

# **Propuesta del Consejo de Alta Dirección Pública destinado a perfeccionar el Sistema ADP**

---

**Consejo de Alta Dirección Pública**

**ANTEPROYECTO DE LEY DESTINADO A PERFECCIONAR EL SADP  
CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA 2014**

<b>LEY VIGENTE</b>	<b>ANTEPROYECTO CADP 2014</b>	<b>TEXTO FINAL DE APROBARSE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS</b>
<p align="center"><b>NUEVO TRATO LABORAL REGULA POLÍTICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA LEY Nº 19.882</b></p> <p align="center">TITULO III DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</p> <p><b>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.-</b> Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional y fijase como su ley orgánica la siguiente:</p> <p>Artículo 2º.- Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:</p> <p><b>a) Participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector público y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas,</b> en el marco del proceso de modernización del Estado;</p>	<p><b>Artículo 1º.-</b> Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica:</p> <p>1) Reemplácese el artículo 2º de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto, por el siguiente:</p> <p><b>“ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.-</b> Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional y fijase como su ley orgánica la siguiente:</p> <p>Artículo 2º.- Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:</p> <p>a) Participar en el diseño de las políticas de empleo público y gestión de personas para el sector público e impartir instrucciones para su aplicación, realizando las acciones necesarias para auditar que los servicios públicos las implementen descentralizadamente, en el marco del proceso de modernización del Estado. En el ejercicio de esta facultad podrá impartir directrices para su aplicación, entre otras, en materia de selección de personas,</p>	<p align="center"><b>NUEVO TRATO LABORAL REGULA POLÍTICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA LEY Nº 19.882</b></p> <p align="center">TITULO III DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</p> <p><b>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.-</b> Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional y fijase como su ley orgánica la siguiente:</p> <p>Artículo 2º.- Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:</p> <p>a) Participar en el diseño de las políticas de <b>empleo público y gestión de personas para el sector público e impartir instrucciones para su aplicación, realizando las acciones necesarias para auditar que los servicios públicos las implementen descentralizadamente,</b> en el marco del proceso de modernización del Estado. <b>En el ejercicio de esta facultad podrá impartir directrices para su aplicación, entre otras, en materia de selección de personas, movilidad,</b></p>

<p>b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento <b>de la gestión del personal</b> del sector público;</p> <p>c) Prestar asesoría en <b>materias de personal</b> a las <b>autoridades de gobierno</b>, así como también <b>a los subsecretarios</b> y jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública <b>en materias de personal de alto nivel</b>;</p> <p><i>i) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;</i></p> <p>d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública;</p>	<p>movilidad, evaluación de su desempeño, implementación y modernización de procesos asociados a la administración de personas y programas de capacitación;</p> <p>b.) Promover, reformas y medidas tendientes al mejoramiento del empleo público y la gestión de personas del sector público;</p> <p>c) Asesorar en materias de empleo público y gestión de personas a las autoridades del sector público;</p> <p>d) Fomentar la profesionalización y desarrollo de las unidades de gestión de personas de la Administración central del Estado e impartir instrucciones para asegurar el cumplimiento de estándares técnicos en la materia;</p> <p>e) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. Particularmente, tendrá la responsabilidad, de diseñar e implementar las políticas de acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos, con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública;</p> <p>f) Impartir, previa consulta al Consejo de Alta Dirección Pública, directrices de carácter general sobre la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño</p>	<p><b>evaluación de su desempeño, implementación y modernización de procesos asociados a la administración de personas y programas de capacitación;</b></p> <p>b.) Promover, reformas y medidas tendientes al mejoramiento <b>del empleo público y la gestión de personas del sector público</b>;</p> <p>c) Asesorar <b>en materias de empleo público y gestión de personas a las autoridades del sector público</b>;</p> <p><b>d) Fomentar la profesionalización y desarrollo de las unidades de gestión de personas de la Administración central del Estado e impartir instrucciones para asegurar el cumplimiento de estándares técnicos en la materia;</b></p> <p>e) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. <b>Particularmente, tendrá la responsabilidad, de diseñar e implementar las políticas de acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos, con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública;</b></p> <p><b>f) Impartir, previa consulta al Consejo de Alta Dirección Pública, directrices de carácter general sobre la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño</b></p>
---	--	---

<p><i>h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;</i></p> <p>e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;</p> <p>f) Constituir y administrar un registro de la información individual y funcionaria, incluidos los perfiles profesionales de las personas que desempeñen los cargos de directivos públicos, como asimismo de los convenios de desempeño suscritos por ellos;</p>	<p>de los altos directivos públicos;</p> <p>g) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;</p> <p><b>h) Constituir y administrar un registro de cargos de alta dirección pública y de altos directivos públicos, que incluya toda la información relevante de los mismos;</b></p> <p>i) Constituir y administrar un registro de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública o provistos con su intervención, quienes podrán ser invitados, previa autorización del Consejo, a participar de concursos en los que se requiera un perfil análogo al suyo. Esta invitación deberá efectuarse a todos los candidatos que cumplan con el requisito de poseer un perfil concordante con el que se busca y no confiere una preferencia ni podrá considerarse como mérito en el respectivo proceso de selección;</p> <p>j) Constituir y administrar un registro del personal de la Administración civil del Estado, que incluya toda la información relevante del mismo en materia de empleo público y gestión de personas;</p>	<p><b>de los altos directivos públicos;</b></p> <p>g) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;</p> <p>h) Constituir y administrar un registro de cargos de alta dirección pública y de altos directivos públicos, que incluya toda la información relevante de los mismos;</p> <p><b>i) Constituir y administrar un registro de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública o provistos con su intervención, quienes podrán ser invitados a participar de concursos en los que se requiera un perfil análogo al suyo. Esta invitación deberá efectuarse a todos los candidatos que cumplan con el requisito de poseer un perfil concordante con el que se busca y no confiere una preferencia ni podrá considerarse como mérito en el respectivo proceso de selección;</b></p> <p><b>j) Constituir y administrar un registro del personal de la Administración Civil del Estado, que incluya toda la información relevante del mismo en materia de empleo público y gestión de personas;</b></p>
--	---	---

<p><i>m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;</i></p> <p>g) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones <b>económicas</b> en el ámbito del sector público;</p> <p>h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;</p> <p>i) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;</p> <p>j) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;</p> <p>k) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las</p>	<p>k) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría y/o consultoría para procesos de selección, de desarrollo y gestión de personas, y de empleo público. Asimismo, podrá establecer los mecanismos necesarios para evaluar los servicios prestados por dichos consultores externos;</p> <p>l) Realizar estudios sobre remuneraciones e incentivos en los sectores público y privado, a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones en el ámbito del sector público;</p> <p>m) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;</p> <p>n) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar la gestión de</p>	<p>k) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría y/o consultoría para procesos de selección, <b>de desarrollo y gestión de personas, y de empleo público. Asimismo, podrá establecer los mecanismos necesarios para evaluar los servicios prestados por dichos consultores externos;</b></p> <p>l) Realizar estudios sobre remuneraciones e <b>incentivos</b> en los sectores público y privado, a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones en el ámbito del sector público;</p> <p>m) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;</p> <p>n) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar <b>la gestión de las</b></p>
---	---	--

<p>condiciones de trabajo <b>de los funcionarios públicos</b>;</p> <p>l) Incorporar en la proposición de políticas <b>de personal</b>, variables que eviten todo tipo de discriminación, <b>tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza</b>;</p> <p>m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;</p> <p>n) Realizar diagnósticos y estudios acerca de temas propios de sus funciones;</p> <p>ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;</p> <p>o) Administrar Fondos creados para ejecutar</p>	<p>las instituciones y las condiciones de trabajo del personal de la Administración central del Estado;</p> <p>ñ) Incorporar en el diseño de políticas y prácticas de gestión de personas del sector público, variables que eviten todo tipo de discriminación, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° de la ley N° 20.609;</p> <p>o) Realizar diagnósticos, estudios, encuestas y publicar estadísticas, acerca de temas propios de sus funciones. Además podrá proveer información sobre temas de empleo público y gestión de personas del sector público, a las autoridades de gobierno, subsecretarías, servicios de la Administración civil del Estado, otros organismos públicos u otras personas o instituciones interesadas en la materia;</p> <p>p) Impartir instrucciones de carácter técnico para la realización de encuestas o estudios que realicen los servicios u otros organismos públicos en materia de gestión de personas, dirigidas a los funcionarios de la Administración central del Estado;</p>	<p><b>instituciones y las condiciones de trabajo del personal de la Administración central del Estado</b>;</p> <p>ñ) Incorporar en el diseño de políticas <b>y prácticas de gestión de personas del sector público</b>, variables que eviten todo tipo de discriminación, <b>en conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° de la ley N° 20.609</b>;</p> <p>o) Realizar diagnósticos, estudios, <b>encuestas y publicar estadísticas</b>, acerca de temas propios de sus funciones. <b>Además podrá proveer información sobre temas de empleo público y gestión de personas del sector público, a las autoridades de gobierno, subsecretarías, servicios de la Administración civil del Estado, otros organismos públicos u otras personas o instituciones interesadas en la materia</b>;</p> <p><b>p) Impartir instrucciones de carácter técnico para la realización de encuestas o estudios que realicen los servicios u otros organismos públicos en materia de gestión de personas, dirigidas a los funcionarios de la Administración central del Estado</b>;</p>
---	---	---

<p>programas en el área laboral, tales como los relativos a becas, mejoramiento de los ambientes laborales y de seguridad en el trabajo;</p>	<p>q) Administrar fondos y programas creados para ejecutar iniciativas en el ámbito del empleo público y la gestión de personas del sector público, tales como los relativos a becas, prácticas laborales, innovación, mejoramiento de los ambientes laborales y seguridad en el trabajo;</p> <p>r) Informar, a lo menos semestralmente, a las Comisiones de Hacienda de la Cámara de Diputados y del Senado, del conjunto de concursos llevados a cabo en el período respectivo, especificando cada uno de los cargos llamados a concurso, el nivel jerárquico asociado a los cargos concursados, el ministerio o servicio a que hayan correspondido dichos cargos, el resultado que hayan tenido, su tiempo promedio de duración, los costos asociados a ellos, así como el número de dichos concursos que hayan sido declarados desiertos. En el mismo informe indicado y con el detalle o desglose que sea aplicable en su caso, deberá remitir un calendario de los concursos que se desarrollarán en el semestre siguiente en función de los cargos vacantes informados o los provistos transitoria y provisionalmente cuyo plazo de duración expire en dicho período;</p> <p>s) Dentro de un programa convenido con la Dirección de Presupuestos, podrá realizar y encargar evaluaciones de la estructura institucional interna de entidades de la Administración central del Estado, incluyendo la estructura de cargos y sus perfiles;</p>	<p>q) Administrar fondos <b>y programas creados para ejecutar iniciativas en el ámbito del empleo público y la gestión de personas del sector público, tales como los relativos a becas, prácticas laborales, innovación, mejoramiento de los ambientes laborales y seguridad en el trabajo;</b></p> <p>r) <b>Informar, a lo menos semestralmente, a las Comisiones de Hacienda de la Cámara de Diputados y del Senado, del conjunto de concursos llevados a cabo en el período respectivo, especificando cada uno de los cargos llamados a concurso, el nivel jerárquico asociado a los cargos concursados, el ministerio o servicio a que hayan correspondido dichos cargos, el resultado que hayan tenido, su tiempo promedio de duración, los costos asociados a ellos, así como el número de dichos concursos que hayan sido declarados desiertos. En el mismo informe indicado y con el detalle o desglose que sea aplicable en su caso, deberá remitir un calendario de los concursos que se desarrollarán en el semestre siguiente en función de los cargos vacantes informados o los provistos transitoria y provisionalmente cuyo plazo de duración expire en dicho período;</b></p> <p>s) <b>Dentro de un programa convenido con la Dirección de Presupuestos, podrá realizar y encargar evaluaciones de la estructura institucional interna de entidades de la Administración central del Estado, incluyendo la estructura de cargos y sus perfiles;</b></p>
--	---	--

