Compendio de TEXTOS LEGALES del Sector Público

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

SERVICIO CIVIL
CHILE

Compendio TEXTOS LEGALES del Sector Público

Indice

1. Presentación 5

2. Documento Marco Regulador del Sistema de Alta Dirección Publica (SADP)..... 7

3. DFL N° 29 de 2004. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado 15
de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo

4. Ley N° 19.882. Nueva política de personal de los funcionarios públicos 57

5. Ley N°20.212. Introduce modificaciones a la Ley N° 19.882 y otras normas 93

6. Ley Nº 20.305. Mejora condiciones de retiro de los trabajadores..... 109
del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones

7. Decreto N° 1.687, de 2007..... 121
Aprueba reglamento a que se refiere el artículo 11° de la Ley N° 20.212

8. Decreto N° 69, de 2004. 127
Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.

9. Decreto N° 475, de 1998. Reglamento para la aplicación de incremento 141
por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley N° 19.553

10. Decreto N° 680, de 2000. 147
Introduce modificaciones al Decreto N° 475 de 1998.

11. Decreto N° 1238, de 2005. Modifica reglamento para la aplicación del 149
incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley N° 19.553,
aprobado por Decreto N° 475, de 1998

12. Decreto Supremo N° 983, de 2003. Aprueba reglamento para la aplicación..... 151
del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553

13. Decreto N° 787, de 2004. Modifica Decreto N° 983, de 2003, que aprobó..... 163
el reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del
artículo 7° de la Ley N° 19.553

14. Decreto N° 834, de 2003. Aprueba reglamento sobre bonificación por retiro..... 165

15. Decreto N° 88, de 2007. Establece nuevo reglamento sobre el Premio Anual..... 171
por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882

16. Decreto N° 859, de 2004. Aprueba reglamento del Consejo..... 175
de Alta Dirección Pública

17. Dictámenes 179
    a. Sistema de Alta dirección Pública 179
    b. Concursabilidad en la Administración Pública 193

PRESENTACIÓN

El marco estatutario que a continuación se presenta, pone a disposición de los servidores públicos un conjunto de normas jurídicas de utilidad cotidiana, las que se constituyen como uno de los fundamentos del Estado de Derecho que garantiza nuestra Constitución Política de la República.

El empleo público en Chile se estructura sobre la base de la carrera funcionaria, que es un sistema integral de regulación del empleo, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que deben garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso, la capacitación, el ascenso, la estabilidad en el empleo y la objetividad en la evaluación del rendimiento.

El objeto de un marco regulador de estas características, fundado a partir de la concepción del Estado moderno, está dado por la búsqueda de un trato imparcial[1] a los ciudadanos por parte del Estado y sus organismos. Al respecto, se persigue una función pública que garantice a la ciudadanía la aplicación imparcial de las políticas públicas diseñadas por la autoridad política, poseedora del mandato democrático y representativo.

Sin duda, una parte importante de la tradición republicana de nuestro país la constituye el respeto y cumplimiento de la Constitución y las leyes. Ello es una matriz cultural que no debe perderse de vista y que debe resguardase en el camino de fortalecimiento de cualquier sistema republicano. En relación al marco estatutario del personal, el rol ejercido por Contraloría General de la República ha dado cuenta de una nutrida jurisprudencia que articula el sentido y alcance de distintas fuentes normativas, que sin duda establecen un conjunto de reglas claras pese a la diversidad de estatutos jurídicos que coexisten. Del mismo modo y en el ejercicio de sus funciones constitucionales, los tribunales de justicia garantizado el debido cumplimiento de la ley dando coherencia al fenómeno de gobernanza con el de irrestricto cumplimiento de la ley.

De acuerdo a lo señalado, una función pública imparcial garantiza el crecimiento de las naciones bajo estándares éticos como lo son la igualdad de acceso, la profesionalización y la transparencia del quehacer público. No cabe duda que como país, hemos dado pasos fundamentales en este sentido, y el conjunto de normas que se pone a disposición de los servidores públicos en este manual, forman parte de este nuevo caminar hacia la construcción de un empleo público que permita afrontar nuevos y más ambiciosos desafíos.

Rossana Pérez Fuentes
Directora Nacional del Servicio Civil

1 BO ROTHSTEIN and JAN TEORELL"What is quality of Goverment? Theory of Impartial Government Institutions", Goteborg University y Lund University.

www.serviciocivil.cl

Documento Marco Regulador del Sistema de Alta Dirección Publica (SADP)

I. INTRODUCCIÓN

La creación del Sistema de Alta Dirección Pública, a partir de la publicación de la ley Nº 19.882 en junio de 2003, vino a incorporar a la administración civil del Estado una profunda reforma que sólo es comparable a los modelos ya implementados en democracias avanzadas como Nueva Zelanda y los países del norte de Europa.

El desafío es mayor. Profesionalizar, a través de este sistema, la dirección de los servicios públicos requiere del compromiso de todos los actores que intervienen, lo que ha sido un pilar central en el Gobierno de la Presidenta Bachellet. A ella le siguen ministros y jefes de servicios, todas autoridades fundamentales del sistema, pues son ellos quienes proponen los perfiles de selección en base a los cuales se desarrollarán los procesos de selección, donde el Consejo de Alta Dirección Pública como los Comités de Selección actúan como órganos garantes del modelo.

La Dirección Nacional del Servicio Civil se constituye como la institución que coordina toda esta institucionalidad y que debe además dar coherencia a todas las políticas de recursos humanos de la administración.

El objeto de instalar una dirección profesional en los servicios públicos dice relación directa con la profundización del proceso democrático, donde las nuevas competencias adquiridas por la gerencia pública se ponen a disposición de la dirección política y representativa del país. En este contexto, los nuevos directivos públicos enmarcan su acción conforme a las directrices estratégicas del programa gubernamental, el puede ser además enriquecido por su gestión proactiva y los sólidos conocimientos técnicos adquiridos en su trayectoria y formación.

El sentido, hoy universal del servicio civil o administración pública, es dotar al estado de instituciones públicas que consagren la imparcialidad como el valor central del trato que da el Estado a los ciudadanos, independientemente de su filiación política o sus condiciones étnicas, sociales, religiosas, etc. En esta perspectiva, los directivos públicos como los funcionarios son agentes calificados en la ejecución de las políticas públicas emanadas de quienes representan a la nación.

Un servicio civil, cuyo criterio ordenador sea una estabilidad adecuadamente conjugada con el mérito, es un dato observable de todas las economías de mercado exitosas, lo que sólo se logra a través de reformas como las implementadas en Chile, donde el Sistema de Alta Dirección Pública se constituye en un pilar de la profesionalización de la dirección, desafío único de su especie en la región como en varias de las democracias del primer mundo.

