



RESPUESTA PETITORIO NACIONAL ANFINE

I. Contexto General

1.1 Marco de las negociaciones

La Dirección Nacional está comprometida en resolver las inequidades salariales dentro de la institución, reconociendo que muchas de estas situaciones tienen origen externo y han perdurado por años. Para ello, se ha mantenido una comunicación constante y abierta con las asociaciones de funcionarios, acogiendo sus inquietudes para mejorar tanto las condiciones laborales como el clima laboral. Adicionalmente, a algunas acciones ejecutadas por la SDA, en conjunto con las áreas funcionales de la institución, para generar oportunidades de mejora a nivel nacional¹, la búsqueda de soluciones ha tenido dos vías principales: formulación presupuestaria y Proyecto de Ley.

En el presupuesto de 2025, el INE solicitó a Dipres recursos para atender los casos más críticos de ajustes salariales, tal como se hizo para el proyecto de ley de 2024. Sin embargo, el Ejecutivo ha optado por abordar estos ajustes a través del Proyecto de Ley, excluyendo solicitudes de recursos en los presupuestos de 2024 y 2025. En septiembre de 2024, este proyecto fue reincorporado en la Comisión de Hacienda del Senado y, por primera vez, incluye MM\$ 3.107 destinados a ajustes en remuneraciones. Este avance representa el resultado del trabajo conjunto entre el Ministerio de Economía, Dipres y la institución en los últimos dos años para mejorar la situación salarial de los funcionarios.

1.2 Gestiones realizadas por la Dirección Nacional de INE

Previo a la reactivación del proyecto en septiembre, la Dirección Nacional llevó a cabo reuniones con autoridades y parlamentarios para impulsar la iniciativa, incluyendo encuentros con el Ministerio de Economía y Hacienda y reuniones individuales con los cinco senadores de la Comisión de Hacienda, donde actualmente se tramita el Proyecto de Ley. Tras la reactivación oficial del trámite, en septiembre, se realizaron presentaciones sobre el Proyecto de Ley para los directores regionales de la institución y los líderes de las asociaciones de funcionarios (ANFINE, AFINECH) y del Sindicato de Honorarios (SINE) para informar y aclarar dudas.

El 24 de septiembre, la Comisión de Hacienda incluyó el proyecto en su tabla y solicitó al Ejecutivo exponer su alcance e indicaciones. Como resultado, se acordó conformar mesas de trabajo entre el Ejecutivo y los asesores legislativos de los senadores para resolver dudas y avanzar en la tramitación. En paralelo, el INE ha preparado contenidos de análisis para estas mesas de trabajo. Además, en los últimos dos meses, la Dirección Nacional ha sostenido dos reuniones junto a ANFINE en la Subsecretaría de Economía, donde la autoridad reiteró el compromiso del gobierno con mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del INE, en el marco del proyecto de ley para una nueva institucionalidad del sistema estadístico nacional. La última de estas reuniones fue el 18 de octubre, con participación de representantes de las macrozonas del país.

¹ Acciones consistentes en distribución de cupos y concursos internos de cargos (en su grado valorizado).

1.3 Con relación al petitorio nacional unificado de Anfine

El petitorio de Anfine, presentado el 7 de septiembre, contiene dos grupos de demandas: las estructurales transversales y las de gestión del servicio a nivel nacional. En respuesta a las primeras, este documento detalla cómo el Proyecto de Ley, mediante su Informe Financiero, aborda la nivelación de inequidades salariales. Además, se responderán específicamente las consultas puntuales formuladas en el petitorio.

En cuanto a los temas de gestión del servicio, la Dirección Nacional entregó el 16 de septiembre una propuesta en respuesta a los puntos solicitados, en conformidad con lo acordado. Sin embargo, debido a que no se ha realizado una reunión formal para revisar la propuesta, se aclara que los plazos definidos en ella solo se aplicarán una vez que ambas partes firmen un acuerdo.

II. PETITORIO

2.1 Antecedentes sobre Informe Financiero del Proyecto de Ley que abordan demandas de inequidades salariales

El 2 de septiembre se presentaron indicaciones al proyecto de ley con mejoras salariales para funcionarios, siendo la primera vez desde 2015 que se proponen ajustes salariales en el proyecto de ley, con montos de gasto y alcance inéditos, los que suman a los ajustes presupuestarios que beneficiaron a 36 funcionarios en 2022 y a 94 en 2023.