<p><i>ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;</i></p>	<p>t) Monitorear integralmente el sistema de ingreso al sector público, impartir instrucciones a los servicios públicos para la adecuada ejecución de concursos basados en la idoneidad y el mérito y asegurar su cumplimiento;</p> <p>u) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;</p> <p>v) Impartir instrucciones a los servicios públicos en materia de capacitación y supervisar la calidad, uso y pertinencia de los fondos destinados a este fin, cautelando especialmente la coherencia estratégica de los programas anuales;</p> <p>w) Difundir directrices y asesorar a los organismos de la Administración central del Estado en el diseño y aplicación de sistemas de movilidad de su personal, con el fin de potenciar su desarrollo profesional;</p> <p>x) Impartir directrices y definir estándares mínimos para la implantación y modernización de los procesos de evaluación del desempeño del personal de la Administración central del Estado;</p> <p>y) Impartir instrucciones para la dictación o modificación de los reglamentos especiales de calificaciones de los servicios públicos, visar su contenido y asegurar el cumplimiento de estándares técnicos en la materia;</p>	<p><b>t) Monitorear integralmente el sistema de ingreso al sector público, impartir instrucciones a los servicios públicos para la adecuada ejecución de concursos basados en la idoneidad y el mérito y asegurar su cumplimiento;</b></p> <p>u) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;</p> <p><b>v) Impartir instrucciones a los servicios públicos en materia de capacitación y supervisar la calidad, uso y pertinencia de los fondos destinados a este fin, cautelando especialmente la coherencia estratégica de los programas anuales;</b></p> <p><b>w) Difundir directrices y asesorar a los organismos de la Administración central del Estado en el diseño y aplicación de sistemas de movilidad de su personal, con el fin de potenciar su desarrollo profesional;</b></p> <p><b>x) Impartir directrices y definir estándares mínimos para la implantación y modernización de los procesos de evaluación del desempeño del personal de la Administración central del Estado;</b></p> <p><b>y) Impartir instrucciones para la dictación o modificación de los reglamentos especiales de calificaciones de los servicios públicos, visar su contenido y asegurar el cumplimiento de estándares técnicos en la materia;</b></p> <p><b>z) Propiciar la interactividad en materia de</b></p>
---	---	---



<p>p) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito del personal del sector público, y</p> <p>q) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.</p> <p>Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.</p>	<p>z) Propiciar la interactividad en materia de gestión de las personas que trabajan para la Administración central del Estado;</p> <p>..) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito de las personas del sector público, y</p> <p>..) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos. Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.”.</p>	<p><b>gestión de las personas que trabajan para la Administración central del Estado;</b></p> <p>..) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito de las personas del sector público, y</p> <p>..) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.</p> <p>Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.</p>
---	---	--

<p><b>TRIGÉSIMO SEXTO.-</b> El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, <b>Servicio Electoral</b>, Consejo de Defensa del Estado, <b>Casa de Moneda de Chile</b>, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, <b>Comité de Inversiones Extranjeras</b>, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, <b>Servicio de Impuestos Internos</b>, Dirección de Presupuestos, <b>Gendarmería de Chile</b>, <b>Servicio Nacional de Menores</b>, Dirección General de Obras Públicas, <b>Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas</b>, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, <b>Superintendencia de Seguridad Social</b>, <b>Dirección del Trabajo</b>, <b>Fondo Nacional de Salud</b>, <b>Comisión Nacional de Energía</b>, <b>Instituto Nacional de Deportes de Chile</b>, Servicio Nacional de la Mujer, <b>Instituto Nacional de la Juventud</b>, <b>Corporación Nacional de Desarrollo Indígena</b>, <b>Servicio Nacional del Adulto Mayor</b>, <b>Comisión Nacional del Medio Ambiente</b>, Dirección Nacional del Servicio Civil y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.</p>	<p>3) Modifíquese el artículo trigésimo sexto en los siguientes términos:</p> <p>a) Elimínese, en su inciso único, la referencia a los siguientes servicios: Servicio Electoral, Casa de Moneda de Chile, Comité de Inversiones Extranjeras, Servicio de Impuestos Internos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Instituto Nacional de Deportes de Chile, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor y Comisión Nacional del Medio Ambiente.</p> <p>b) Incorpórese el siguiente inciso segundo, (nuevo):</p>	<p><b>TRIGÉSIMO SEXTO.-</b> El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Consejo de Defensa del Estado, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Dirección de Presupuestos, Dirección General de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Servicio Nacional de la Mujer, Dirección Nacional del Servicio Civil y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.</p>
--	--	---

	<p>“Dentro de los primeros tres meses de un nuevo gobierno, el Presidente de la República podrá designar, a través de un procedimiento abreviado de selección, a los ocupantes de hasta un 20 % de los cargos de Alta Dirección Pública de primer nivel, definidos conforme con sus prioridades programáticas. La autoridad propondrá al Consejo de Alta Dirección Pública los nombres de uno o más candidatos, quienes deberán cumplir con el respectivo perfil de selección, situación que será corroborada por el Consejo a través de un proceso de evaluación abreviado. Un reglamento determinará la forma de efectuar dicho proceso de evaluación. Las personas así nombradas tendrán la calidad de Altos Directivos Públicos y les será aplicable el mismo estatuto jurídico que a éstos, salvo en lo señalado por esta disposición.”.</p>	<p><b>Dentro de los primeros tres meses de un nuevo gobierno, el Presidente de la República podrá designar, a través de un procedimiento abreviado de selección, a los ocupantes de hasta un 20 % de los cargos de Alta Dirección Pública de primer nivel, definidos conforme con sus prioridades programáticas. La autoridad propondrá al Consejo de Alta Dirección Pública los nombres de uno o más candidatos, quienes deberán cumplir con el respectivo perfil de selección, situación que será corroborada por el Consejo a través de un proceso de evaluación abreviado. Un reglamento determinará la forma de efectuar dicho proceso de evaluación. Las personas así nombradas tendrán la calidad de Altos Directivos Públicos y les será aplicable el mismo estatuto jurídico que a éstos, salvo en lo señalado por esta disposición.”.</b></p>
<p><b>TRIGÉSIMO NOVENO.-</b> En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, De la Carrera Funcionaria, de dicho cuerpo legal.</p> <p>Deróganse las normas legales que sean contrarias o incompatibles con las relativas al</p>	<p>4) Agréguese en el inciso primero de su artículo trigésimo noveno, a continuación del punto aparte (.) que se reemplaza por una coma (,) lo siguiente: “excepto aquellas contenidas en el párrafo 3°, “De la Capacitación”.”.</p>	<p><b>TRIGÉSIMO NOVENO.-</b> En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, De la Carrera Funcionaria, de dicho cuerpo legal, <b>excepto aquellas contenidas en el párrafo 3°, “De la Capacitación”.</b></p> <p>Deróganse las normas legales que sean contrarias o incompatibles con las relativas al Sistema de Alta Dirección Pública contenidas en</p>

<p>Sistema de Alta Dirección Pública contenidas en la presente ley.</p>		<p>la presente ley.</p>
<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.-</b> Los altos directivos públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes.</p> <p>La competencia profesional, la integridad y probidad son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso al Sistema de Alta Dirección Pública, así como para la evaluación de los directivos que la integran.</p> <p>Para ejercer un cargo de alta dirección pública se requerirá estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.</p>	<p>5) Introdúzcanse las siguientes modificaciones a su artículo cuadragésimo:</p> <p>a) Sustitúyase, en su inciso segundo, la conjunción “y” por una coma (,) e intercálese, entre las palabras “probidad” y “son criterios básicos”, la siguiente frase: “y la capacidad de implementar los cambios de políticas públicas que puedan disponerse durante distintos períodos presidenciales, en el ámbito de sus competencias,”.</p> <p>b) Agréguese, en su inciso tercero, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, lo siguiente: “Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato.”.</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.-</b> Los altos directivos públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes.</p> <p>La competencia profesional, la integridad, probidad <b>y la capacidad de implementar los cambios de políticas públicas que puedan disponerse durante distintos períodos presidenciales, en el ámbito de sus competencias</b>, son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso al Sistema de Alta Dirección Pública, así como para la evaluación de los directivos que la integran.</p> <p>Para ejercer un cargo de alta dirección pública se requerirá estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados. <b>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato.</b></p>

<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:</p> <p>a) <b>Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema.</b></p> <p>b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos <b>por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer</b>, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>d) Proponer al Presidente de la República una nómina de <b>entre 3 y 5 de los</b> candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.</p> <p>e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de <b>uno de sus</b></p>	<p>6) Modifíquese el artículo cuadragésimo segundo, del siguiente modo:</p> <p>a).- Reemplazase su literal a) por el siguiente:</p> <p>a) Regular todos los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, o que deben ser seleccionados con su participación o con arreglo a sus procedimientos y conducir los procesos destinados a proveer cargos de jefes superiores de servicio del Sistema.</p> <p>b) Sustitúyase su literal c) por el siguiente:</p> <p>"c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el Ministro, el Subsecretario o el jefe de servicio, en su caso, para proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública."</p> <p>c) Sustitúyese, en el literal d) la expresión "entre 3 y 5 de los" por "<b>3 o 4</b>".</p> <p>d) Sustitúyase el literal e) por el siguiente:</p> <p>"e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de dos de los</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:</p> <p>a) <b>Regular todos los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, o que deben ser seleccionados con su participación o con arreglo a sus procedimientos y conducir los procesos destinados a proveer cargos de jefes superiores de servicio del Sistema.</b></p> <p>b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el <b>Ministro, el Subsecretario o el jefe de servicio, en su caso</b>, para proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.</p> <p>d) Proponer al Presidente de la República una nómina de <b>3 o 4</b> candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.</p> <p>e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de <b>dos de los integrantes de dicho</b></p>
---	--	---

