contratados sobre la base de honorarios que asesoren directamente a las autoridades gubernativas ya indicadas. Estos NO se encuentran contabilizados dentro de las 525 autoridades.	Jefes de Servicio y sus reportes directos, incluye subdirectores, jefes de división y directores regionales de más de 205 servicios públicos.	Todos los funcionarios de planta y contrata, regidos por el Estatuto Administrativo en el Gobierno Central. Incluye Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. de los servicios y ministerios.
Cómo se define su remuneración	Comisión de Altas Rentas (Artículo 38 Bis Constitución). Cada 4 años.	Por Ley, sujetos al Estatuto Administrativo + Ley 19.882 título III, con la Asignación ADP, a criterio del Presidente de la República con tope 100%.	Por Ley, sujetos al Estatuto Administrativo + Escala única de Sueldos + Leyes especiales para cada sector (salud, educación, fiscalizadores, etc.).

⁶ Comisión para la Fijación de Remuneraciones, Informe Técnico de la Resolución N° 5, disponible en <https://comision38bis.gob.cl/resoluciones-y-publicaciones>

⁷ Informe Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2024, disponible en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2025/07/Informe-SADP-2024-al-Congreso-Nacional.pdf>

⁸ Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público, DIPRES, marzo 2025. Disponible en https://www.dipres.gob.cl/598/articles-372261_version_PDF.pdf

Gastos en materia de personal

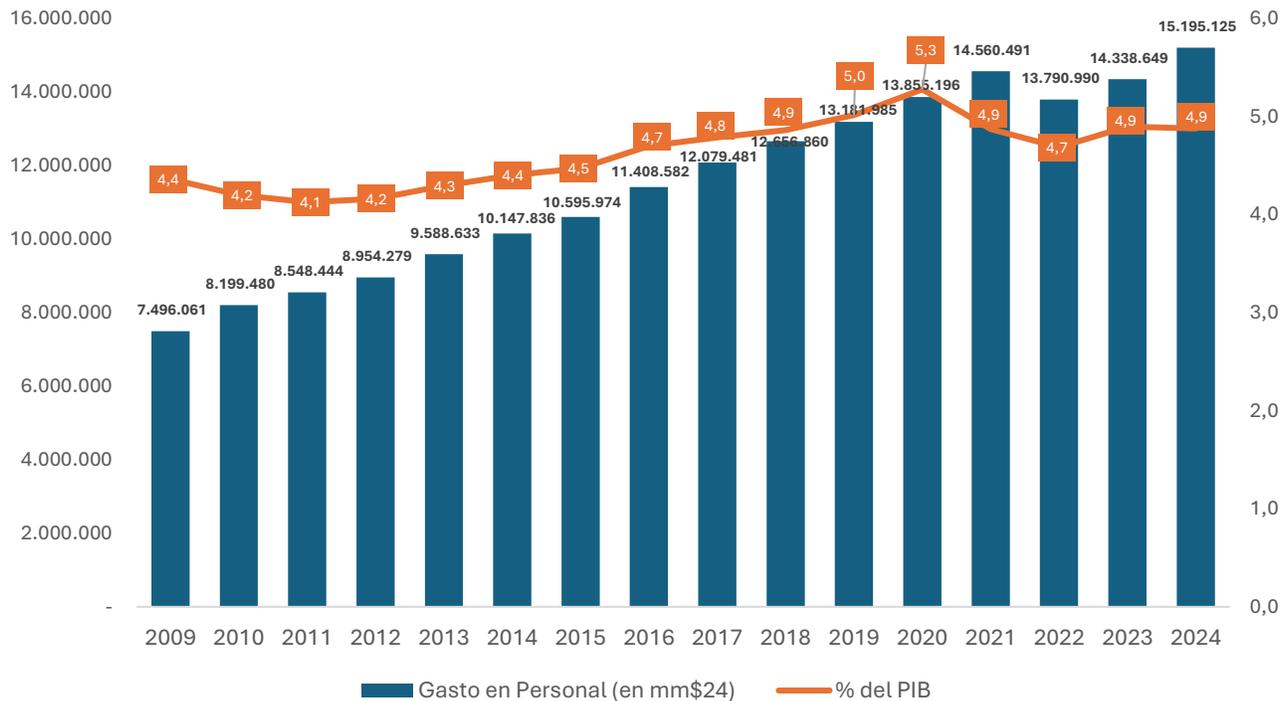
En perspectiva, para diseñar medidas que propendan a eficientar el gasto por estos conceptos, es importante considerar la magnitud de los recursos y su alcance regulatorio.

Cabe hacer presente que el **gasto total en personal del gobierno central** asciende a unos US\$16.000 millones, esto es, cerca del 20% del Presupuesto de la Nación y en promedio, cada funcionario implica un gasto mensual aproximado de \$2,6 millones, al considerar su remuneración, horas extraordinarias, viáticos y licencias médicas.

Actualmente, excluyendo a las municipalidades, en el Gobierno Central alrededor de 480 mil personas, cifra que creció en un 57% en los últimos 10 años, sin considerar el traspaso de los servicios locales de educación. De continuar esta tendencia, al año 2030 la cantidad de empleos públicos se habrá duplicado. Varios de estos trabajos fueron transitorios y por falta de control se han transformado en permanentes. Esta situación es muy distinta a la que vive el sector privado, cuyo crecimiento en 10 años ha sido de un 12%.

