



INFORME DE PRODUCTIVIDAD

Proyecto de Ley que fortalece el Servicio de Tesorerías
Mensaje N°: 162-365

Ministerio de Hacienda
10.10.2017

ÍNDICE

I.	Problema a resolver	3
II.	Objetivos a alcanzar	3
III.	Opciones consideradas	4
IV.	Probables beneficios.....	5
V.	Probables costos	6

I. Problema a resolver

El proyecto de ley busca mejorar la modalidad de contratación de la dotación de la Tesorería General de la República (TGR), revirtiendo la situación actual en que la modalidad de planta es minoritaria en relación a la contrata. En efecto, la distribución actual por modalidad de contrato registra un 65% para la contrata y 35% para la planta.

Esta situación tiene efectos en la carrera funcionaria, generando inequidades en la medida que funcionarios de experiencia van viendo rezagadas sus compensaciones a igual ejercicio de responsabilidades y jefaturas. Así mismo, se dificulta la equidad de acceso al ejercicio de jefaturas mediante mecanismos de concursos porque no pueden participar en un único proceso los funcionarios que presentan la mayor idoneidad de calificaciones, competencias y experiencia.

Las proporciones de jefaturas ejercidas por funcionarios de contrata exceden lo establecido en el estatuto orgánico actual, lo cual complica el proceso de determinación de jefaturas intermedias. Al lograr una modalidad de planta mayoritaria, los concursos directivos dispondrán de mayor masa crítica de funcionarios que cumplan los requisitos del cargo en concurso.

El proyecto de ley propone al mismo tiempo una mayor flexibilidad, entregando al jefe de servicio potestades para que pueda ajustar la orgánica del servicio de modo que pueda correlacionarse al desarrollo estratégico de la institución que aborda nuevas funciones, o bien que requiere de reorganizaciones para ganar eficiencia en determinadas funciones producto de cambios tecnológicos.

II. Objetivos a alcanzar

El proyecto de ley se ha propuesto facultar al Presidente de la República para que mediante uno o más decretos con fuerza de ley, modernice la planta de personal del servicio. Una vez establecida la nueva planta, mediante modalidad de concursos se realizará el traspaso de contrata a planta, para alcanzar una proporción de 67% de funcionarios de planta y 33% de contratas.

Otro objetivo es el de contar con concursos directivos con concurrencia de todos los funcionarios que disponen de la experiencia, calificación y competencias de los cargos que se concursan. Sin el proyecto de ley, los concursos de planta directiva no son competitivos por falta de candidatos a los cargos en la cuantía necesaria para lograr que destaque el mérito como elemento determinante.

III. Opciones consideradas

Las opciones que se consideran son las que permiten alcanzar las soluciones a la problemática que se quiere resolver.

Para efecto de solucionar el problema de rezago de los funcionarios de planta con respecto a los de contrata en el ejercicio de funciones similares, se incluye en el proyecto de ley la opción de mejoramiento de un grado para los funcionarios que se encuentren en grado 12 o inferior, y que lleven más de 5 años en el mismo grado.

El traspaso de los funcionarios a contrata a las plantas se realizará manteniendo el grado que ocupan en el ejercicio de su cargo actual, hasta completar las vacantes de la nueva planta para los respectivos cargos. La experiencia solicitada es de más de 10 años de desempeño en la institución. El proceso se realizará mediante concurso.

Una vez que se haya efectuado el encasillamiento, y las nuevas plantas estén pobladas, se procederá a los concursos directivos para proveer los cargos de jefaturas y formalizar los equipos de trabajo. Mediante tal proceso, la estructura responderá formalmente a los requerimientos del plan estratégico institucional y a las necesidades de los diferentes grupos de trabajo insertos en las líneas de negocio de la institución.

De acuerdo a estos procedimientos, la TGR logrará asimilar su estándar con el de otros servicios de la Administración Tributaria, proporcionando mayor certeza a la carrera funcionaria con el consiguiente estímulo a mejores desempeños que mejoren las posibilidades en los concursos de jefaturas del servicio. El proceso de crecimiento profesional gana así en transparencia.

La TGR dispone en la actualidad de una planta profesional muy reducida, menor a 90 cargos, para una dotación total de más de 2.000 funcionarios. Por ende, los procesos de promoción y de nombramientos directivos deja de lado a la mayor parte de los profesionales que se desempeñan en la institución. El proyecto de ley permitirá subsanar contundentemente este proceso, e introducirá mayor competencia entre profesionales por los cargos de jefatura.

La administración del servicio ganará holguras porque dará cumplimiento a los porcentajes máximos de contrataciones en el ejercicio de jefaturas de manera fácil, y los concursos contarán con un mayor número de postulantes.

IV. Probables beneficios

Los probables beneficios se vinculan a dos tipos principalmente: por un lado aumenta el grado de transparencia en el desarrollo de la carrera funcionaria, y por otro, se fortalecen los equipos de trabajo en la medida que los liderazgos se asocian a mejores competencias técnicas y directivas de jefaturas que acceden por concursos a la planta directiva.

En cuanto a la gobernanza institucional, profesionales y técnicos con experiencia y competencias fortalecidas con la escuela formativa de la TGR, orientada a proveer las herramientas técnicas y de liderazgo requeridas en áreas centrales y en la red de tesorerías, se logra que los grupos de trabajo ganen en eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos. En consonancia con ello, los climas laborales mejoran en la medida que las perspectivas de desarrollo de carrera se perciben de manera ecuánime para todos los que van cumpliendo con las exigencias y requerimientos técnicos de los cargos de jefatura.

Una concursabilidad de cargos más masiva trae aparejada una rentabilidad social tanto a la inversión institucional como a la personal en capacitación. El fortalecimiento de competencias se puede alcanzar mediante formación interna, o recurriendo a programas de educación profesional en los centros universitarios con las calificaciones requeridas para el ejercicio de determinadas jefaturas.

Mayor movilidad será el diseño de la TGR con una planta más profesionalizada, ya que la institución tendrá un incremento de su rotación, con lo cual es muy probable que los concursos sean más dinámicos que en la actualidad con una planta muy reducida. Mantener el marco de meritocracia es relevante para una institución como la TGR, orientada a resultados cada vez más exigentes y a incrementar los estándares de servicio en el ejercicio de sus funciones principales. La demanda por mayor productividad depende de las competencias individuales como de las colectivas expresadas en grupos de trabajo de alto desempeño.

La gestión de personal será facilitada en la medida que se mantiene de forma más sistémica la equidad expresada en bandas de grados asociadas al ejercicio de los cargos de profesionales y técnicos y la planta directiva es la que dispone la compensación a las jefaturas.

V. Probables costos

El proyecto de ley genera los mayores costos fiscales que se señalan a continuación:

En Millones de \$ de 2017

Concepto de Gasto	Año 1 (*)	En Régimen (*)
Creación de un cargo de directivo Jefe de División grado 3	0	94
Mejoramiento de grado de 4 directivos para creación de 2 divisiones	0	54
Mejoramiento de 1 grado al personal de planta (acorde al artículo 3°)	0	408
<i>Subtotal Plantas de Personal</i>	<i>0</i>	<i>556</i>
Bono de Experiencia Calificada de apoyo a la gestión de recaudación tributaria	13	13
Total Mayor Gasto	13	569

(*) Considera efecto año completo.

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con cargo al presupuesto del Servicio de Tesorerías. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con los referidos recursos. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.



N. E. Guzmán
NICOLAS EYZAGUIRRE GUZMÁN
 Ministro de Hacienda