<p><b>integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto</b> de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán <b>tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.</b></p> <p>f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.</p> <p>g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los <b>jefes superiores de servicio del Sistema</b>, tomando en consideración los antecedentes recabados relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.</p> <p>h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia, <b>incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e</b></p>	<p>integrantes de dicho Comité, uno de los cuales lo presidirá. La designación deberá recaer en Consejeros de la letra b) del artículo 43 y/o en profesionales expertos. Un reglamento, que será propuesto por el Consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, regulará el procedimiento para designar, evaluar y remover a los profesionales expertos, los que, en todo caso, deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de gestión de personas, administración de personal o políticas públicas.”.</p> <p>e) Reemplácese, en el literal g), la frase “jefes superiores de servicio del Sistema,” por “altos directivos públicos”.</p> <p>f) Elimínese, en el literal h), la frase “incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e” y reemplazase la coma (,) por un punto (.).</p>	<p><b>Comité, uno de los cuales lo presidirá. La designación deberá recaer en Consejeros de la letra b) del artículo 43 y/o en profesionales expertos. Un reglamento, que será propuesto por el Consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, regulará el procedimiento para designar, evaluar y remover a los profesionales expertos, los que, en todo caso, deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de gestión de personas, dirección general o políticas públicas.</b></p> <p>f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.</p> <p>g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los <b>altos directivos públicos</b>, tomando en consideración los antecedentes recabados relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.</p> <p>h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia.</p>
---	---	--

	<p>g) Intercálense los siguientes literales i), j), k), l), m) y n), (nuevos), pasando la actual letra i) a ser o):</p> <p><b>“i) Conocer y aprobar el diseño e implementación de las políticas de acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos, elaboradas por el Servicio Civil.</b></p> <p><b>j) Aprobar o rechazar la prórroga de nombramientos provisionales y transitorios.</b></p> <p><b>k) Aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, la realización de las acciones de gestión de candidatos establecidas por el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto de esta ley.</b></p> <p><b>l) Autorizar, a requerimiento del Subsecretario del ramo, a un ocupante transitorio y provisional de un cargo de primer nivel jerárquico, para nombrar a altos directivos públicos de su dependencia.</b></p> <p><b>m) Preparar un informe anual sobre el estado de avance, fortalezas, debilidades y perspectivas de desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública, a fin de que éste sea presentado por el Presidente del Consejo a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputados.</b></p> <p><b>n) Solicitar al Servicio Civil estudios sobre la calidad y costo de las prestaciones del Sistema de Alta Dirección Pública, y proponer medidas a las autoridades, y”.</b></p>	<p><b>i) Conocer y aprobar el diseño e implementación de las políticas de acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos, elaboradas por el Servicio Civil.</b></p> <p><b>j) Aprobar o rechazar la prórroga de nombramientos provisionales y transitorios.</b></p> <p><b>k) Aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, la realización de las acciones de gestión de candidatos establecidas por el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto de esta ley.</b></p> <p><b>l) Autorizar, a requerimiento del Subsecretario del ramo, a un ocupante transitorio y provisional de un cargo de primer nivel jerárquico, para nombrar a altos directivos públicos de su dependencia.</b></p> <p><b>m) Preparar un informe anual sobre el estado de avance, fortalezas, debilidades y perspectivas de desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública, a fin de que éste sea presentado por el Presidente del Consejo a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputados.</b></p> <p><b>n) Solicitar al Servicio Civil estudios sobre la calidad y costo de las prestaciones del Sistema de Alta Dirección Pública, y proponer medidas a las autoridades, y</b></p>
--	--	---

<p>i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo.</p>		<p>o.) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo.</p>
<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.-</b> El Consejo estará integrado por:</p> <p>a) El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que lo presidirá, y</p> <p>b) Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, los cuales durarán seis años en sus funciones.</p> <p>Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio <b>y durante el tiempo que aquel dure</b>, se integrará el subsecretario del ramo, quien sólo tendrá derecho a voz.</p> <p>El Consejo contará con un Secretario que será responsable de las actas de sesiones. Para este efecto la planta de la Dirección Nacional del Servicio Civil contará con un cargo de exclusiva confianza, el que será provisto por el Director a proposición del Consejo.</p>	<p>7) Reemplázase en el artículo cuadragésimo tercero su inciso segundo, por el siguiente:</p> <p>"Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio, el Ministro o el Subsecretario del ramo podrá integrarse, con derecho a voz, sólo hasta aquella sesión en que el Consejo decida el número de candidatos a entrevistar."</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.-</b> El Consejo estará integrado por:</p> <p>a) El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que lo presidirá, y</p> <p>b) Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, los cuales durarán seis años en sus funciones.</p> <p><b>Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio, el Ministro o el Subsecretario del ramo podrá integrarse, con derecho a voz, sólo hasta aquella sesión en que el Consejo decida el número de candidatos a entrevistar.</b></p> <p>El Consejo contará con un Secretario que será responsable de las actas de sesiones. Para este efecto la planta de la Dirección Nacional del Servicio Civil contará con un cargo de exclusiva confianza, el que será provisto por el Director a proposición del Consejo.</p>
<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.-</b> Los consejeros designados con ratificación del Senado serán inamovibles. En caso que cesare alguno de ellos por cualquier causa, procederá la designación de un nuevo</p>	<p>8) Modifíquese su artículo cuadragésimo quinto de la siguiente forma:</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.-</b> Los Consejeros designados con ratificación del Senado serán inamovibles. En caso que cesare alguno de ellos por cualquier causa, procederá la</p>



<p>consejero, mediante una proposición unipersonal del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo anterior, por el periodo que restare.</p> <p>Serán causales de cesación de los consejeros de la letra b) del artículo 43, las siguientes:</p> <p>a) Expiración del plazo por el que fue nombrado.</p> <p>b) Renuncia aceptada por el Presidente de la República.</p> <p>c) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.</p> <p>d) Sobreviniencia de alguna causal de inhabilidad. El consejero que adquiera una calidad que lo inhabilite para desempeñar la función, cesará automáticamente en ella, y</p> <p>e) Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Serán faltas graves, la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o a seis sesiones durante un semestre calendario y no guardar la debida reserva de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así calificada por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República.</p> <p>Los consejeros de la letra b) del artículo 43, percibirán una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a que asistan, con un máximo de <b>100</b> de estas unidades por mes calendario.</p>	<p>a) En su inciso tercero, reemplácese el numeral “100” por “130”.</p>	<p>designación de un nuevo consejero, mediante una proposición unipersonal del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo anterior, por el periodo que restare.</p> <p>Serán causales de cesación de los Consejeros de la letra b) del artículo 43, las siguientes:</p> <p>a) Expiración del plazo por el que fue nombrado.</p> <p>b) Renuncia aceptada por el Presidente de la República.</p> <p>c) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.</p> <p>d) Sobreviniencia de alguna causal de inhabilidad. El consejero que adquiera una calidad que lo inhabilite para desempeñar la función, cesará automáticamente en ella, y</p> <p>e) Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Serán faltas graves, la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o a seis sesiones durante un semestre calendario y no guardar la debida reserva de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así calificada por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República.</p> <p>Los Consejeros de la letra b) del artículo 43, percibirán una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a que asistan, con un máximo de <b>130</b> de estas unidades por mes calendario.</p>
---	---	---

<p>El consejero o el profesional experto que integre el Comité de Selección de los directivos de segundo nivel de jerarquía tendrá derecho a una dieta de 5 unidades de fomento por cada sesión a que asista, con un máximo de <b>50</b> de estas unidades por cada mes calendario.</p>	<p>b) En su inciso cuarto, sustitúyase el numeral “50” por “65”.</p>	<p>El Consejero o el profesional experto que integre el Comité de Selección de los directivos de segundo nivel de jerarquía tendrá derecho a una dieta de 5 unidades de fomento por cada sesión a que asista, con un máximo de <b>65</b> de estas unidades por cada mes calendario.</p>
<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.</b>-El desempeño de labores de consejero será incompatible con el ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos. Del mismo modo serán inhábiles los consejeros que por si, o su cónyuge o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>9) <b>Sustitúyase su</b> artículo cuadragésimo séptimo por el siguiente:</p> <p>“<b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.</b>- Los cargos de Consejero son incompatibles con el ejercicio de cargos de Diputado, Senador, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente, Gobernador, Alcalde, Concejal, y Consejero Regional. Tampoco podrán ser Consejeros los funcionarios públicos de exclusiva confianza, los Ministros del Tribunal Constitucional, los miembros del Poder Judicial, los funcionarios de la Contraloría General de la República, los Consejeros del Banco Central, los Fiscales del Ministerio Público, los miembros del Tribunal Calificador de Elecciones y de los Tribunales Electorales Regionales, los miembros de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y los ocupantes de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos.</p> <p>Igualmente, será incompatible el cargo de Consejero con la prestación de servicios a la Administración central del Estado, cuando la misma pueda comprometer la debida independencia y autonomía que el ejercicio del</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.</b>- Los cargos de Consejero son incompatibles con el ejercicio de cargos de Diputado, Senador, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente, Gobernador, Alcalde, Concejal, y Consejero Regional. Tampoco podrán ser Consejeros los funcionarios públicos de exclusiva confianza, los Ministros del Tribunal Constitucional, los miembros del Poder Judicial, los funcionarios de la Contraloría General de la República, los Consejeros del Banco Central, los Fiscales del Ministerio Público, los miembros del Tribunal Calificador de Elecciones y de los Tribunales Electorales Regionales, los miembros de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y los ocupantes de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos.</p> <p>Igualmente, será incompatible el cargo de Consejero con la prestación de servicios a la Administración central del Estado, cuando la misma pueda comprometer la debida independencia y autonomía que el ejercicio del cargo requiere.</p>

<p>Por otra parte, cuando participen en el proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, el consejero deberá inhabilitarse.</p>	<p>cargo requiere.</p> <p>No podrán ser designados Consejeros los funcionarios de instituciones donde el proceso de selección de alguno de sus directivos cuente con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.</p> <p>Del mismo modo, serán inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o sus parientes, hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Por otra parte, cuando participen en un proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, del Consejero, éste deberá inhabilitarse.”.</p>	<p><b>No podrán ser designados Consejeros los funcionarios de instituciones donde el proceso de selección de alguno de sus directivos cuente con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.</b></p> <p>Del mismo modo, serán inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o sus parientes, hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Por otra parte, cuando participen en un proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, del Consejero, éste deberá inhabilitarse.</p>
<p>Párrafo 3° De la selección de los altos directivos públicos</p> <p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.-</b> Para los efectos de proveer las vacantes de cargos de alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras que se</p>	<p>10) Modifícase el artículo cuadragésimo octavo, de la siguiente manera:</p> <p>a) En su inciso primero agréguese un punto seguido (.) a continuación de la palabra “creen”; elimínese la frase “y en el Diario Oficial.” E incorpórese las palabras “en medios electrónicos”, a continuación de la frase “En los anuncios”.</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.-</b> Para los efectos de proveer las vacantes de cargos de alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras que se creen. En los anuncios <b>en medios</b></p>