En materia de Servicio Civil, la agenda de cambios fue ambiciosa, abordando integralmente la propuesta de cambios en las políticas de Recursos Humanos del sector público, y apuntando al desarrollo de los principios de probidad, transparencia e igualdad de oportunidades, tendientes a garantizar a todas las personas de la administración del Estado, equidad en su desarrollo y promoción, gestión participativa, y la eficiencia y eficacia en la administración de los recursos públicos.

MARCO REGULADOR APLICABLE

A más de tres años de implementación del Sistema de Alta Dirección Pública y de aplicación e interpretación sistemática de la normativa que lo rige, ya es posible dar cuenta de un marco regulador que oriente a quienes a diario nos relacionamos con esta nueva institucionalidad.
Es así como el Consejo de Alta Dirección Pública, inserto en la estructura de la Dirección Nacional del Servicio Civil, como los Comités de Selección y el ejecutivo (representado en las diversas carteras ministeriales y servicios públicos), cotidianamente requieren aplicar diversas normas contenidas en el título VI de la ley Nº 19.882 y algunos cuerpos reglamentarios. Del mismo modo, los postulantes y la ciudadanía son los destinatarios de un sistema de gerencia pública que busca consolidarse como respuesta de mérito y modernización del Estado de Chile.

1.- COMUNICACIÓN DE LA VACANCIA DEL CONSEJO:

Conforme a lo señalado por el artículo cuadragésimo octavo de la ley Nº 19.882, el Consejo de Alta Dirección Pública, debe convocar a través de la Dirección Nacional del Servicio Civil, los procesos de selección pertinentes para proveer cargos de Alta Dirección Pública que se encuentren vacantes.

Cabe señalar que, una vez generada la vacancia de un cargo, los ministerios y servicios públicos se encuentran en la obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil acerca de esta situación. Al respecto señala la ley:

"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 y en el Diario Oficial. 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."

Por su parte, Contraloría General de la República en dictamen Nº 34.541 de 2005, señaló que la autoridad competente, una vez producida la vacante debe comunicar dicha situación remitiendo los perfiles de selección para que el Consejo de Alta Dirección Pública los apruebe y convoque por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil al proceso de selección pertinente.

Una vez producida la vacancia de un cargo de alta dirección pública, sólo el subrogante legal, y conforme a las reglas generales, puede desempeñarse en el mismo, siendo el nombramiento provisional y transitorio establecido en le artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882, la única opción excepcional de proveer dichas plazas en tanto se realice el concurso respectivo.

2.- SITUACIÓN DE LOS CARGOS CON NOMBRAMIENTO VIGENTE AL MOMENTO DE INCORPORARSE UN SERVICIO PÚBLICO AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

Al respecto, el artículo décimo sexto transitorio de la ley Nº 19.882 establece lo siguiente:
"Al momento de incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, los funcionarios que se encuentren desempeñando cargos calificados como de alta dirección pública, conforme el procedimiento del artículo transitorio precedente, mantendrán sus nombramientos y seguirán afectos a las normas que les fueren aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las disposiciones de la presente ley cuando cesen en ellos por cualquier causa."

De acuerdo a lo señalado por la norma transcrita, quienes se desempeñan en los cargos de alta dirección pública al momento de incorporación de un servicio, mantienen su calidad jurídica hasta el momento en que por cualquier causa se produzca la vacancia del cargo respectivo. Cabe hacer presente que todos los servicios públicos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública ya han sido incorporados por medio de Decretos Supremos expedidos a través del Ministerio de Hacienda conforme lo dispuso el artículo décimo cuarto transitorio de la ley Nº 19.882.

3.- CARGOS REGIDOS POR EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

La ley Nº 19.882, publicada el 23 de junio de 2003, en su artículo décimo quinto transitorio facultó al Presidente de la República para que, a través de uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por medio del Ministerio de Hacienda, determinara todos los servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública y todos los cargos que tendrían esta calidad jurídica. De este modo, se dictaron los decretos con fuerza de ley respectivos, que definieron el universo de cargos de alta dirección pública para cada ministerio, lo que en los años siguientes se aumentó a través de nuevas leyes y decretos con fuerza de ley (Superintendencia de Salud, de Casinos y Servicio Médico Legal, entre otros).

4.- NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y TRANSITORIO:

El artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882, permite a la autoridad facultada para el nombramiento, en tanto se realiza el certamen de selección respectivo, proveer un cargo de alta dirección pública vacante por un período no superior a un año y en tanto se cumplan algunos supuestos normativos básicos, que son los siguientes:

a) Haber comunicado la vacancia del cargo y solicitado el proceso de selección a la Dirección Nacional del Servicio Civil remitiendo los perfiles respectivos; y
b) La aprobación del perfil de selección del cargo por parte del Consejo de Alta Dirección Pública.

Cabe hacer presente que la persona que se designe bajo esta calidad jurídica debe ajustarse al perfil de selección aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública, la que también puede participar del proceso de selección que se realice para proveer el cargo en forma titular.

Si por cualquier circunstancia, en el plazo de un año no se ha resuelto el concurso respectivo, sólo podrá mantenerse esta calidad si la Dirección Nacional del Servicio Civil otorga el informe positivo que señala el artículo quincuagésimo noveno en comento.

5.- ASIGNACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y TRANSITORIO:

Conforme a lo señalado por el dictamen Nº 49.037 de 2007, no es necesaria la previa fijación de porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública para poder proveer un cargo en calidad de provisional y transitorio. Sólo corresponderá el pago de la misma, a una persona nombrada provisional y transitoriamente, una vez totalmente tramitado el decreto supremo que fija el porcentaje respectivo de acuerdo a lo señalado por el artículo sexagésimo quinto de la ley Nº 19.882, lo que se desarrolla en el punto 7 próximo.

6.- PERFIL DE SELECCIÓN DEL CARGO:

De acuerdo a lo establecido por la ley Nº 19.882 en su artículo cuadragésimo noveno, al momento de ser comunicada la vacancia de un cargo de alta dirección pública, el ministro del ramo en el caso del primer nivel jerárquico y los jefes superiores de servicio, en el caso del segundo nivel, deberán proponer un perfil de selección al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación. La construcción de estos perfiles se hace con la asesoría metodológica y profesional que brindará la Dirección Nacional del Servicio Civil, para lo cual cada ministerio o servicio designará una contraparte técnica.

7.- FIJACIÓN DE UN PORCENTAJE DE ASIGNACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

Según lo dispone el artículo sexagésimo quinto de la ley Nº 19.882, todo alto directivo público tiene derecho a este porcentaje de asignación, el que será fijado por el Ministro de Hacienda. En el caso de cargos de segundo nivel jerárquico, la ley señala que es el ministro del ramo quien propone dicho porcentaje al Ministro de Hacienda, quien finalmente lo fija mediante Decreto Supremo. En el caso de cargos de primer nivel, la ley señala que es el Consejo de Alta Dirección Pública quien propone este porcentaje directamente al Ministro de Hacienda, quien también lo fija mediante Decreto Supremo. Cabe señalar que la referida asignación, no es compatible con la asignación de función crítica ni con la de dirección superior.