Aunque las mejoras incluyen a todos los estamentos, se da prioridad al **estamento profesional**:

- La escala salarial para el estamento profesional comenzará en el grado 14.
- Este cambio iguala las condiciones del INE con instituciones como el Ministerio de Economía y el Ministerio de Desarrollo Social.
- Se destinarán 2.472 millones de pesos para cerrar brechas salariales en el estamento profesional.
- Aproximadamente el 50% de estos recursos se recibirán inmediatamente al entrar en vigencia la ley.
- Las mejoras incluyen a todos los profesionales de grado inferior a 14, como coordinadores regionales y personal de tecnologías de la información y geografía.

Por su parte, además del **proceso de encasillamiento de plantas y mejoras en todos los estamentos**, el proyecto de ley contempla una modernización institucional que incluirá un análisis exhaustivo y una nueva valorización para todos los estamentos, incluidos los técnicos y administrativos, que permitirá equiparar funciones entre el Nivel Central y las regiones, a objeto de ser reconocida en la nueva ley de plantas del INE.

- El proyecto considera un encasillamiento que permitirá mejoras de hasta un grado en todos los estamentos (profesionales, técnicos y administrativos) con un costo de 337 millones.

- Las mejoras se implementarán a través de dos procesos de concursos:
 1. Concurso interno para funcionarios a contrata con al menos cinco años en el INE hasta el 30 de septiembre de 2023. Los seleccionados serán encasillados en el mismo grado y estamento en que estaban.
 2. Concurso para funcionarios titulares de planta y a contrata con al menos cinco años hasta la fecha de publicación de la ley. Los funcionarios de planta podrán postular al grado inmediatamente superior, y los de contrata al mismo grado en que se encontraban o al inmediatamente superior.

2.2 Demandas estructurales transversales

1. Inyección de recursos para la estabilización de la banda salarial (ajustes de personal bajo banda) y regularización de todas las subrogancias.

Se requiere la regularización de todas las personas que se encuentran bajo el grado de inicio, según su familia de cargo, de acuerdo al modelo de bandas salariales. Asimismo, es necesario corregir las distorsiones salariales provocadas por la asignación parcial de recursos, como ocurre con supervisores y coordinadores cuyo salario es igual o inferior al de sus equipos. Esta regularización debe incluir la eliminación de todas las subrogancias activas, formalizando los cargos disponibles a través de mecanismos eficientes, transparentes y comunicados claramente a todos los funcionarios y funcionarias, asegurando el reconocimiento de quienes están actualmente en funciones de subrogancia. Esta acción debe implementarse con un plazo máximo, a partir de enero de 2025.

Respuesta:

- (1) Se llevará a cabo un estudio externo financiado tras la publicación de la ley para evaluar y actualizar la valorización de cargos, estableciendo estándares más objetivos y reduciendo brechas salariales con otros servicios públicos. Se conformará una mesa colaborativa con funcionarios para acompañar este proceso.
- (2) La publicación de la ley permitirá corregir distorsiones actuales, como los casos de supervisores y coordinadores con salarios iguales o menores que sus equipos y la falta de regularización de subrogancias por falta de recursos, ya que el informe financiero reconoce estas inequidades.
- (3) Los recursos considerados en el informe financiero permitirán regularizar a todos los profesionales de la institución, según sus actuales valorizaciones de cargo. De acuerdo con la información disponible, actualmente existen 225 funcionarios y funcionarias en esta situación.
- (4) Por su parte, la situación de técnicos y administrativos está siendo objeto de diversas conversaciones con Dipres, con el objetivo de analizar casos no directamente incluidos en el proyecto de ley.

2. Eliminación tramo B del modelo de bandas salariales

La existencia de este tramo discrimina, sin justificación técnica alguna, a funcionarios y funcionarias, mayoritariamente de regiones; genera distorsión e inequidad ente trabajadores. La existencia de esta segmentación atenta contra la equidad salarial y el reconocimiento de la labor técnica y profesional de alto estándar, que como cuerpo funcionario demostramos en cada momento. De aquí nuestra consigna: Misma función, mismo salario.

Respuesta:

- (1) El tramo B de profesionales, que incluye analistas especialistas del Nivel Central y de regiones, tendrá un aumento en el grado de inicio profesional: todos los funcionarios entre los grados 18 al 15 pasarán al grado 14, en base a propuesta incluida en informe financiero. Esto beneficiará a aproximadamente 180 funcionarios, de los cuales cerca del 60% son de regiones.
- (2) Con la inyección de MM\$ 1.165 en el año de publicación de la ley, el Instituto priorizará a los funcionarios del tramo B para las primeras mejoras salariales.