<p>creen <b>y en el Diario Oficial</b>. En los anuncios se dará información suficiente, entre otros factores, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñarlo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.</p>	<p>d) Intercálense los siguientes incisos segundo y tercero (nuevos), pasado el actual inciso segundo a ser inciso final:</p> <p>La autoridad respectiva deberá informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la vacancia de cargos de alta dirección pública aún antes que ésta se verifique, con el fin de preparar el concurso público destinado a proveer el cargo que quedará vacante. Esta información, en ningún caso podrá efectuarse después de 5 días hábiles contados desde que se produzca la vacancia. El incumplimiento de esta obligación irrogará la responsabilidad administrativa correspondiente</p> <p>Se suspenderá la obligación de realizar concursos en aquellos cargos que queden vacantes durante los últimos 6 meses previos al inicio de un nuevo período de gobierno, cuando así lo acuerde el Consejo de Alta Dirección Pública con al menos 4 votos favorables. En los periodos de suspensión no regirá el límite de plazo para las prórrogas ni la limitación de número establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo quincuagésimo noveno de esta ley.”.</p>	<p><b>electrónicos</b> se dará información suficiente, entre otros factores, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñarlo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.</p> <p><b>La autoridad respectiva deberá informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la vacancia de cargos de alta dirección pública aún antes que ésta se verifique, con el fin de preparar el concurso público destinado a proveer el cargo que quedará vacante. Esta información, en ningún caso podrá efectuarse después de 5 días hábiles contados desde que se produzca la vacancia. El incumplimiento de esta obligación irrogará la responsabilidad administrativa correspondiente.</b></p> <p><b>Se suspenderá la obligación de realizar concursos en aquellos cargos que queden vacantes durante los últimos 6 meses previos al inicio de un nuevo período de gobierno, cuando así lo acuerde el Consejo de Alta Dirección Pública con al menos 4 votos favorables. En los periodos de suspensión no regirá el límite de plazo para las prórrogas ni la limitación de número establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo quincuagésimo noveno de esta ley.</b></p>
---	--	--

<p>Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.</p>		<p>Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.</p>
<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.-</b> Los ministros respectivos deberán definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de jefes superiores de servicio. Estos perfiles deberán ser aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y ser enviados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.</p> <p>En el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico de la respectiva institución, corresponderá a los jefes superiores de servicio definir dichos perfiles.</p>	<p>11) Sustitúyese el artículo cuadragésimo noveno, por el siguiente:</p> <p><b>"ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.-</b> Los ministros o subsecretarios, en caso que se les hubiere delegado esta facultad, y los jefes de servicio respectivos, deberán proponer los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de alta dirección pública de su dependencia. La propuesta de perfil deberá incluir los desafíos y lineamientos generales para el respectivo convenio de desempeño. Dicha propuesta describirá los objetivos estratégicos que orientarán la gestión del Alto Directivo Público, considerando las principales iniciativas que deberá enfrentar durante el ejercicio de su cargo. Estos desafíos y lineamientos deberán abarcar un horizonte de tres años y deberán incluirse en el convenio de desempeño respectivo.</p> <p>Las autoridades señaladas en el inciso anterior, deberán enviar anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su registro, una propuesta de actualización de cada perfil. Al producirse la vacante de un cargo de alta dirección pública, se entenderá vigente la última propuesta de perfil recibida o el último perfil del</p>	<p><b>ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.-</b> Los ministros o subsecretarios, en caso que se les hubiere delegado esta facultad, y los jefes de servicio respectivos, deberán proponer los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de alta dirección pública de su dependencia. La propuesta de perfil deberá incluir los desafíos y lineamientos generales para el respectivo convenio de desempeño. Dicha propuesta describirá los objetivos estratégicos que orientarán la gestión del Alto Directivo Público, considerando las principales iniciativas que deberá enfrentar durante el ejercicio de su cargo. Estos desafíos y lineamientos deberán abarcar un horizonte de tres años y deberán incluirse en el convenio de desempeño respectivo.</p> <p>Las autoridades señaladas en el inciso anterior, deberán enviar anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su registro, una propuesta de actualización de cada perfil. Al producirse la vacante de un cargo de alta dirección pública, se entenderá vigente la última propuesta de perfil recibida o el último</p>

	<p>mismo cargo aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública, salvo que el ministro o subsecretario, en caso que se le hubiere delegado esta facultad o el jefe de servicio respectivo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde dicha vacancia, envíe una nueva propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>En los concursos para cargos de segundo nivel jerárquico, el jefe de servicio y el Ministro o Subsecretario deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la identidad de sus respectivos representantes en el Comité de Selección dentro del término de 5 días hábiles contados desde la vacancia del cargo respectivo. De no cumplirse con esta obligación dentro de plazo, el Consejo de Alta Dirección Pública designará a un profesional experto que suplirá al representante faltante para completar el Comité de Selección que conducirá el proceso.”.</p>	<p><b>perfil del mismo cargo aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública, salvo que el ministro o subsecretario, en caso que se le hubiere delegado esta facultad o el jefe de servicio respectivo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde dicha vacancia, envíe una nueva propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil.</b></p> <p><b>En los concursos para cargos de segundo nivel jerárquico, el jefe de servicio y el Ministro o Subsecretario deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la identidad de sus respectivos representantes en el Comité de Selección dentro del término de 5 días hábiles contados desde la vacancia del cargo respectivo. De no cumplirse con esta obligación dentro de plazo, el Consejo de Alta Dirección Pública designará a un profesional experto que suplirá al representante faltante para completar el Comité de Selección que conducirá el proceso.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.-</b> El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de <b>entre 3 y 5</b> candidatos seleccionados, acompañada de los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, así como la evaluación a que se refiere el inciso segundo del artículo quincuagésimo tercero, sin expresar preferencia por ninguno de ellos.</p>	<p>12) Sustitúyese, en el artículo quincuagésimo, la frase: “entre 3 y 5” por “3 o 4”.</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.-</b> El Consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de <b>3 o 4</b> candidatos seleccionados, acompañada de los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, así como la evaluación a que se refiere el inciso segundo del artículo quincuagésimo tercero, sin expresar preferencia por ninguno de ellos.</p>

<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.-</b> El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección. <b>Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina.</b></p>	<p>13) Reemplázase el artículo quincuagésimo primero por el siguiente:</p> <p><b>“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.-</b> El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.</p> <p>Quien integró una nómina rechazada por el Presidente de la República no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que declaró desierto el concurso.”.</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.-</b> El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.</p> <p><b>Quien integró una nómina rechazada por el Presidente de la República no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que declaró desierto el concurso.</b></p>
--	--	---

<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> El proceso de selección de los altos directivos públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico, será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, que deberá ser funcionario de la planta directiva <b>del mismo, un representante del ministro del ramo y un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio consejo.</b></p> <p>El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de entre tres y cinco candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio podrá declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.</p>	<p>14) Modifícase el artículo quincuagésimo segundo, del siguiente modo:</p> <p>a) Reemplázanse, en el inciso primero, las expresiones que van a continuación de "planta directiva", hasta el punto final, por "o del estamento profesional del mismo, un representante del ministro del ramo y dos miembros o representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, elegidos de una lista de profesionales expertos aprobada por el propio Consejo. Los representantes del ministro y del jefe superior del servicio deberán cumplir con el perfil que defina la Dirección Nacional del Servicio Civil."</p> <p>b) Sustitúyese el inciso segundo, por los siguientes:</p> <p>"El comité de selección requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente al menos uno de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.</p> <p>El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio deberá</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> El proceso de selección de los altos directivos públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico, será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, que deberá ser funcionario de la planta directiva <b>o del estamento profesional del mismo, un representante del ministro del ramo y dos miembros o representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, elegidos de una lista de profesionales expertos aprobada por el propio Consejo. Los representantes del ministro y del jefe superior del servicio deberán cumplir con el perfil que defina la Dirección Nacional del Servicio Civil.</b></p> <p><b>El comité de selección requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente al menos uno de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.</b></p> <p><b>El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio deberá</b></p>
--	--	---



	<p>entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina, de lo cual deberá informar por escrito al Servicio Civil y podrá nombrar o declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.</p> <p>Quien integró una nómina rechazada por el jefe superior del servicio no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que ejercía el cargo cuando se declaró desierto el concurso.</p> <p>Cualquiera de los miembros del comité podrá representar ante el Consejo de Alta Dirección Pública, mediante carta formal, su discrepancia frente a la propuesta de nómina o sobre algún otro aspecto del proceso de selección. El Consejo deberá pronunciarse dentro del plazo de diez días hábiles.</p> <p>El jefe superior del servicio dispondrá de un plazo máximo de quince días hábiles, contados desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el comité de selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso. Excepcionalmente, el jefe de servicio podrá solicitar, mediante resolución fundada y por única vez, una prórroga por el mismo plazo, la que deberá remitirse al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación. El Consejo deberá pronunciarse en el plazo de cinco días hábiles y, en su defecto, la prórroga se entenderá aprobada.</p>	<p><b>entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina, de lo cual deberá informar por escrito al Servicio Civil y podrá nombrar o declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.</b></p> <p><b>Quien integró una nómina rechazada por el jefe superior del servicio no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que ejercía el cargo cuando se declaró desierto el concurso.</b></p> <p><b>Cualquiera de los miembros del comité podrá representar ante el Consejo de Alta Dirección Pública, mediante carta formal, su discrepancia frente a la propuesta de nómina o sobre algún otro aspecto del proceso de selección. El Consejo deberá pronunciarse dentro del plazo de diez días hábiles.</b></p> <p><b>El jefe superior del servicio dispondrá de un plazo máximo de quince días hábiles, contados desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el comité de selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso. Excepcionalmente, el jefe de servicio podrá solicitar, mediante resolución fundada y por única vez, una prórroga por el mismo plazo, la que deberá remitirse al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación. El Consejo deberá pronunciarse en el plazo de cinco días hábiles y, en su defecto, la prórroga se entenderá aprobada.</b></p>
--	--	--

	<p>Si transcurrido el plazo dispuesto en el inciso anterior, no se verificare un pronunciamiento por parte del jefe de servicio, se considerará nombrado, para todos los efectos legales, el candidato que tenga más puntaje de la respectiva nómina. Con todo, el plazo de quince días establecido en el inciso anterior se suspenderá en caso que el jefe superior del servicio haya sido designado en calidad de transitorio y provisional.”.</p>	<p><b>Si transcurrido el plazo dispuesto en el inciso anterior, no se verificare un pronunciamiento por parte del jefe de servicio, se considerará nombrado, para todos los efectos legales, el candidato que tenga más puntaje de la respectiva nómina. Con todo, el plazo de quince días establecido en el inciso anterior se suspenderá en caso que el jefe superior del servicio haya sido designado en calidad de transitorio y provisional.</b></p>
<p><b>ART. QUINCUAGÉSIMO CUARTO.-</b> El consejo y el comité de selección sólo podrán incluir en la propuesta de nombramiento que formulen a la autoridad competente, a aquellos candidatos que hayan acreditado los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y que respondan al perfil profesional definido. <b>Ambos organismos podrán entrevistar a los candidatos que así determinen, según el ámbito que les corresponda.</b></p>	<p>15) Modifícase el artículo quincuagésimo cuarto del siguiente modo:</p> <p>a) Sustitúyese, en el inciso primero, la frase que va a continuación del punto seguido (.), por la siguiente: “Ambos organismos podrán entrevistar, con al menos dos de sus miembros, a los candidatos que así determinen. Tratándose del Comité de</p>	<p><b>ART. QUINCUAGÉSIMO CUARTO.-</b> El Consejo y el Comité de Selección sólo podrán incluir en la propuesta de nombramiento que formulen a la autoridad competente, a aquellos candidatos que hayan acreditado los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y que respondan al perfil profesional definido. <b>Ambos organismos podrán entrevistar, con al menos dos de sus miembros, a los candidatos que así determinen. Tratándose del Comité de Selección siempre deberá estar presente al menos uno de los</b></p>