Como se observa en el gráfico N° 1, el gasto en personal del gobierno central (en pesos de 2024) muestra un crecimiento sostenido en los últimos 15 años, pasando de 7,5 billones de pesos en 2009 a más de 15 billones en 2024. Esto implica que en términos reales los recursos destinados a financiar la dotación de empleados públicos prácticamente se duplicaron en este período, reflejando una expansión significativa del esfuerzo fiscal en esta partida. Adicionalmente, en la última década la variación real acumula un crecimiento de 50%.

Gráfico N°1: Trayectoria del Gasto en Personal Gobierno Central
En millones de \$ de 2024 y % del PIB⁹



Fuente: elaboración propia con datos de ejecución presupuestaria DIPRES

⁹ **Fe de erratas:** una nota publicada en El Mercurio, cuerpo de Economía y Negocios, el 14 de septiembre de 2025, contenía un error en la relación de PIB para los años previos a 2024. El gráfico corregido, sin embargo, no afecta las conclusiones de fondo de este informe: (i) el gasto en personal del Gobierno Central se duplicó en términos reales entre 2009 y 2024; (ii) en valores absolutos y en relación con el presupuesto público, el crecimiento es significativo y plantea un desafío de sostenibilidad fiscal, y (iii) los montos reportados en pesos son oficiales y la expansión del gasto en personal sigue siendo un desafío país de la mayor relevancia.

El **gasto en materia de personal se imputa al Subtítulo 21** y comprende todos los gastos que, por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos al personal, consultan los organismos del sector público para el pago del personal en actividad.

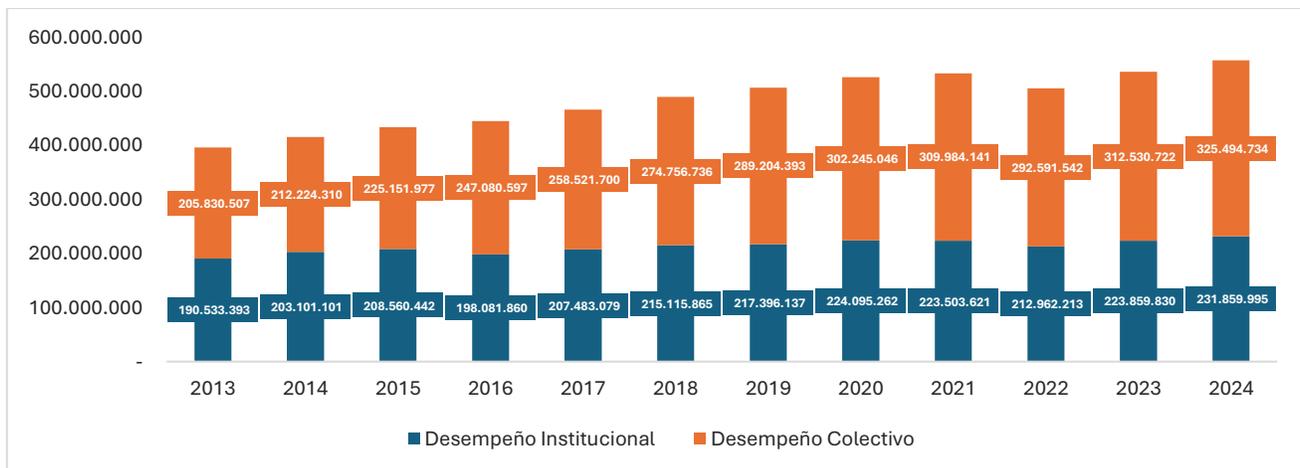
Dicho subtítulo a su vez está compuesto por distintos ítems que constituyen los componentes del gasto total en personal, estos son los gastos de la planta de personal, los gastos de la dotación a contrata, honorarios y suplencias y reemplazos, entre otros.

Respectos de los **gastos de planta y contrata**, estos incluyen las asignaciones para el Sueldos y Sobresueldos, Aportes del Empleador, Asignaciones de Desempeño, Remuneraciones Variables y Aguinaldos y Bonos. Al cierre del año 2024, este concepto de gasto explicó el 89,1% del Subtítulo 21, y asciende a aproximadamente US\$14.300 millones.

Los componentes más relevantes son:

- **Sueldos y Sobresueldos**, que corresponde al sueldo base y asignaciones adicionales, no asociados a desempeño individual o colectivo, asignados a los grados de las dotaciones permanentes fijadas por disposiciones legales generales o especiales vigentes. Esta asignación representa el 86% del gasto de planta y contrata, y asciende a aproximadamente US\$12.300 millones.
- **Remuneraciones Variables**, es el gasto por concepto de trabajos extraordinarios, comisiones de servicio en el país y en el exterior y otras remuneraciones. Al cierre del 2024, representó un 3,7% del gasto de planta y contrata.
- Finalmente, se encuentran las **Asignaciones por Desempeño**, que considera las asignaciones adicionales al sueldo base asociadas a desempeño institucional, individual y colectivo, esto es PMG y CDC para las dotaciones permanentes fijadas por disposiciones legales, además de asignaciones por desempeño del Sector Salud. Para el financiamiento de esta asignación, se destinaron US\$900 millones, representado el 6,2% del gasto de planta y contrata. Si se considera el gasto asociado a los incentivos por PMG y CDC, estos suman un poco más de US\$500 millones.

Gráfico N°2: Gasto PMG + CDC
En miles de pesos 2024



Fuente: Elaboración propia con datos de ejecución presupuestaria DIPRES

Cabe señalar que los resultados globales 2024 por Servicio de Cumplimiento de Mecanismos de Incentivo Institucional, asociados a PMG, promediaron en los más de 200 servicios monitoreados un cumplimiento de 98%, donde el 99% de las instituciones alcanzaron el 100% de la asignación asociada a este incentivo.