3. Desarrollo de una política de carrera funcionaria interna

Se exige la discusión, diseño y ejecución de una política de carrera funcionaria que reconozca la trayectoria del ejercicio de un cargo, asimilando antigüedad a niveles de experticia (ampliación de la Certificación de Competencias Laborales); que se trace una ruta de profesionalización que asegure ascenso salarial y proyecte crecimiento jerárquico tomando en cuenta todos los factores mencionados. Esta política debe tener financiamiento estructural, ser pública, clara y transparente en sus términos y alcances.

Respuesta:

- (1) La carrera funcionaria, según la Constitución y el Estatuto Administrativo, es exclusiva para el personal de planta, garantizando estabilidad, ascenso y reconocimiento de trayectoria solo para ellos. El personal a contrata, en cambio, tiene una relación transitoria sujeta a las necesidades y presupuesto anual, y la Contraloría ha confirmado que no tiene derechos de carrera ni desarrollo jerárquico, impidiendo extender estos beneficios con financiamiento estructural.
- (2) La Institución carece de facultades para establecer una política sobre la carrera funcionaria, ya que su regulación es legal. Sin embargo, la antigüedad y nuevas competencias podrán ponderarse más en concursos y movilidad interna, pudiendo proponerse a las autoridades evaluar aumentos de grado por estos motivos.

4. Transparencia en las definiciones que determinen asignación de bonificaciones por tareas críticas

En el proceso del desarrollo institucional, el establecimiento de relaciones de confianza entre los distintos actores del servicio exige la necesaria transparencia en los criterios con los que se administran los recursos disponibles. Así, la asignación de recursos adicionales a salarios que se



manejen bajo el concepto de “tareas críticas”, deben tener criterios claramente definidos, debidamente publicados y transparentemente asignados.

Respuesta:

- (1) La Ley N°19.882 otorga a cada jefe de servicio la facultad discrecional de definir anualmente las funciones críticas estratégicas para cumplir sus objetivos, adaptando las bonificaciones según necesidades de gestión sin criterios fijos. Solo un 2% de la dotación máxima de personal puede asignarse a estas funciones, identificando así los roles prioritarios en cada periodo presupuestario. En el INE esta cantidad alcanza el 0,5% aproximadamente.
- (2) **La facultad discrecional para definir cargos críticos no implica arbitrariedad**, ya que debe fundamentarse en objetivos de cumplimiento institucional y de bien común. Esto permite a la autoridad ajustar, aumentar o disminuir las asignaciones de funciones críticas conforme a las necesidades de la gestión institucional. Así, un cargo puede ser considerado crítico en un periodo, dejar de serlo en otro, o recibir prioridad sobre otros en periodos posteriores, según lo requiera la administración.
- (3) Finalmente se hace presente que las resoluciones que definen la criticidad de cargos son públicas, pero dado que se ha detectado que los argumentos que le sirven de base no han sido incluidos en las mismas, como aspecto de mejora, se solicitará informe técnico que le sirva de fundamento.

5. Ampliación Circular N°1: Reconocimiento de títulos profesionales, según establecen acuerdos y protocolos

Todo funcionario y funcionaria con título profesional debe ser reconocido en el estamento profesional, en el grado que corresponda conforme lo indica la circular.

Respuesta:

- (1) Mediante el Ord. N°1 del año 2021, se estableció que los funcionarios del estamento administrativo o técnico que obtuvieran un título profesional serían reconocidos en el estamento profesional en el grado 18, a menos que dicho grado implicara una reducción en su remuneración. En ese caso, el reconocimiento se otorgaría en un grado superior.
- (2) Esta modalidad dejó de aplicarse en agosto de este año, luego de que la Contraloría General de la República indicara que, en estos casos, no correspondía un cambio de estamento, sino el reconocimiento de la asignación profesional en el estamento y grado en que se encuentre el funcionario o funcionaria al momento de presentar el título.
- (3) Este procedimiento no implica, bajo ningún punto de vista, una disminución en las remuneraciones de los trabajadores de la Institución. Al contrario, les permite continuar desarrollando las mismas funciones, pero con el incremento en su remuneración derivado del reconocimiento del título.



Instituto Nacional de Estadísticas
Dirección Nacional
28 de octubre de 2024

- (4) En cuanto a las 28 personas de los estamentos administrativo y técnico cuyos títulos profesionales fueron reconocidos con la asignación correspondiente, además de cumplir con lo indicado por la Contraloría, no es conveniente su traspaso al estamento profesional en grado 18, ya que esto reduciría sus remuneraciones totales en comparación con su situación actual.