<p><b>En el caso de no haber a lo menos tres candidatos, el proceso deberá repetirse. Del mismo modo, tanto el consejo como el comité, podrán fundadamente declarar desierto un proceso de selección.</b></p>	<p>Selección siempre deberá estar presente al menos uno de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.”.</p> <p>b) Reemplazase el actual inciso segundo por los siguientes (nuevos), pasando el actual inciso tercero a ser inciso final:</p> <p>"El Consejo o el Comité de Selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determinan que no se reúnen al menos tres candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Consejo, respecto de ambos niveles jerárquicos, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas podrá:</p> <p>a) hacer una búsqueda o convocatoria especial, que tendrá por objeto completar las nóminas que no reúnan un número suficiente de candidatos idóneos. Estos procesos deberán contar previamente con al menos dos candidatos en situación de integrar las respectivas nóminas.</p> <p>b) incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos 24 meses hayan sido parte de una nómina para cargos de primer o segundo nivel jerárquico, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente</p>	<p><b>representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.</b></p> <p><b>El Consejo o el Comité de Selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determinan que no se reúnen al menos tres candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva.</b></p> <p><b>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Consejo, respecto de ambos niveles jerárquicos, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas podrá:</b></p> <p><b>a) hacer una búsqueda o convocatoria especial, que tendrá por objeto completar las nóminas que no reúnan un número suficiente de candidatos idóneos. Estos procesos deberán contar previamente con al menos dos candidatos en situación de integrar las respectivas nóminas.</b></p> <p><b>b) incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos 24 meses hayan sido parte de una nómina para cargos de primer o segundo nivel jerárquico, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente.</b></p>
---	--	--

<p>Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección.</p>	<p>c) incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a altos directivos públicos que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de tres años.</p> <p>Un reglamento establecerá la forma y las condiciones que deberán observarse en estos concursos especiales, los que deberán adecuarse a los principios del Sistema de Alta Dirección Pública.”.</p>	<p><b>c) incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a altos directivos públicos que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de tres años.</b></p> <p><b>Un reglamento establecerá la forma y las condiciones que deberán observarse en estos concursos especiales, los que deberán adecuarse a los principios del Sistema de Alta Dirección Pública.</b></p> <p>Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección.</p>
<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.-</b> El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva la identidad de cada candidato. La Dirección Nacional del Servicio Civil dispondrá las medidas necesarias para garantizar esta condición.</p>	<p>16) Reemplázase el artículo quincuagésimo quinto por el siguiente</p> <p>"ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva los siguientes aspectos de cada proceso:</p> <p>a) el nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos;</p> <p>b) las referencias dadas por terceros sobre los candidatos;</p> <p>c) la evaluación psicológica de los candidatos;</p> <p>d) los puntajes de los candidatos;</p> <p>e) las opiniones expertas emitidas por las</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva los siguientes aspectos de cada proceso:</b></p> <p><b>a) el nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos;</b></p> <p><b>b) las referencias dadas por terceros sobre los candidatos;</b></p> <p><b>c) la evaluación psicológica de los candidatos;</b></p> <p><b>d) los puntajes de los candidatos;</b></p> <p><b>e) las opiniones expertas emitidas por las empresas de selección de ejecutivos sobre los</b></p>

	<p>empresas de selección de ejecutivos sobre los candidatos, y</p> <p>f) la conformación de la nómina.</p> <p>La Dirección Nacional dispondrá las medidas necesarias para garantizar el carácter secreto o reservado dispuesto en el presente artículo, fundado en el debido cumplimiento de las funciones de los órganos del Sistema de Alta Dirección Pública. Sin perjuicio de lo anterior, se pondrá a disposición del postulante que así lo requiriere por escrito, el puntaje final que haya obtenido en el proceso de selección a que se refiere el artículo quincuagésimo tercero de la presente ley.</p> <p>La Dirección Nacional deberá poner a disposición de los participantes, y de la ciudadanía en general, un resumen ejecutivo de los procesos de selección y de la historia curricular de los candidatos entrevistados por el Consejo o por los Comités respectivos, diseñado de forma que no pueda inferirse de dichos antecedentes la identidad de los postulantes. Dicho resumen ejecutivo deberá publicarse, terminado cada proceso de selección, en el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Las normas establecidas en este artículo serán aplicables a todos aquellos concursos en que participe el Consejo de Alta Dirección Pública o uno o más representantes de este.”.</p>	<p><b>candidatos, y</b></p> <p><b>f) la conformación de la nómina.</b></p> <p><b>La Dirección Nacional dispondrá las medidas necesarias para garantizar el carácter secreto o reservado dispuesto en el presente artículo, fundado en el debido cumplimiento de las funciones de los órganos del Sistema de Alta Dirección Pública. Sin perjuicio de lo anterior, se pondrá a disposición del postulante que así lo requiriere por escrito, el puntaje final que haya obtenido en el proceso de selección a que se refiere el artículo quincuagésimo tercero de la presente ley.</b></p> <p><b>La Dirección Nacional deberá poner a disposición de los participantes, y de la ciudadanía en general, un resumen ejecutivo de los procesos de selección y de la historia curricular de los candidatos entrevistados por el Consejo o por los Comités respectivos, diseñado de forma que no pueda inferirse de dichos antecedentes la identidad de los postulantes. Dicho resumen ejecutivo deberá publicarse, terminado cada proceso de selección, en el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</b></p> <p><b>Las normas establecidas en este artículo serán aplicables a todos aquellos concursos en que participe el Consejo de Alta Dirección Pública o uno o más representantes de este.</b></p>
--	--	---

<p><b>ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SEXTO.-</b> Los postulantes de un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a reclamar ante el consejo, cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria conforme a las disposiciones de la presente ley. <b>Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.</b></p> <p>Dentro del plazo de diez días el consejo podrá desestimar el reclamo o acogerlo, pudiendo, en este caso, corregir o repetir el procedimiento aplicado o anular el proceso de selección <b>de un jefe superior de servicio.</b></p> <p><b>El Consejo de Alta Dirección Pública mediante acuerdo al que deberán concurrir a lo menos tres de los cuatro consejeros designados con ratificación del Senado, podrá solicitar fundadamente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la rectificación o anulación de un proceso de selección de</b></p>	<p>17) Modifícase el artículo quincuagésimo sexto en los siguientes términos:</p> <p>a) En su inciso primero, reemplácese la frase final por la siguiente: <b>“Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación del cierre del proceso, la que se efectuará por correo electrónico.”.</b></p> <p>b) En su inciso segundo, sustitúyase la frase “de un jefe superior de servicio” por la palabra “respectivo” .</p> <p>c) Elimínese su inciso tercero.</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SEXTO.-</b> Los postulantes de un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a reclamar ante el consejo, cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria conforme a las disposiciones de la presente ley. <b>Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación del cierre del proceso, la que se efectuará por correo electrónico.</b></p> <p>Dentro del plazo de diez días el consejo podrá desestimar el reclamo o acogerlo, pudiendo, en este caso, corregir o repetir el procedimiento aplicado o anular el proceso de selección <b>respectivo.</b></p>

<p><b>los directivos de segundo nivel jerárquico.</b></p> <p>Sólo una vez resuelto este recurso, los postulantes podrán recurrir ante la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 154 de la ley N°18.834.</p> <p>La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.</p>	<p>b) Agréganse los siguientes incisos quinto, sexto y séptimo, nuevos:</p> <p>“Cuando un candidato así lo acepte, todas las comunicaciones para efectos del proceso de reclamación podrán dirigirse a las direcciones de correo electrónico indicadas por los postulantes, sin perjuicio del envío por otra vía.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por cierre del proceso de selección para proveer cargos de Alta Dirección Pública, la fecha de conformación de la respectiva nómina de elegibles por el Consejo o Comité, o la declaración de desierto del mismo, según sea el caso.</p> <p>El Consejo y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán velar por que en sus actuaciones se garantice la confidencialidad sobre la identidad del o los reclamantes.”.</p>	<p>Sólo una vez resuelto este recurso, los postulantes podrán recurrir ante la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 154 de la ley N°18.834.</p> <p>La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.</p> <p><b>Cuando un candidato así lo acepte, todas las comunicaciones para efectos del proceso de reclamación podrán dirigirse a las direcciones de correo electrónico indicadas por los postulantes, sin perjuicio del envío por otra vía.</b></p> <p><b>Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por cierre del proceso de selección para proveer cargos de Alta Dirección Pública, la conformación de la respectiva nómina de elegibles por el Consejo o Comité, o la declaración de desierto del mismo, según sea el caso.</b></p> <p><b>El Consejo y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán velar por que en sus actuaciones se garantice la confidencialidad sobre la identidad del o los reclamantes.</b></p>
--	--	--

<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO.-</b> La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección a alguno de los postulantes propuestos por el consejo o el comité de selección, según corresponda.</p>	<p>18) Modificase el artículo quincuagésimo séptimo de la siguiente manera:</p> <p>a) En su inciso primero, intercálase, entre la palabra "dirección" y la proposición "a", la frase: "pública o provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública,".</p> <p>b) Agréguese, en su inciso primero, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser seguido (.), la siguiente frase final, nueva: "Si, después de entregada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron, siempre que al menos subsistan dos candidatos en ella o podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública que complete la nómina, con otros candidatos del mismo proceso de selección que la originó..".</p> <p>c) Intercálase el siguiente inciso segundo nuevo):</p> <p>Podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración, los funcionarios públicos que fueren nombrados en cargos del Sistema de Alta Dirección Pública. Esta facultad podrá ejercerse por una única vez, respecto del primer nombramiento como alto directivo público, incluyendo las eventuales renovaciones.</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO.-</b> La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección <b>pública o provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública</b>, a alguno de los postulantes propuestos por el consejo o el comité de selección, según corresponda. <b>Si, después de entregada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, la autoridad podrá proveer el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron, siempre que al menos subsistan dos candidatos en ella, o podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública que complete la nómina, con otros candidatos del mismo proceso de selección que la originó.</b></p> <p><b>Podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración, los funcionarios públicos que fueren nombrados en cargos del Sistema de Alta Dirección Pública. Esta facultad podrá ejercerse por una única vez, respecto del primer nombramiento como alto directivo público, incluyendo las eventuales renovaciones.</b></p>



<p>Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los <b>acuerdos</b> de desempeño suscritos.</p> <p>La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con <b>noventa</b> días de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.</p> <p>Si el directivo designado renunciare dentro de los <b>dos</b> meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.</p> <p>Respecto de los altos directivos públicos, no será aplicable lo dispuesto en la letra e) del artículo 81 de la ley N° 18.834.</p>	<p>d) Modifíquese su inciso segundo, que pasa a ser tercero, en los siguientes términos: intercálase, entre las palabras “nombramiento” y “tendrán” la frase “de Altos Directivos Públicos” y, además, reemplácese el sustantivo “acuerdos” por “convenios”.</p> <p>e) Reemplácese, en su inciso tercero, que pasa a ser cuarto, la palabra "noventa" por "treinta" e intercálase entre las palabras “días” y “de” el vocablo “corridos”.</p> <p>f) En su inciso cuarto, que pasa a ser quinto, sustitúyase la palabra “dos” por “tres”.</p>	<p>Los nombramientos <b>de Altos Directivos Públicos</b> tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los <b>convenios</b> de desempeño suscritos.</p> <p>La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con <b>treinta</b> días <b>corridos</b> de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.</p> <p>Si el directivo designado renunciare dentro de los <b>tres</b> meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.</p> <p>Respecto de los altos directivos públicos, no será aplicable lo dispuesto en la letra e) del artículo 81 de la ley N° 18.834</p>
<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.-</b> Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de</p>	<p><b>19)</b> Modifícase el artículo quincuagésimo octavo en los siguientes términos:</p> <p>a) Agréganse, en su inciso primero, a</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.-</b> Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva</p>