Al respecto es conveniente señalar que cada ministerio al momento de proponer una asignación de alta dirección pública para un cargo determinado, guarde una coherencia estructural con todos los cargos de segundo nivel de dicha cartera. Del mismo modo, puede orientarse conforme a la observación de porcentajes previamente fijados por el Ministro de Hacienda en servicios de naturaleza similar.

Cabe señalar, que cada vez que se produzca la vacancia de un cargo desempeñado por un alto directivo público, o este sea renovado de podrá modificar por los mismos procedimientos el porcentaje de asignación de alta dirección pública. Ello de acuerdo a lo establecido en el inciso quinto del artículo sexagésimo quinto.

8.- EJECUCIÓN DE LOS CONCURSOS:

Conforme a la ley, quien ejecuta y regula los procesos de selección de primer nivel jerárquico es el Consejo de Alta Dirección Pública, quien finalmente propone a la Presidenta de la República una nómina de entre 3 y 5 candidatos por cada cargo a proveer.

Del mismo modo, quien conduce los procesos de selección de segundo nivel jerárquico es el Comité de Selección, el que se conforma para cada proceso de selección con un representante del Consejo, uno del ministro del ramo, y un representante del jefe superior del servicio del cargo que se concursa, el que deberá ser funcionario de la planta directiva del mismo.

Para agilizar la constitución de los comités de selección, tanto el ministro del ramo como el jefe de servicio deben oficiar prontamente a la Dirección Nacional del Servicio Civil comunicando el nombre y calidad jurídica de su representante.

En cuanto a la calidad jurídica del representante del ministro del ramo, se estima que, a lo menos, debe ser funcionario público.

9.- CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Un a vez aprobado el perfil de selección por el Consejo de Alta Dirección Pública, fijado el porcentaje de asignación de alta dirección, como constituido el Comité de Selección respectivo, el Consejo, a través de la DNSC, convocará públicamente en diarios de circulación nacional, en el Diario Oficial como en el sitio Web de la DNSC y otros. Al efecto, se establecerá un periodo de convocatoria para los postulantes, quienes podrán participar del certamen a través del sitio www.serviciocivil.cl.

Según lo establece la ley de presupuesto de cada año, todos los antecedentes de la convocatoria deberán publicarse en el sitio www.serviciocivil.cl Estos son:

1. Denominación jurídica del cargo.
2. Función del cargo.
3. Perfil Profesional.

4. Competencias y Aptitudes.
5. Nivel referencial de remuneraciones.
6. Plazo de postulación.
7. Requisitos legales del cargo.
8. Forma de acreditar requisitos (conforme a la ley 18.834).

10.- CONSULTORES EXTERNOS ESPECIALIZADOS:

De acuerdo a lo establecido en la ley, el Consejo de Alta Dirección Pública resuelve la contratación de servicios de head hunting y evaluación de candidatos con el objeto de valorar adecuadamente los méritos de cada candidato como su perfil psicolaboral.

De esta forma, en todos los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública participan consultoras que reclutan candidatos y que realizan la evaluación de los candidatos que deciden el Consejo o los Comités de Selección, según sea el caso.

Respecto de la utilización de servicios de head hunting, éstos sólo se pueden contratar durante la fase de convocatoria pública del proceso de selección conforme a lo interpretado por Contraloría General de la República en dictamen Nº 43.553.

11.- ENTREGA DE LA NÓMINA DE CANDIDATOS ELEGIBLES:

Una vez enviada la nómina de elegibles a la Presidente de la República o al jefe superior del servicio, según sea el caso, pueden declarar desierto el proceso de selección o bien nombrar a alguno de los nominados.

Si se declara desierto un nombramiento de primer nivel jerárquico, ello se debe materializar mediante la dictación de un Decreto Supremo que deje constancia del mismo. En el caso de los segundos niveles, la declaración de desierto deberá cursarse mediante resolución exenta del jefe de servicio respectivo, lo que deberá comunicarse a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Cabe consignar que, una vez entregada la nómina de elegibles, la autoridad facultada para el nombramiento podrá entrevistar a los candidatos nominados con el objeto de una mejor decisión. Si se decide materializar esta gestión se recomienda que se entreviste a todos los candidatos nominados.

El nombramiento respectivo deberá constar por medio de Decreto Supremo o Resolución, según sea de primer o segundo nivel jerárquico. En los referidos actos administrativos debe consignarse el porcentaje de asignación de alta dirección pública y el número de decreto que lo fija. Finalmente, deben someterse al trámite de Toma de Razón por parte de la Contraloría General de la República, con los antecedentes que al efecto envíe la Dirección Nacional del Servicio Civil, que son los siguientes:

11.1.- Publicaciones:

1. Anuncio publicado en el Diario Oficial.
2. Anuncio publicado en medios de circulación nacional.
3. Anuncio publicado en medios electrónicos o páginas web.

11.2 Contenido de la publicación web:

1. Denominación jurídica del cargo.
2. Función del cargo.
3. Perfil Profesional.
4. Competencias y Aptitudes.
5. Nivel referencial de remuneraciones.
6. Plazo de postulación.
7. Requisitos legales del cargo.
8. Forma de acreditar requisitos (conforme a la ley 18.834).

9. Copia del certificado de título (firmada ante Notario).
10. Certificado de antecedentes.

11.3 Antecedentes generales:

1. Oficio ordinario o comunicación del ministro del ramo o del jefe de servicio comunicando la vacancia y solicitando inicio del proceso de selección del cargo correspondiente.
2. Resolución Exenta de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba llamado a Concurso.
3. Resolución Exenta de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que constituye el Comité de Selección, en el caso de procesos de selección que proveen cargos de segundo nivel jerárquico.
4. Resolución Exenta que adjudica licitación pública de servicios de reclutamiento y/o selección para el cargo.
5. Currículum Vitae del directivo nombrado.
6. Declaraciones Juradas (de reclamación y de inhabilidades e incompatibilidades), firmadas por directivo nombrado.
7. Decreto Supremo que fija porcentaje de asignación de alta dirección pública.

11.4 Otros Antecedentes:

1. Certificado emitido por la Secretaria del CADP que acredita presentación y aprobación del perfil del cargo concursado.
2. Certificado que acredita la participación del profesional experto o un Consejero en el Comité de Selección, en el caso de los procesos de selección que proveen cargos de segundo nivel jerárquico.
3. Oficio ordinario del ministro del ramo que designa su representante para participar en el Comité de Selección de Segundo Nivel Jerárquico, en el caso de los procesos de selección que proveen cargos de segundo nivel jerárquico.
4. Oficio Ordinario del Jefe Superior del Servicio, que designa su representante para participar en el Comité de Selección, en el caso de los procesos de selección que proveen cargos de segundo nivel jerárquico.
5. Oficio o comunicación de la Secretaria del CADP que acredita la ausencia de reclamaciones de postulantes en el período de 10 días contemplado por la Ley 19.882 al cierre del concurso.