2.3 Demandas Transversales: Nacionales De Gestión Interna Del Servicio

La Dirección Nacional, en respuesta al petitorio de la Asociación Nacional de funcionarios y funcionarias (ANFINE) y tras una reunión realizada el 11.10.24 con sus dirigentes nacionales para revisar avances, se compromete a buscar soluciones efectivas a las inquietudes planteadas por los trabajadores. Como resultado, se han definido acciones concretas, cada una con plazos de ejecución específicos, que buscan responder de manera oportuna y eficaz a las solicitudes presentadas por ANFINE.



Tema	Foco	Compromisos/ Entregables	Plazo
Mejora de infraestructura tecnológica e instalaciones de edificios institucionales (regionales, provinciales y de nivel central).	Diagnóstico y definición de estándar de edificios.	1. Documento con sistematización de los estándares actualmente aplicados en las solicitudes de autorización para arriendos de nuevas sedes.	45 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		2. Documento con diagnóstico general de los principales problemas de infraestructura de cada sede regional y provincial, de acuerdo con estándares utilizados.	14 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		3. Documento explicativo del proceso de aprobación de Economía y Dipres para el arriendo de nuevas dependencias.	14 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		4. Cronograma de envío de aproximadamente 400 computadores que provienen del proyecto Censo a regiones, para renovación de cerca del 60% de equipos disponibles.	14 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
Proyectos nuevos con financiamiento para personal e infraestructura.	Requerimientos de refuerzo de personal, horas extras, e infraestructura física y tecnológica.	1. Estimación de costos de actividades de soporte (administrativas, TI) que actualmente no se incluyen en los presupuestos de proyectos, utilizando como insumo los resultados entregados por la herramienta IPNOS Chile (Banco Mundial) y la información histórica de proyectos.	150 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		2. Realización de un piloto de cuantificación y propuesta de costos para nuevos proyectos.	180 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		3. Incorporación, a contar del 2025, de los costos de soporte en las formulaciones presupuestarias del año siguiente de proyectos nuevos (primeras versiones de encuestas).	01.04.2025
		4. Incorporación gradual, desde 2026 en adelante, de los costos de soporte en los presupuestos de proyectos externos cuya ejecución cuente con experiencias previas al 2025.	01.04.2026



Tema	Foco	Compromisos/ Entregables	Plazo
Se requiere instruir y regular las gestiones de difusión de las operaciones estadísticas de las oficinas regionales.	Definición de estándar mínimo de comunicaciones y difusión respecto de las operaciones que se realizan en regiones.	1. Documento con contenidos mínimos de planes comunicacionales de las operaciones estadísticas, incluyendo actividades con medios de comunicación en todas las regiones del país, para mejorar el conocimiento institucional y cooperación de la ciudadanía.	45 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		2. Definición de estándar de comunicación periódica de las operaciones estadísticas a las autoridades regionales y locales pertinentes para una mejor coordinación.	45 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
Modificación de instrumento y modalidad de calificación de contratas y plantas	Actualización de evaluación de planta y contrata.	1. Iniciar el trabajo para generar una propuesta de un nuevo reglamento de calificación, mediante la conformación de una mesa de trabajo bipartita, utilizando como base el realizado el año 2019.	03.03.2025
		2. Elaboración de documento con cronograma detallado, que indique los plazos requeridos, etapas y actores para la aprobación de un reglamento de calificación.	30 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		3. Implementación de un piloto con algunas prácticas implementadas por otros servicios públicos, en el proceso de calificaciones.	01.09.2025
Asegurar un máximo de carga de trabajo en equipos mermados de dotación.	Verificar el máximo de carga de trabajo por equipo.	1. Reporte que desglose las horas extraordinarias realizadas y licencias médicas por cada equipo de trabajo, con el propósito de evaluar variables que inciden en la distribución de cargas de trabajo.	30 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		2. Elaboración de términos de referencia para licitar estudio de cargas laborales financiado por el informe financiero de la nueva Ley.	31.12.2024
Entregar indumentaria	Definición de estándares con	1. Creación de un "Comité técnico de Indumentaria", aprobado mediante resolución, con la facultad de establecer los estándares	



Tema	Foco	Compromisos/ Entregables	Plazo
institucional adecuada al personal de terreno y gabinete.	identidad regional.	y criterios óptimos para la adquisición de indumentaria y elementos de protección personal destinados a los funcionarios que desempeñan labores en terreno, por macrozona.	60 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
Desarrollo de políticas adecuadas de prevención de enfermedades laborales y fomento de la vida saludable.	Implementación de pausas saludables.	1. Ejecución de piloto de pausas saludables en algunas sedes, evaluación y factibilidad de escalamiento.	45 días corridos a partir del acuerdo del petitorio
		2. Documentación de cronograma de implementación de pausas saludables 2025, con sedes y fechas.	60 días corridos a partir del acuerdo del petitorio