<p>empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento.</p> <p>Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado, el alto directivo tendrá derecho a gozar de <b>la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N° 18.834.</b></p>	<p>continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido, lo siguiente:  “Con todo, la solicitud de renuncia que se efectúe a altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico no podrá tener lugar en los primeros tres meses de un cambio de gobierno, deberá ser fundada y constar por escrito y, además, deberá ser comunicada personalmente por el respectivo superior jerárquico. El Consejo de Alta Dirección Pública podrá citar al jefe de servicio a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y sobre los motivos de la desvinculación. Esta convocatoria y sus resultados tendrán carácter confidencial.”</p> <p>b) Reemplácese su inciso segundo por los siguientes:</p> <p>“Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado <b>o sin que sea posible efectuar nuevamente dicha renovación</b>, el alto directivo público tendrá derecho a gozar <b>de la siguiente indemnización, según corresponda:</b></p> <p>a).- Cuando se haya desempeñado por más de un año, su indemnización será equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o la cantidad proporcional que corresponda por la fracción inferior a doce meses, con un límite máximo de seis años.</p>	<p>confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento. <b>Con todo, la solicitud de renuncia que se efectúe a altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico no podrá tener lugar en los primeros tres meses de un cambio de gobierno, deberá ser fundada y constar por escrito y, además, deberá ser comunicada personalmente por el respectivo superior jerárquico. El Consejo de Alta Dirección Pública podrá citar al jefe de servicio a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y sobre los motivos de la desvinculación. Esta convocatoria y sus resultados tendrán carácter confidencial.</b></p> <p>Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado <b>o sin que sea posible efectuar nuevamente dicha renovación</b>, el alto directivo público tendrá derecho a gozar <b>de la siguiente indemnización, según corresponda:</b></p> <p><b>a).- Cuando se haya desempeñado por más de un año, su indemnización será equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o la cantidad proporcional que corresponda por la fracción inferior a doce meses, con un límite máximo de seis años.</b></p>
--	--	---

	<p>b).- Cuando se haya desempeñado por menos de un año, su indemnización será equivalente a la última remuneración mensual devengada.</p> <p>En todo caso, dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.”</p> <p>c) Agréguese el siguiente inciso cuarto, nuevo:</p> <p>“Tendrá derecho a una asignación del mismo monto de la indemnización del inciso segundo de este artículo, aquel alto directivo público que renuncie voluntariamente a su cargo, siempre que esta renuncia ocurra dentro de los primeros tres meses de iniciado el mandato de un nuevo Presidente de la República. La obtención de esta asignación por renuncia voluntaria será incompatible con el nombramiento en otro cargo de exclusiva confianza del Presidente o de alta dirección pública, dentro de doce meses contados desde la renuncia que la originó, a menos que se restituya la asignación percibida. El rechazo de esta asignación o su restitución permitirá agregar el tiempo trabajado en el cargo al que se renuncia, al tiempo de servicio en calidad de titular en el siguiente cargo de alta dirección que se obtenga.”.</p>	<p><b>b).- Cuando se haya desempeñado por menos de un año, su indemnización será equivalente a la última remuneración mensual devengada.</b></p> <p><b>En todo caso, dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.</b></p> <p><b>Tendrá derecho a una asignación del mismo monto de la indemnización del inciso segundo de este artículo, aquel alto directivo público que renuncie voluntariamente a su cargo, siempre que esta renuncia ocurra dentro de los primeros tres meses de iniciado el mandato de un nuevo Presidente de la República. La obtención de esta asignación por renuncia voluntaria será incompatible con el nombramiento en otro cargo de exclusiva confianza del Presidente o de alta dirección pública, dentro de doce meses contados desde la renuncia que la originó, a menos que se restituya la asignación percibida. El rechazo de esta asignación o su restitución permitirán agregar el tiempo trabajado en el cargo al que se renuncia, al tiempo de servicio en calidad de titular en el siguiente cargo de alta dirección que se obtenga.</b></p>
--	--	---

<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.-</b> De haber cargos de alta dirección vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveerlos transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Estos nombramientos no podrán exceder de un periodo, improrrogable, de un año, contado desde la fecha de los mismos. Transcurrido este periodo el cargo sólo podrá proveerse de conformidad con lo establecido en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes. Sin embargo, si los nombramientos no han podido ser resueltos, éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional previo informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>20) Sustitúyese el artículo quincuagésimo noveno, por el siguiente:</p> <p>"ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- De haber cargos de alta dirección <b>pública</b> vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, serán ocupados por el respectivo subrogante legal.</p> <p>No obstante, de manera excepcional, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá proveerlo transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Dicho nombramiento, no podrá exceder de seis meses, prorrogable por una sola vez por el mismo período. Con todo, dicha prórroga deberá contar con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública.</p> <p>Los nombramientos vigentes de directivos provisionales y transitorios o subrogantes en cargos de segundo nivel jerárquico en un mismo servicio u organismo, no podrán exceder, en ningún momento del tiempo, del número mayor entre 2 y el número entero más cercano al 30 por ciento del número de cargos de alta dirección pública de segundo nivel de ese mismo servicio.</p> <p>Será incompatible la calidad de ocupante transitorio y provisional de un cargo de alta</p>	<p><b>ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.-</b> De haber cargos de alta dirección <b>pública</b> vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, serán ocupados por el respectivo subrogante legal.</p> <p><b>No obstante, de manera excepcional, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá proveerlo transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Dicho nombramiento, no podrá exceder de seis meses, prorrogable por una sola vez por el mismo período. Con todo, dicha prórroga deberá contar con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública.</b></p> <p><b>Los nombramientos vigentes de directivos provisionales y transitorios o subrogantes en cargos de segundo nivel jerárquico en un mismo servicio u organismo, no podrán exceder, en ningún momento del tiempo, del número mayor entre 2 y el número entero más cercano al 30 por ciento del número de cargos de alta dirección pública de segundo nivel de ese mismo servicio.</b></p> <p><b>Será incompatible la calidad de ocupante transitorio y provisional de un cargo de alta</b></p>
--	--	--

	<p>dirección pública con la participación en el concurso destinado a proveerlo. Esta incompatibilidad será aplicable a quien haya ocupado transitoria y provisionalmente el cargo que se busca proveer dentro de los 12 meses previos a la respectiva convocatoria.</p> <p>Quienes hayan sido nombrados en calidad transitoria y provisional en un cargo de alta dirección pública, deberán invocar dicha calidad en sus actuaciones de carácter público e identificarse como tales en las páginas web institucionales. Para estos efectos, el carácter público de una actuación será definido mediante un instructivo emitido por el Servicio Civil. Asimismo, en la página web del Servicio Civil deberá identificarse a los directivos cuya calidad transitoria y provisional esté vigente y la fecha de su nombramiento.</p> <p>Un ocupante transitorio y provisional de un cargo de primer nivel jerárquico no podrá ejercer la facultad de seleccionar, dentro de una nómina que le presente el Comité de Selección, al postulante que ocupará un cargo de segundo nivel jerárquico, ni tampoco podrá declarar desierto un proceso de selección. Con todo, podrá ejercer dichas facultades cuando así lo autorice el Consejo de Alta Dirección Pública, a requerimiento del Subsecretario del ramo.</p> <p>Los ocupantes transitorios y provisionales requerirán la aprobación previa del Subsecretario del ramo, fundada y debidamente informada al Consejo de Alta Dirección Pública, para ejercer las facultades señaladas a continuación:</p>	<p><b>dirección pública con la participación en el concurso destinado a proveerlo. Esta incompatibilidad será aplicable a quien haya ocupado transitoria y provisionalmente el cargo que se busca proveer dentro de los 12 meses previos a la respectiva convocatoria.</b></p> <p><b>Quienes hayan sido nombrados en calidad transitoria y provisional en un cargo de alta dirección pública, deberán invocar dicha calidad en sus actuaciones de carácter público e identificarse como tales en las páginas web institucionales. Para estos efectos, el carácter público de una actuación será definido mediante un instructivo emitido por el Servicio Civil. Asimismo, en la página web del Servicio Civil deberá identificarse a los directivos cuya calidad transitoria y provisional esté vigente y la fecha de su nombramiento.</b></p> <p><b>Un ocupante transitorio y provisional de un cargo de primer nivel jerárquico no podrá ejercer la facultad de seleccionar, dentro de una nómina que le presente el Comité de Selección, al postulante que ocupará un cargo de segundo nivel jerárquico, ni tampoco podrá declarar desierto un proceso de selección. Con todo, podrá ejercer dichas facultades cuando así lo autorice el Consejo de Alta Dirección Pública, a requerimiento del Subsecretario del ramo.</b></p> <p><b>Los ocupantes transitorios y provisionales requerirán la aprobación previa del Subsecretario del ramo, fundada y debidamente informada al Consejo de Alta Dirección Pública, para ejercer las facultades señaladas a continuación:</b></p>
--	---	---

	<p>a) Remover a altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico que desempeñen su cargo en calidad de titular.</p> <p>b) Designar ocupantes transitorios y provisionales en los cargos vacantes de segundo nivel jerárquico.</p> <p>c) Solicitar la prórroga de los nombramientos transitorios y provisionales de directivos de segundo nivel jerárquico.</p> <p>d) Evaluar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia.”.</p>	<p><b>a) Remover a altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico que desempeñen su cargo en calidad de titular.</b></p> <p><b>b) Designar ocupantes transitorios y provisionales en los cargos vacantes de segundo nivel jerárquico.</b></p> <p><b>c) Solicitar la prórroga de los nombramientos transitorios y provisionales de directivos de segundo nivel jerárquico.</b></p> <p><b>d) Evaluar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- La persona nombrada provisionalmente podrá postular al correspondiente proceso de selección que se convoque, no pudiendo en este caso considerarse como mérito el desempeño provisional del cargo que sirve.</b></p>	<p>21) Sustitúyase el artículo sexagésimo por el siguiente:</p> <p><b>“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- Se suspenderá la obligación de llamar a un nuevo proceso de selección cuando el concurso de que se trate sea declarado desierto por el Consejo o el comité de selección y cuando el concurso precedente haya sido declarado desierto por la autoridad. Con todo, ninguna suspensión de la obligación de llamar a concurso podrá prolongarse más de doce meses.</b></p> <p>Durante el período de suspensión el Consejo de Alta Dirección Pública evaluará la situación que dio lugar a la misma, con la finalidad de proponer medidas destinadas a superarla.”.</p>	<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- Se suspenderá la obligación de llamar a un nuevo proceso de selección cuando el concurso de que se trate sea declarado desierto por el Consejo o el comité de selección y cuando el concurso precedente haya sido declarado desierto por la autoridad. Con todo, ninguna suspensión de la obligación de llamar a concurso podrá prolongarse más de doce meses.</b></p> <p><b>Durante el período de suspensión el Consejo de Alta Dirección Pública evaluará la situación que dio lugar a la misma, con la finalidad de proponer medidas destinadas a superarla.</b></p>