12.- CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS:

1.- Los Altos Directivos Públicos son de exclusiva confianza, por lo que la autoridad competente puede pedir su remoción en cualquier momento. Podrán durar en sus funciones 3 años, renovables hasta por dos períodos.

2.- Como parte de las remuneraciones de los Altos Directivos Públicos, la ley Nº 19.882 establece un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, el cual es propuesto al Ministro de Hacienda.

3.- Cuentan con indemnización (un mes por año, con tope de seis).

4.- Firman un Convenio de Desempeño que se evalúa anualmente y el cual debe considerarse al momento de la renovación del período trienal.

5.- Los cargos de alto directivo público son incompatible con los de carrera regidos por el Estatuto Administrativo.

6.- Están sujetos a Dedicación Exclusiva, por lo que no pueden desempeñarse en otras actividades profesionales.

Destaca entre las incompatibilidades las calidades de:

1. Concejal, conforme a lo reiterado por Contraloría General es incompatible con el desempeño de cargos de alta dirección pública.
2. Presidente, Secretario y Tesorero de la directiva central de un partido político.
3. Presidente, Vicepresidente y Secretario del Tribunal Supremo de un partido político

Excepciones a esta regla general (Compatibilidades):

a) Ejercicio de derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura (Eje: atribuciones actuando como asignatario de una herencia).
b) Percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable, como ocurre con las jubilaciones, montepíos, pensiones e indemnizaciones que contempla la legislación de seguridad social chilena.
c) Administración de su patrimonio, como por ejemplo, la percepción de intereses, rentas y dividendos provenientes de las inversiones que la persona hace con sus bienes, a través de operaciones tales como depósitos a plazo en instituciones financieras, la adquisición de acciones de sociedades anónimas, la adquisición de cuotas de fondos mutuos, fondos de inversión o fondos de inversión de capital extranjero; o la percepción de rentas de arrendamiento que provengan de sus bienes muebles o inmuebles.
d) Desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales[1]; y
e) Integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinte y cuatro unidades tributarias mensuales.

13.- PROCESO DE RECLAMACIÓN:

Una vez definida la nómina por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según sea el caso, se comunica el cierre del certamen de selección por la Dirección Nacional del Servicio Civil a todos los participantes del mismo. Desde el momento de la recepción de dicha notificación, cuentan con plazo de 5 días para señalar si se produjo un vicio o ilegalidad que haya afectado su participación igualitaria.

Transcurridos los 5 días señalados para que los participantes formulen su reclamación y una vez formuladas, el Consejo tiene 10 días para resolver la impugnación. Conforme al resultado de la misma, se podrá retrotraer el proceso de selección hasta la etapa en que se haya producido el vicio.

Una vez transcurridos los plazos señalados, se podrá recurrir ante Contraloría General conforme a las reglas generales.

14.- RENOVACIÓN DE NOMBRAMIENTO DE ADP:

De acuerdo a lo preceptuado por el Párrafo 4º, Título VI del Sistema de Alta Dirección Pública, ley Nº 19.882, la duración en el desempeño del cargo de alto directivo público es de tres años, renovables fundadamente por dos periodos iguales. Al respecto, se tomará en consideración:

1. Las evaluaciones del alto directivo público.
2. El cumplimiento de los acuerdos de los convenios de desempeño suscritos.
   La decisión de renovación o término por parte de la autoridad competente deberá realizarse con noventa días de anticipación a su vencimiento, efectuando la comunicación conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Para el caso de la renovación del alto directivo se deberá tramitar ante Contraloría General de la República, para su toma de razón, un acto administrativo específico que consigne la continuación del funcionario en sus funciones por otro período. Del mismo modo, en el caso de la terminación del período de nombramiento debe procederse a tramitar el acto administrativo correspondiente.

1 El artículo 8° de la Ley Nº 19.863 se refiere especialmente a esta materia.

La Dirección Nacional del Servicio Civil tiene la responsabilidad de avisar de la proximidad del plazo de 90 días y, cuando corresponda, dar inicio al proceso de selección.

Sin perjuicio de lo previamente establecido y como se mencionó en el punto 12.1 de este documento, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer de su nombramiento.

15.- INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA:

El inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la ley Nº 19.882, establece una indemnización especial para los altos directivos públicos, la que podrá percibirse cuando éstos cesen en sus funciones en razón de una petición de renuncia o por la finalización de su período de nombramiento. Esta indemnización se rige a lo establecido en el artículo 148 de la ley Nº 18.834 (un mes por año, con tope de seis).

Ministerio de Hacienda

DFL Nº 29, de 2004. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo

D.F.L. Num. 29.- Santiago, 16 de Junio de 2004.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y la facultad que me ha conferido el artículo décimo transitorio de la ley Nº 19.882.

Decreto con fuerza de ley:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la ley Nº 18.834:

TÍTULO I
Normas generales

Artículo 1°.- Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la ley Nº 18.575. **Ley 18.834, Art. 1°.**

Artículo 2°.- Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1°. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado. **Ley 18.834, Art. 2°.**

Artículo 3°.- Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente: **Ley 18.834, Art. 3°.**

a. **Cargo público:** Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a través del cual se realiza una función administrativa.

b. **Planta de personal:** Es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5°.

c. **Empleo a contrata:** Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

d. **Sueldo:** Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado.

e. **Remuneración:** Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.

f. **Carrera funcionaria:** Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

Artículo 4°.- Las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes. **Ley 18.834, Art. 4°.**

Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante.

Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días. **Ley 19.154, Art. 2°, 1.**

El suplente tendrá derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirva en tal calidad en el caso que éste se encontrare vacante; cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración, o cuando el titular haga uso de licencia médica. Con todo, en el caso de licencias maternales y licencias médicas que excedan de 30 días, la designación podrá efectuarse con la remuneración correspondiente a un grado inferior al del cargo que se suple. **Ley 19.154, Art. 2°, 1.**

En el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular. **Ley 18.834, Art. 4°**

Siempre que el financiamiento se enmarque dentro de los recursos presupuestarios asignados al respectivo Servicio, no regirán las limitaciones que establecen los incisos tercero y cuarto de este artículo, respecto de las suplencias que se dispongan en unidades unipersonales; ni en aquellos servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso sábados, domingos y festivos. **Ley 18.959, Art. 6°.** **Ley 19.154, Art. 2°, 1.**

El nombramiento del suplente sólo estará sujeto a las normas de este Título. **Ley 18.834, Art. 4°.**

Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el sólo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa

Artículo 5°.- Para los efectos de la carrera funcionaria, cada institución sólo podrá tener las siguientes plantas de personal: de Directivos, de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares. **Ley 18.834, Art. 5°.**

Artículo 6°.- La carrera funcionaria se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza. **Ley 18.834, Art. 6°.**

Artículo 7°.- Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento: **Ley 19.154, Art. 2°, 2.** **Ley 18.834, Art. 7°.**

a. Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;

b. En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación; **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 1), a)**

c. En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación. **Ley 19.154, Art. 2°, 2.** **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 1), b)**

Se exceptúan los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, los que se regirán por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza y los estatutos orgánicos propios de cada Institución. **Ley 19.154, Art. 2°, 2.**

Artículo 8°.- Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar: **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 2).** **Ley 18.834, Art. 7 bis.**

a. La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;

b. Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

c. A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;

d. La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

   Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción;

e. Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y

f. En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II.

Artículo 9°.- Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario. **Ley 18.834, Art. 8°.**

Artículo 10.- Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos. **Ley 18.834, Art. 9°.**

El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta.

Podrán existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada

Los grados de las escalas de remuneraciones que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función que se encomiende. En aquellos órganos o servicios en que no existan algunas de las plantas mencionadas, los empleos a contrata no podrán tener un grado superior al máximo asignado a la planta respectiva, en los otros órganos o servicios regidos por la misma escala de sueldos. **Ley 19.154, Art. 2°, 3.**

Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. **Ley 18.834, Art. 10.**

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos: **Ley 18.834, Art. 11.**

a. Ser ciudadano;

No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. **Ley 19.154, Art. 2°, 4.**

En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos. **Ley 18.834, Art. 11.**

b. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;

c. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;

d. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;

e. No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y **Ley 19.653, Art. 5°, 1.**

f. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Artículo 13.- Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. **Ley 18.834, Art. 12.**

El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente.

El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

Artículo 14.- La provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o promoción.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 3), a)
Ley 18.834, Art. 13.

El nombramiento o promoción se resolverá por los Ministros, Intendentes o Gobernadores, respecto de los empleos de su dependencia, y por los jefes superiores en los servicios públicos regidos por este Estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Cuando no sea posible aplicar la promoción en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 3) b).

¡En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público.

Ley 19.154, Art. 2°, 5,
Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 3), c).

Artículo 15.- Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, 4)
Ley 18.834, Art. 13 bis.

a. Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

b. Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena.

c. En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.

d. Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 55.

e. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.

f. En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.

g. En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II; y

h. Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.

Artículo 16.- El nombramiento regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto o resolución o desde cuando éste quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República. **Ley 18.834, Art. 14.**

Si el decreto o resolución ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquél señale. En este caso y si el interesado hubiere asumido sus funciones, el decreto o resolución no podrá ser retirado de tramitación ante la Contraloría General de la República. Si este organismo observare el decreto o resolución, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus funciones. Las actuaciones del interesado efectuadas durante ese período serán válidas y darán derecho a la remuneración que corresponda.

Si el interesado, debidamente notificado personalmente o por carta certificada de la oportunidad en que deba asumir sus funciones o del hecho de que el decreto o resolución de nombramiento ha sido totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, no asumiere el cargo dentro de tercero día contado desde la fecha que correspondiere, el nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley. La autoridad pertinente deberá comunicar esta circunstancia a la Contraloría General de la República.

TÍTULO II
De la carrera funcionaria

Párrafo 1°
Del ingreso

Artículo 17.- El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 5), a). Ley 18.834, Art. 15.**

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 5), b).**

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Artículo 18.- El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer. **Ley18.834, Art. 16.**

En cada concurso deberán considerarse a lo menos, los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 6).**

Artículo 19.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 7). Ley 18.834, Art. 16 bis.**

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso.

Artículo 20.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1° o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días. **Ley 18.834, Art. 17.**

El aviso deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso.

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a), b) y d) del artículo 12 serán acreditados por el postulante, mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos de los cuales se dejará copia simple en los antecedentes. Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f) del mismo artículo, serán acreditados mediante declaración jurada del postulante. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Artículo 21.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 35, según corresponda, con excepción del representante de personal. **Ley 18.834, Art. 18.**

No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señalan la letra b) del artículo 54 de la Ley Nº 18.575. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 8), a).**

El comité podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.

Como resultado del concurso el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer. **Ley 18.834, Art. 18.**

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, 8), b).

Artículo 22.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar, en original o en copia autentificada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 13 dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Ley 18.834, Art. 19.

Artículo 23.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 9).
Ley 18.834, Art. 19 bis.

Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la ley Nº 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado.

Artículo 24.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

Ley 18.834, Art. 20.

Párrafo 2°
Del empleo a prueba

Artículo 25.- Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 17, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 10).
Ley 18.834, Art. 20 bis.

El período de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el período de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el período de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho período proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso cuarto del artículo 21, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarias en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el período de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el período de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

Párrafo 3°
De la capacitación

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, 10).

Artículo 26.- Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias. **Ley 18.834, Art. 21.**

Artículo 27.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala: **Ley 18.834, Art. 22.**

a. La capacitación para la promoción que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario; **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 11).**

b. La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y **Ley 18.834, Art. 22.**

c. La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado, ni es habilitante para el ascenso. El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Artículo 28.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la institución. **Ley 18.834, Art. 23.**

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Artículo 29.- Las instituciones deberán distribuir los fondos que les sean asignados en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 27. **Ley 18.834, Art. 24.**

Las instituciones ejecutarán los programas de capacitación preferentemente en forma territorialmente desconcentrada. Podrán celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más instituciones públicas podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y coordinar sus actividades con tal propósito.

Artículo 30.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes. **Ley 18.834, Art. 25.**

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Artículo 31.- Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones. **Ley 18.834, Art. 26.**

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Párrafo 4º
De las calificaciones

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 10).

Artículo 32.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 12)**
Ley 18.834, Art. 27

Artículo 33.- Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: Lista Nº 1, de Distinción; Lista Nº 2, Buena; Lista Nº 3, Condicional; Lista Nº 4, de Eliminación. **Ley 19.165, Art. 1°**
Ley 18.834, Art. 28.

El Jefe Superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

Artículo 34.- No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda. **Ley 19.165, Art. 1°.**
Ley 18.834, Art. 29.

Con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo.

Artículo 35.- La calificación se hará por la Junta Calificadora. **Ley 19.165, Art. 1°**
Ley 18.834, Art. 30.

En cada institución existirán Juntas Calificadoras Regionales que harán las calificaciones de sus funcionarios cuando el número de éstos, en la región, sea igual o superior a quince.

En las regiones en que la institución de que se trate tenga menos de quince funcionarios y en la Región Metropolitana de Santiago, las calificaciones se harán por una Junta Calificadora Central. Le corresponderá asimismo a ésta evaluar a los integrantes de las Juntas Calificadoras Regionales.

Las Juntas Calificadoras Regionales estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por éste, según el estamento a calificar. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 13), a).**

La Junta Calificadora Central estará compuesta, en cada institución, por los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del Jefe Superior, y por un representante del personal elegido por éste, según el estamento a calificar.