<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.-</b> Dentro del plazo máximo de tres meses contado desde su nombramiento definitivo o de su prórroga, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el <b>ministro</b> del ramo respectivo. El convenio será propuesto por dicho <b>ministro</b>. Estos convenios deberán, además, ser suscritos por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República.</p> <p>En el caso de los directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo y a propuesta de éste.</p> <p>Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los <b>cinco</b> días siguientes al nombramiento.</p> <p>Los convenios de desempeño tendrán una duración de <b>tres</b> años y deberán sujetarse al modelo e instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>En la proposición de convenio se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del</p>	<p>22) Sustitúyase su artículo sexagésimo primero por el siguiente:</p> <p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.-</b> En el término máximo de un mes, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los altos directivos públicos de primer nivel jerárquico propondrán un convenio de desempeño al Ministro o al Subsecretario, en caso que el Ministro le delegue esta facultad. Los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico efectuarán dicha propuesta al respectivo jefe de servicio dentro del mismo plazo, excepcionalmente, los Subdirectores Médicos y Administrativos de Hospital efectuarán dicha propuesta al Director del respectivo hospital.</p> <p>Tratándose de nuevos nombramientos, la propuesta de convenio deberá considerar, como insumo fundamental, los desafíos y lineamientos generales que fueron incorporados por la autoridad en el respectivo perfil de selección, cumpliendo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo cuadragésimo noveno de esta ley. En el caso de nombramientos renovados, dichos desafíos y lineamientos deberán ser debidamente actualizados.</p>	<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.-</b> En el término máximo de un mes, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los altos directivos públicos de primer nivel jerárquico propondrán un convenio de desempeño al Ministro o al Subsecretario, en caso que el Ministro le delegue esta facultad. Los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico efectuarán dicha propuesta al respectivo jefe de servicio dentro del mismo plazo, excepcionalmente, los Subdirectores Médicos y Administrativos de Hospital efectuarán dicha propuesta al Director del respectivo hospital.</p> <p>Tratándose de nuevos nombramientos, la propuesta de convenio deberá considerar, como insumo fundamental, los desafíos y lineamientos generales que fueron incorporados por la autoridad en el respectivo perfil de selección, cumpliendo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo cuadragésimo noveno de esta ley. En el caso de nombramientos renovados, dichos desafíos y lineamientos deberán ser debidamente actualizados.</p>

<p>cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo en cada año, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. Dichas metas y objetivos deberán ser coherentes con los determinados para el servicio de conformidad con sus sistemas de planificación, presupuestos y programas de mejoramiento de la gestión.</p>	<p>Los convenios de desempeño deberán ser suscritos, dentro del segundo mes contado desde el nombramiento definitivo o de su renovación, por el alto directivo público y por la autoridad ministerial o el jefe de servicio, según corresponda. Los convenios de desempeño de los altos directivos de primer nivel jerárquico deberán ser suscritos, además, por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia.</p> <p>Dentro del tercer mes contado desde el nombramiento definitivo o su renovación, la autoridad deberá remitir copia del convenio suscrito y de la resolución que lo aprueba, al Consejo de Alta Dirección Pública para su conocimiento. En caso de incumplimiento de esta obligación, el Consejo podrá representar esta situación a la autoridad.</p> <p>Los convenios de desempeño tendrán una duración de tres años y deberán sujetarse al modelo e instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil. Con todo, el convenio deberá incluir los objetivos estratégicos para el período y las metas anuales, con sus respectivos medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. Dichos objetivos deberán ser coherentes con los objetivos programáticos, con los objetivos estratégicos institucionales y con el presupuesto institucional.”.</p>	<p><b>Los convenios de desempeño deberán ser suscritos, dentro del segundo mes contado desde el nombramiento definitivo o de su renovación, por el alto directivo público y por la autoridad ministerial o el jefe de servicio, según corresponda. Los convenios de desempeño de los altos directivos de primer nivel jerárquico deberán ser suscritos, además, por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia.</b></p> <p><b>Dentro del tercer mes contado desde el nombramiento definitivo o su renovación, la autoridad deberá remitir copia del convenio suscrito y de la resolución que lo aprueba, al Consejo de Alta Dirección Pública para su conocimiento. En caso de incumplimiento de esta obligación, el Consejo podrá representar esta situación a la autoridad.</b></p> <p><b>Los convenios de desempeño tendrán una duración de tres años y deberán sujetarse al modelo e instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil. Con todo, el convenio deberá incluir los objetivos estratégicos para el período y las metas anuales, con sus respectivos medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. Dichos objetivos deberán ser coherentes con los objetivos programáticos, con los objetivos estratégicos institucionales y con el presupuesto institucional.</b></p>
--	---	--



<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> Los convenios, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.</p>	<p>23) Sustitúyase su artículo sexagésimo segundo por el siguiente:</p> <p><b>“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> No tendrán convenio de desempeño aquellos altos directivos públicos que no hayan sido seleccionados por medio del proceso establecido en el párrafo 3° del Título VI de esta ley.”.</p>	<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> No tendrán convenio de desempeño aquellos altos directivos públicos que no hayan sido seleccionados por medio del proceso establecido en el párrafo 3° del Título VI de esta ley.</p>
<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.-</b> El alto directivo deberá informar a su superior jerárquico, a lo menos una vez al año, dentro de los dos meses siguientes al término del mismo, del grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, todo lo anterior de acuerdo a lo que establezca el reglamento.</p> <p>Corresponderá al <b>ministro del ramo</b> o al jefe superior de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.</p>	<p>24) Sustitúyase su artículo sexagésimo tercero por el siguiente:</p> <p><b>“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.-</b> El alto directivo público deberá entregar, a más tardar el 30 de enero de cada año, un informe de desempeño a su superior jerárquico sobre el grado de cumplimiento de su convenio de desempeño durante el año anterior.</p> <p>Corresponderá al Ministro o al Subsecretario, dependiendo de quien haya suscrito el convenio, o al jefe de servicio, según corresponda, efectuar la evaluación del grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, la que deberá efectuar antes del 30 de marzo de cada año. En dicha evaluación la autoridad deberá considerar la gestión realizada por el alto directivo público durante el año anterior, reflejada en el informe de desempeño al que se refiere el inciso precedente. La autoridad que suscriba el convenio deberá ser la misma que lo evalúe.</p> <p>La oportuna entrega del informe de desempeño del alto directivo público será condición para la percepción del bono anual por cumplimiento de</p>	<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.-</b> El alto directivo público deberá entregar, a más tardar el 30 de enero de cada año, un informe de desempeño a su superior jerárquico sobre el grado de cumplimiento de su convenio de desempeño durante el año anterior.</p> <p><b>Corresponderá al Ministro o al Subsecretario, dependiendo de quien haya suscrito el convenio, o al jefe de servicio, según corresponda, efectuar la evaluación del grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, la que deberá efectuar antes del 30 de marzo de cada año. En dicha evaluación la autoridad deberá considerar la gestión realizada por el alto directivo público durante el año anterior, reflejada en el informe de desempeño al que se refiere el inciso precedente. La autoridad que suscriba el convenio deberá ser la misma que lo evalúe.</b></p> <p><b>La oportuna entrega del informe de desempeño del alto directivo público será condición para la percepción del bono anual por cumplimiento de</b></p>

	<p>metas del convenio de desempeño, al que se refieren los incisos quinto y siguientes del artículo sexagésimo quinto de esta ley.</p> <p>La primera evaluación del alto directivo sólo podrá ocurrir una vez cumplidos cuatro meses de trabajo, contando desde la fecha de la firma del convenio. En caso de que al terminar el año calendario, el lapso trabajado sea inferior a cuatro meses, la evaluación de los meses pendientes se hará simultáneamente con la evaluación del convenio que rija en el año calendario siguiente.</p> <p>Los convenios de desempeño podrán modificarse, en cualquier tiempo, a solicitud del alto directivo público o del ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda.</p> <p>En caso que un alto directivo público deje de ejercer su cargo antes del término del plazo del convenio, la evaluación se adelantará y se realizará dentro del mes siguiente a la desvinculación. El alto directivo público deberá entregar un informe de desempeño que dé cuenta de la gestión realizada hasta el momento de su desvinculación, lo que será condición para la percepción del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño.</p> <p>Si el ejercicio del cargo dura menos de 180 días no se hará evaluación y el alto directivo público no podrá percibir el bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño.</p>	<p><b>metas del convenio de desempeño, al que se refieren los incisos quinto y siguientes del artículo sexagésimo quinto de esta ley.</b></p> <p><b>La primera evaluación del alto directivo sólo podrá ocurrir una vez cumplidos cuatro meses de trabajo, contando desde la fecha de la firma del convenio. En caso de que al terminar el año calendario, el lapso trabajado sea inferior a cuatro meses, la evaluación de los meses pendientes se hará simultáneamente con la evaluación del convenio que rija en el año calendario siguiente.</b></p> <p><b>Los convenios de desempeño podrán modificarse, en cualquier tiempo, a solicitud del alto directivo público o del ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda.</b></p> <p><b>En caso que un alto directivo público deje de ejercer su cargo antes del término del plazo del convenio, la evaluación se adelantará y se realizará dentro del mes siguiente a la desvinculación. El alto directivo público deberá entregar un informe de desempeño que dé cuenta de la gestión realizada hasta el momento de su desvinculación, lo que será condición para la percepción del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño.</b></p> <p><b>Si el ejercicio del cargo dura menos de 180 días no se hará evaluación y el alto directivo público no podrá percibir el bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño.</b></p>
--	--	---

	<p>Los subsecretarios y jefes de Servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de registro, un reporte general que sintetice el resultado global de cada evaluación, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá publicar estadísticas agregadas sobre estos antecedentes.</p> <p>Un Reglamento, que será propuesto por el consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, regulará la suscripción, seguimiento, modificación y evaluación de los convenios de desempeño, así como su impacto en las remuneraciones.</p> <p>Los convenios de desempeño de los altos directivos públicos serán publicados en la página web del Servicio Civil, no obstante su evaluación será confidencial, en los mismos términos establecidos en el artículo quincuagésimo quinto de esta ley.”.</p>	<p><b>Los subsecretarios y jefes de Servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de registro, un reporte general que sintetice el resultado global de cada evaluación, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá publicar estadísticas agregadas sobre estos antecedentes.</b></p> <p><b>Un Reglamento, que será propuesto por el consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, regulará la suscripción, seguimiento, modificación y evaluación de los convenios de desempeño, así como su impacto en las remuneraciones.</b></p> <p><b>Los convenios de desempeño de los altos directivos públicos serán publicados en la página web del Servicio Civil, no obstante su evaluación será confidencial, en los mismos términos establecidos en el artículo quincuagésimo quinto de esta ley.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.-</b> Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la ley N° 19.863, una asignación de alta dirección pública que percibirán quienes desempeñen los cargos de jefes superiores de servicio de las instituciones afectas al Sistema de Alta Dirección Pública. A esta misma asignación tendrán derecho los directivos que ejerzan cargos del segundo nivel jerárquico de esas mismas instituciones.</p>	<p>25) Modifícase el artículo sexagésimo quinto, del siguiente modo:</p>	<p><b>ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.-</b> Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la ley N° 19.863, una asignación de alta dirección pública que percibirán quienes desempeñen los cargos de jefes superiores de servicio de las instituciones afectas al Sistema de Alta Dirección Pública. A esta misma asignación tendrán derecho los directivos que ejerzan cargos del segundo nivel jerárquico de esas mismas instituciones.</p>

<p>La asignación de alta dirección pública no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario, según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.</p> <p>El porcentaje a que tendrá derecho el jefe superior del servicio por concepto de la asignación de alta dirección pública se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.</p> <p>El porcentaje a que tendrán derecho los directivos del segundo nivel jerárquico, se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el</p>	<p>a) Reemplácense sus incisos tercero y cuarto por el siguiente:</p> <p>“El porcentaje a que tendrá derecho los altos directivos públicos por concepto de asignación de alta dirección pública, se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.”.</p>	<p>La asignación de alta dirección pública no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario, según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.</p> <p><b>El porcentaje a que tendrá derecho los altos directivos públicos por concepto de asignación de alta dirección pública, se fijará por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, con anterioridad a la resolución del proceso de selección correspondiente, considerando la proposición efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública.</b></p>
--	---	---

<p>ministro del ramo respecto de todos los directivos del segundo nivel jerárquico de las instituciones dependientes o relacionadas con su cartera.</p> <p>El porcentaje que se fije tendrá carácter indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento correspondiente. No obstante, <b>mediante los mismos procedimientos señalados por los dos incisos anteriores</b>, podrá ser aumentado o disminuido cada vez que se cumpla el periodo de nombramiento o se produzca la vacancia de los cargos correspondientes.</p> <p>En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones consulten el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 19.553 o en su reemplazo, otro similar al que forme parte de la asignación de modernización, el componente antes citado se determinará de la manera siguiente:</p> <p>a) El monto correspondiente en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.</p> <p>b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido</p>	<p>b).- Sustitúyase, en su inciso quinto, que pasa a ser cuarto, la frase <b>“mediante los mismos procedimientos señalados por los dos incisos anteriores”</b> por la siguiente: <b>“mediante el procedimiento señalado por el inciso anterior”</b>.</p> <p>c).-Sustitúyase el inciso sexto, que pasa a ser quinto, y siguientes, hasta los incisos anteriores a los penúltimo y último, por los siguientes:</p> <p>“Establécese un bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño cuyo monto máximo será el equivalente al 10% mensual, del porcentaje de asignación de alta dirección pública definido para el cargo, cuando el alto directivo haya cumplido el 90% o más de las metas definidas en su convenio de desempeño. La base de cálculo del bono indicado será la misma utilizada para la asignación de alta dirección pública, según lo establecido en el inciso segundo del presente artículo.</p> <p>En caso que el alto directivo cumpla entre el 50% y el 89% de las metas del convenio de desempeño, el bono anual, definido en el inciso anterior, corresponderá a la proporcionalidad del</p>	<p>El porcentaje que se fije tendrá carácter indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento <b>correspondiente</b>. No obstante, <b>mediante el procedimiento señalado por el inciso anterior</b>, podrá ser aumentado o disminuido cada vez que se cumpla el periodo de nombramiento o se produzca la vacancia de los cargos correspondientes.</p> <p><b>Establécese un bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño cuyo monto máximo será el equivalente al 10% mensual, del porcentaje de asignación de alta dirección pública definido para el cargo, cuando el alto directivo haya cumplido el 90% o más de las metas definidas en su convenio de desempeño. La base de cálculo del bono indicado será la misma utilizada para la asignación de alta dirección pública, según lo establecido en el inciso segundo del presente artículo.</b></p> <p><b>En caso que el alto directivo cumpla entre el 50% y el 89% de las metas del convenio de desempeño, el bono anual, definido en el inciso anterior, corresponderá a la proporcionalidad del mismo 10% indicado como máximo.</b></p>
--	--	--

<p>más de 80% y menos de 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.</p> <p>En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones no consulten componentes asociados al desempeño institucional, similar al que forma parte de la asignación de modernización, la asignación de alta dirección pública se calculará sobre la base de las remuneraciones permanentes. Aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño recibirán el 100% de la asignación de alta dirección pública. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 80% e inferior al 100%, el porcentaje será de un 90%. Si el grado de cumplimiento fuere inferior al 80%, la asignación ascenderá a un 80%.</p> <p>En los servicios públicos a los cuales les son aplicables los artículos 11 y 14 de la ley N° 19.479 y los artículos 3° y 4° de la ley N° 19.490, los componentes antes citados se determinarán de la manera siguiente:</p> <p>a) El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.</p> <p>b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido entre el 80% y menos del 100% de las metas</p>	<p>mismo 10% indicado como máximo.</p> <p>El bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño se pagará al alto directivo público en la remuneración del mes siguiente más próximo a la fecha de la resolución que determina el porcentaje de cumplimiento de las metas de su convenio de desempeño.</p> <p>El bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño corresponde a los porcentajes acumulados de los 12 meses del año de gestión del alto directivo público, que abarcó su respectiva evaluación, y se determinará según valores vigentes de su remuneración al mes de pago de la misma.</p> <p>Para todos los efectos que correspondan, el pago del bono anual se entenderá como remuneración del mes en que se efectúa su pago y no será incluido en el promedio de las que se comparan y que no pueden sobrepasar las remuneraciones del Subsecretario del ramo, indicadas en la parte final del inciso segundo del presente artículo.</p> <p>La base de cálculo de la indemnización prevista por el artículo quincuagésimo octavo de esta ley, incluirá el monto devengado mensual del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño, suponiendo que el porcentaje de cumplimiento de metas de dicho convenio es del 100%.</p>	<p><b>El bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño se pagará al alto directivo público en la remuneración del mes siguiente más próximo a la fecha de la resolución que determina el porcentaje de cumplimiento de las metas de su convenio de desempeño.</b></p> <p><b>El bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño corresponde a los porcentajes acumulados de los 12 meses del año de gestión del alto directivo público, que abarcó su respectiva evaluación, y se determinará según valores vigentes de su remuneración al mes de pago de la misma.</b></p> <p><b>Para todos los efectos que correspondan, el pago del bono anual se entenderá como remuneración del mes en que se efectúa su pago y no será incluido en el promedio de las que se comparan y que no pueden sobrepasar las remuneraciones del Subsecretario del ramo, indicadas en la parte final del inciso segundo del presente artículo.</b></p> <p><b>La base de cálculo de la indemnización prevista por el artículo quincuagésimo octavo de esta ley, incluirá el monto devengado mensual del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño, suponiendo que el porcentaje de cumplimiento de metas de dicho convenio es del 100%.</b></p> <p><b>Los altos directivos públicos desvinculados con posterioridad al término de algún año de</b></p>
---	--	--

<p>fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.</p> <p>Durante el periodo que no se haya efectuado evaluación alguna del convenio de desempeño, el componente variable de la asignación de alta dirección pública se pagará en su monto máximo.</p> <p>En los servicios cuyos altos directivos públicos perciban una remuneración total que de acuerdo a sus sistemas propios excedan las remuneraciones brutas de carácter permanente del subsecretario del ramo, el grado de cumplimiento del convenio de desempeño producirá el siguiente efecto: a) el 100% o más de cumplimiento del convenio da derecho al 100% de la remuneración del sistema a que estén afectos; b) el cumplimiento de más del 80% y menos del 100%, da derecho al 95% de dichas remuneraciones; y c) el cumplimiento del 80% o menos, da derecho al 93% de dichas remuneraciones.</p> <p>La asignación de alta dirección pública tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza el cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.</p> <p>Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en la presente ley, la asignación de alta dirección pública, también será incompatible con la asignación por el desempeño de funciones críticas establecida en este mismo cuerpo legal.</p>	<p>Los altos directivos públicos desvinculados con posterioridad al término de algún año de gestión les corresponde la percepción del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño, siempre que la causa de su desvinculación no sea por su responsabilidad administrativa establecida en un sumario.”.</p>	<p><b>gestión les corresponde la percepción del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño, siempre que la causa de su desvinculación no sea por su responsabilidad administrativa establecida en un sumario.</b></p> <p>La asignación de alta dirección pública tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza el cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.</p> <p>Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en la presente ley, la asignación de alta dirección pública, también será incompatible con la asignación por el desempeño de funciones críticas establecida en este mismo cuerpo legal.</p>
--	---	---

	<p>26) Incorpórense los siguientes artículos primero y segundo transitorios:</p> <p><b>“ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO.-</b> En el plazo de tres meses, contados desde la publicación de la presente ley, el Ministerio de Hacienda, mediante uno o más decretos supremos, rebajará en un 10% los porcentajes de asignación de alta dirección pública de todos los cargos que a la fecha señalada cuenten con dicho porcentaje.</p> <p>No obstante, para el cálculo del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño se deberá incluir el 10% del porcentaje de asignación de alta dirección pública rebajado en conformidad con el inciso anterior.”.</p> <p><b>“ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO.-</b> Las modificaciones incluidas en la presente ley, respecto de los incisos quinto y siguientes del artículo sexagésimo quinto de la ley 19.882, para los altos directivos públicos en ejercicio a la fecha de publicación de la misma, se aplicarán a contar de la renovación de su nombramiento si procediere, conforme a lo estipulado en el artículo quincuagésimo séptimo del citado cuerpo legal.”</p>	<p><b>ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO.-</b> En el plazo de tres meses, contados desde la publicación de la presente ley, el Ministerio de Hacienda, mediante uno o más decretos supremos, rebajará en un 10% los porcentajes de asignación de alta dirección pública de todos los cargos que a la fecha señalada cuenten con dicho porcentaje.</p> <p><b>No obstante, para el cálculo del bono anual por cumplimiento de metas del convenio de desempeño se deberá incluir el 10% del porcentaje de asignación de alta dirección pública rebajado en conformidad con el inciso anterior.</b></p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO.-</b> Las modificaciones incluidas en la presente ley, respecto de los incisos quinto y siguientes del artículo sexagésimo quinto de la ley 19.882, para los altos directivos públicos en ejercicio a la fecha de publicación de la misma, se aplicarán a contar de la renovación de su nombramiento si procediere, conforme a lo estipulado en el artículo quincuagésimo séptimo del citado cuerpo legal.</p>
--	--	---



	<p>27) Incorpórese el siguiente artículo tercero transitorio:</p> <p><b>“ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO.-</b> Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine para todos los servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, los cargos que deberán proveerse en conformidad con sus normas y cuyos ocupantes tendrán la calidad de altos directivos públicos, conforme con el artículo trigésimo séptimo.”.</p>	<p><b>ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO.-</b> Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine para todos los servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, los cargos que deberán proveerse en conformidad con sus normas y cuyos ocupantes tendrán la calidad de altos directivos públicos, conforme con el artículo trigésimo séptimo.</p>
--	---	--