Con todo, en los servicios descentralizados regionales habrá Junta Calificadora integrada en la forma que se establece en el inciso precedente. No obstante, tratándose de los Servicios de Salud existirá una Junta Calificadora en cada uno de los hospitales que lo integran.

Ley 19.165, Art. 1°.

Los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer normas distintas respecto de la existencia y número de juntas calificadoras, teniendo en consideración el número de funcionarios a calificar y/o su distribución geográfica. Estas juntas serán integradas conforme a lo que establezca el reglamento, debiendo respetarse para estos efectos los más altos niveles jerárquicos del universo de funcionarios a calificar. Los integrantes de estas juntas serán calificados por la junta calificadora central.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 13), b).

Ley 19.165, Art. 1°.

Si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la Junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad, en la forma que establece el artículo 51.

Los funcionarios elegirán un representante titular y un suplente de éste, el que integrará la Junta Calificadora en caso de encontrarse el titular impedido de ejercer sus funciones.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario más antiguo.

La Asociación de Funcionarios con mayor representación del respectivo Servicio o institución tendrá derecho a designar a un delegado que sólo tendrá derecho a voz.

Artículo 36.- La Junta Calificadora será presidida por el funcionario de más alto nivel jerárquico que la integre.

Ley 19.165, Art. 1° Ley 18.834, Art. 31.

En caso de impedimento de algún miembro de la Junta, ésta será integrada por el funcionario que siga el orden a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 37.- Las normas de este párrafo servirán de base para la dictación del o de los reglamentos de calificaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 47 de la ley Nº 18.575.

Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 32.

Artículo 38.- La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1° de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

Ley 19.165, Art. 1° Ley 18.834, Art. 33.

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño a calificar.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 14).

Artículo 39.- El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1° de septiembre y terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 34.

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 15).

Artículo 40.- No serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la calificación del año anterior.

Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 35.

Artículo 41.- La Junta Calificadora adoptará sus resoluciones teniendo en consideración, necesariamente, la precalificación del funcionario hecha por su Jefe Directo, la que estará constituida por los conceptos, notas y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito. Entre los antecedentes, se considerarán las anotaciones de mérito o de demérito que se hayan efectuado dentro del período anual de calificaciones, en la hoja de vida que llevará la oficina encargada del personal para cada funcionario.

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 18.834, Art. 36.

Los jefes serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo, de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

Constituirán elementos básicos del sistema de calificaciones la hoja de vida y la hoja de calificación.

La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo, sólo podrá ser considerada una vez en las calificaciones del funcionario.

Artículo 42.- Son anotaciones de mérito aquéllas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 18.834, Art. 37.

Entre las anotaciones de mérito figurarán aspectos tales como la adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio, cuando éstos no sean requisitos específicos en su cargo, como asimismo, la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio, el desempeño de labor por períodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual y la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.

Las anotaciones de mérito realizadas a un funcionario durante el respectivo período de calificaciones, constituirán un antecedente favorable para la selección a cursos de capacitación a que éste opte.

Artículo 43.- Son anotaciones de demérito aquéllas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 18.834, Art. 38.

Entre las anotaciones de demérito se considerarán el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como, infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio y el no acatamiento de prohibiciones contempladas en este cuerpo legal y los atrasos en la entrega de trabajos.

Artículo 44.- Las anotaciones deberán referirse sólo al período que se califica, y serán realizadas por la unidad encargada del personal a petición escrita del Jefe Directo del funcionario.

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 18.834, Art. 39.

El funcionario podrá solicitar a su Jefe Directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

El funcionario podrá solicitar, asimismo, que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso.

La unidad encargada del personal deberá dejar constancia en la hoja de vida de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga el Jefe Directo de un funcionario.

Artículo 45.- Si el Jefe Directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá dejarse constancia de los fundamentos de su rechazo, agregando a la hoja de vida tales solicitudes.

Ley 19.165, Art. 1°.
Ley 18.834, Art. 40.

Artículo 46.- Los acuerdos de la Junta deberán ser siempre fundados y se anotarán en las Actas de Calificaciones que, en calidad de Ministro de Fe, llevará el Secretario de la misma, que lo será el Jefe de Personal o quien haga sus veces. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 41.**

Las funciones de los miembros de la Junta serán indelegables.

Artículo 47.- Los factores de evaluación y su ponderación se fijarán en los reglamentos respectivos a que se refiere el artículo 37. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 42.**

Artículo 48.- El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Junta Calificadora o de la del Jefe Directo en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. De este recurso conocerá el Subsecretario o el Jefe Superior del Servicio, según corresponda. La notificación de la resolución de la Junta Calificadora se practicará al empleado por el Secretario de ésta o por el funcionario que la Junta designe, quien deberá entregar copia autorizada del acuerdo respectivo de la Junta Calificadora y exigir la firma de aquél o dejar constancia de su negativa a firmar. En el mismo acto o dentro del plazo de cinco días, el funcionario podrá deducir apelación. En casos excepcionales, calificados por la Junta, el plazo para apelar podrá ser de hasta diez días contados desde la fecha de la notificación. La apelación deberá ser resuelta en el plazo de 15 días contado desde su presentación. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 43.**

Al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación. Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarse en caso alguno.
Los plazos de días a que se refiere este artículo serán de días hábiles.

Artículo 49.- El fallo de la apelación será notificado en la forma señalada en el artículo anterior. Practicada la notificación, el funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 de este Estatuto. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 44.**

Artículo 50.- El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falla el reclamo. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 45.**

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.

Artículo 51.- Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, las instituciones confeccionarán un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 46.**

En caso de producirse un empate, los funcionarios se ubicarán en el escalafón de acuerdo con su antigüedad: primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del Estado, y finalmente, en el caso de mantenerse la concordancia, decidirá el Jefe Superior de la institución.

El funcionario que ascienda pasará a ocupar, en el nuevo grado, el último lugar, hasta que una calificación en ese nuevo grado, por un desempeño no inferior a seis meses, determine una ubicación distinta.

Artículo 52.- El escalafón comenzará a regir a contar desde el 1° de enero de cada año y durará doce meses. **Ley 19.165, Art. 1°. Ley 18.834, Art. 47.**

El escalafón será público para los funcionarios de la respectiva institución.

Los funcionarios tendrán derecho a reclamar de su ubicación en el escalafón con arreglo al artículo 160 de este Estatuto. El plazo para interponer este reclamo deberá contarse desde la fecha en que el escalafón esté a disposición de los funcionarios para ser consultado.

Párrafo 5º
De las promociones

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 10).

Artículo 53.- La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas. **Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 16). Ley 18.834, Art. 48.**

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente Párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1° de este Título.

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 21 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

a. Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
b. Encontrarse calificado en lista Nº1, de distinción, o en lista Nº2, buena, y
c. Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

a. En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3° del Título III de este Estatuto.
b. Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.
c. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
d. Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
e. En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

La promoción por concurso interno regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

Artículo 54.- El ascenso es el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 56.

Ley 18.834, Art. 49.

Artículo 55.- Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 17).

No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;

Ley 18.834, Art. 50
Ley 19.165, Art. 3°, a).

No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;

Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y

Ley 18.834, Art. 50.

Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Artículo 56.- Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos, gozando de preferencia respecto de los funcionarios de ésta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en el escalafón que los funcionarios de la planta a la cual accede.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 18).

Este derecho corresponderá al funcionario que, cumpliendo las mismas exigencias del inciso anterior, ocupe el siguiente lugar en el escalafón, en el mismo grado, si el primer funcionario renunciare a él.

Ley 18.834, Art. 51.

Artículo 57.- Los funcionarios, al llegar al grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes, gozarán de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones, en el respectivo concurso.

Ley 18.834, Art. 52.

Artículo 58.- Para hacer efectivo el derecho que establece el artículo precedente, los funcionarios deberán reunir los requisitos del cargo vacante a que se postula y no estar sujetos a las inhabilidades contempladas en el artículo 55.

Ley 18.834, Art. 53.

Artículo 59.- El ascenso regirá a partir de la fecha en que se produzca la vacante.

Ley 18.834, Art. 54.

Artículo 60.- Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que estos se realicen.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo 19)
Ley 18.834, Art. 54 bis.

TÍTULO III
De las obligaciones funcionarias

Párrafo Iº
Normas generales

Artículo 61.- Serán obligaciones de cada funcionario:

Ley 18.834, Art. 55.

a. Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;

b. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;

c. Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;

d. Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;

e. Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente; **Ley 19.653, Art. 5°, 2.**

f. Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;

g. Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la Ley Nº 18.575 y demás disposiciones especiales; **Ley 19.563 Art. 5° Nº 2.**[1]

h. Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;

i. Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;

j. Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;

k. Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley Nº 18.575; **Ley 20.205, Art. 1 Nº 1.**

l. Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y **Ley 18.834, Art.55.**

m. Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.

Artículo 62.- En el caso a que se refiere la letra f) del artículo anterior, si el funcionario estimare ilegal una orden deberá representarla por escrito, y si el superior la reitera en igual forma, aquél deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que hubiere insistido en la orden. Tanto el funcionario que representare la orden, como el superior que la reiterare, enviarán copia de las comunicaciones mencionadas a la jefatura superior correspondiente, dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la última de estas comunicaciones. **Ley 18.834, Art. 56.**

Artículo 63.- En la situación contemplada en la letra m) del artículo 61 si los cargos fueren de tal naturaleza que se comprometiere el prestigio de la institución, el superior jerárquico deberá ordenar al inculpado que publique sus descargos en el mismo órgano de comunicación en que aquellos se formularon, haciendo uso del derecho de rectificación y respuesta que confiere la ley respectiva. **Ley 18.834, Art. 57.**

Artículo 64.- Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes: **Ley 18.834, Art. 58.**

a. Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b. Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c. Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

---

1 Según Dictamen Nº 31.250, de la Contraloría General de la República, de fecha 05.07.2005, debe considerarse como texto vigente de la letra g) del presente artículo el incorporado como modificación a la ley 18834 por el Nº 2 del Art. 5º de la Ley 19563.

Párrafo 2°
De la jornada de trabajo

Artículo 65.- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias. **Ley 18.834, Art. 59.**

La autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveer cargos de la planta a jornada parcial de trabajo, cuando ello sea necesario por razones de buen servicio. En estos casos los funcionarios tendrán una remuneración proporcional al tiempo trabajado y de manera alguna podrán desempeñar trabajos extraordinarios remunerados.

Los funcionarios deberán desempeñar su cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 66.- El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables. **Ley 18.834, Art. 60.**

Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Artículo 67.- Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente. **Ley 18.834, Art. 61.**

Artículo 68.- El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento. **Ley 18.834, Art. 62.**

En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.

Artículo 69.- Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de cincuenta por ciento. **Ley 18.834, Art. 63.**

En caso de que el número de empleados de una institución o unidad de la misma, impida dar el descanso complementario a que tienen derecho los funcionarios que hubieren realizado trabajos en días sábado, domingo y festivos u horas nocturnas, se les abonará un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme al artículo anterior.

Artículo 70.- El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, ordenarán los turnos pertinentes entre su personal y fijarán los descansos complementarios que correspondan. **Ley 18.834, Art. 64.**

Artículo 71.- Los funcionarios no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 66. **Ley 18.834, Art. 65.**

Artículo 72.- Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, de caso fortuito o de fuerza mayor. Mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados, considerando que la remuneración correspondiente a un día, medio día o una hora de trabajo, será el cuociente que se obtenga de dividir la remuneración mensual por treinta, sesenta y ciento noventa, respectivamente. **Ley 18.834, Art. 66.**

Las deducciones de rentas motivadas por inasistencia o por atrasos injustificados, no afectarán al monto de las imposiciones y demás descuentos, los que deben calcularse sobre el total de las remuneraciones, según corresponda. Tales deducciones constituirán ingreso propio de la institución empleadora.

Los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.

Párrafo 3°
De las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios

Artículo 73.- Los funcionarios sólo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la institución correspondiente. Las destinaciones deberán ser ordenadas por el jefe superior de la respectiva institución. **Ley 18.834, Art. 67.**

La destinación implica prestar servicios en cualquiera localidad, en un empleo de la misma institución y jerarquía.

Artículo 74.- Cuando la destinación implique un cambio de su residencia habitual, deberá notificarse al funcionario con treinta días de anticipación, a lo menos, de la fecha en que deba asumir sus nuevas labores. **Ley 18.834, Art. 68.**

Si ambos cónyuges fueren funcionarios regidos por este Estatuto con residencia en una misma localidad, uno de ellos no podrá ser destinado a un empleo con residencia distinta, sino mediante su aceptación, a menos que ambos sean destinados a un mismo punto simultáneamente.

Artículo 75.- Los funcionarios públicos podrán ser designados por el jefe superior de la respectiva institución, en comisión de servicio para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en el mismo órgano o servicio público o en otro distinto, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. En caso alguno estas comisiones podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que éste requiere o a la institución. **Ley 18.834, Art. 69.**

Las designaciones en comisión de servicio a que se refiere el inciso anterior, podrán ser efectuadas por los Secretarios Regionales Ministeriales o por los Directores Regionales de servicios nacionales desconcentrados, respecto del personal a su cargo y siempre que tengan lugar dentro del territorio nacional.

Artículo 76.- Los funcionarios no podrán ser designados en comisión de servicio, durante más de tres meses, en cada año calendario, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. No obstante, las comisiones podrán ser renovadas por iguales períodos pero no más allá de un año. **Ley 18.834, Art. 70.** **Ley 19.154, Art. 2°, 6.**

En casos calificados, por decreto supremo fundado, el Presidente de la República podrá extender el período de las comisiones de servicio hasta un plazo máximo de 2 años. Vencidos estos plazos los funcionarios no podrán ser designados nuevamente en comisión de servicio, hasta que transcurra el plazo mínimo de un año.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero hayan sido o no hayan sido beneficiados con una beca. Con todo, dicha comisión no podrá exceder de tres años, a menos que el funcionario estuviere realizando estudios de posgrado conducentes al grado académico de Doctor, caso en el cual podrá extenderse por el plazo necesario para terminar dichos estudios, siempre que el plazo total no exceda de cinco años. El Jefe superior del servicio sólo podrá disponer estas comisiones, siempre que los estudios se encuentren relacionados con las funciones que deba cumplir la respectiva institución. **Ley 19.056, Art. 6°.**

Artículo 77.- Cuando la comisión deba efectuarse en el extranjero, el decreto que así lo disponga deberá ser fundado, determinando la naturaleza de ésta y las razones de interés público que la justifican, a menos de tratarse de misiones de carácter reservado, en que será suficiente establecer que el funcionario se designa en misión de confianza. En todo caso, el decreto especificará si el funcionario seguirá ganando en su totalidad o en parte de ellas las remuneraciones asignadas a su cargo u otras adicionales, en moneda nacional o extranjera, debiendo indicarse la fuente legal a que deba imputarse el gasto y el plazo de duración de la comisión. El decreto llevará, además, la firma del Ministro de Relaciones Exteriores. **Ley 18.834, Art. 71.** **Ley 19.154, Art. 2°, 7.** **Ley 18.834, Art. 71.**

Artículo 78.- Los funcionarios públicos pueden cumplir cometidos funcionarios que los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven. Estos cometidos no requieren ser ordenados formalmente, salvo que originen gastos para la institución, tales como pasajes, viáticos u otros análogos, en cuyo caso se dictará la respectiva resolución o decreto. **Ley 18.834, Art. 72.**

Párrafo 4°
De la subrogación

Artículo 79.- La subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente. **Ley 18.834, Art. 73.**

Artículo 80.- En los casos de subrogación asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, que reúna los requisitos para el desempeño del cargo. **Ley 18.834, Art. 74.**

Artículo 81.- No obstante, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá determinar otro orden de subrogación, en los siguientes casos: **Ley 18.834, Art. 75.**

a. En los cargos de exclusiva confianza, y

b. Cuando no existan en la unidad funcionarios que reúnan los requisitos para desempeñar las labores correspondientes.

Artículo 82.- El funcionario subrogante no tendrá derecho al sueldo del cargo que desempeñe en calidad de tal, salvo si éste se encontrare vacante o si el titular del mismo por cualquier motivo no gozare de dicha remuneración. **Ley 18.834, Art. 76.**

Artículo 83.- El derecho contemplado en el artículo precedente sólo procederá si la subrogación tiene una duración superior a un mes. **Ley 18.834, Art. 77.**

Párrafo 5°
De las prohibiciones

Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: **Ley 18.834, Art. 78.**

a. Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;

b. Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;

c. Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que ataña directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción; **Ley 19.653, Art. 5°, 3.**

d. Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico; **Ley 18.834, Art. 78.**

e. Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;

f. Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;

g. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;

h. Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;

i. Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;

j. Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro; **Ley 20.005 Art. 2º a, Nº 1 y 2).**

k. Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen, y

l. Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo. **Ley 20.005 Art. 2º a, Nº 3).**

Párrafo 6°
De las incompatibilidades

Artículo 85.- En una misma institución no podrán desempeñarse personas ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando entre ellas se produzca relación jerárquica. **Ley 19.653, Art. 5°, 4.**

Si respecto de funcionarios con relación jerárquica entre sí, se produjera alguno de los vínculos que se indican en el inciso anterior, el subalterno deberá ser destinado a otra función en que esa relación no se produzca. **Ley 19.653, Art. 5°, 4.**

Esta incompatibilidad no regirá entre los Ministros de Estado y los funcionarios de su dependencia. **Ley 18.834, Art. 79.**

Artículo 86.- Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular. **Ley 18.834, Art. 80.**

Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 87.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible: **Ley 18.834, Art. 81.**

a. Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales;
b. Con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo;
c. Con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales;
d. Con la calidad de subrogante, suplente o a contrata;
e. Con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados. **Ley 18.899, Art. 63, b).**
f. Con los cargos de directivos superiores de los establecimientos de educación superior del Estado, entendiéndose por tales los que señalan los estatutos orgánicos de cada uno de ellos. **Ley 19.154, Art. 2°, 7, a).**

Artículo 88.- La compatibilidad de remuneraciones no libera al funcionario de las obligaciones propias de su cargo, debiendo prolongar su jornada para compensar las horas que no haya podido trabajar por causa del desempeño de los empleos compatibles. **Ley 18.834, Art. 82.**

En los casos de las letras d), e) y f) del artículo anterior, no se aplicará lo dispuesto en el inciso precedente, y los funcionarios conservarán la propiedad del cargo o empleo de que sean titulares. **Ley 19.154, Art. 2°, 7, b).**

Tratándose de los nombramientos a que se refieren las dos últimas letras del artículo anterior, el funcionario, al asumir el cargo, deberá optar entre las remuneraciones propias de éste y las del empleo cuya propiedad conserva. **Ley 19.154, Art. 2°, 7, b).**

La remuneración en el caso de nombramiento a contrata será exclusivamente la del empleo que desempeñe a contrata, y en el evento de la subrogación o suplencia, será sólo la del empleo que desempeñe en esta calidad, cuando proceda conforme a los artículos 4° y 82 y siempre que la remuneración sea superior a la que le corresponde en su cargo como titular.

Los nombramientos en calidad de suplente o a contrata que se efectúen en otra institución, requerirán que el funcionario cuente con la aprobación del jefe superior de la institución en la cual ocupa un cargo como titular.

TÍTULO IV
De los derechos funcionarios
Párrafo 1°
Normas generales

Artículo 89.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto. **Ley 18.834, Art. 83.**

Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Artículo 90.- Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. **Ley 18.834, Art. 84.**

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Artículo 90 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos: **Ley 20.205, Art. 1, Nº 2.**

a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Artículo 90 B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos: **Ley 20.205, Art. 1, Nº 3.**

a. Identificación y domicilio del denunciante.

b. La narración circunstanciada de los hechos.

c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

d. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Artículo 91.- El funcionario tendrá derecho a ocupar con su familia, gratuitamente, la vivienda que exista en el lugar en que funcione la institución, cuando la naturaleza de sus labores sea la mantención o vigilancia permanente del recinto y esté obligado a vivir en él. **Ley 18.834, Art. 85.**

Aún en el caso de que el funcionario no esté obligado por sus funciones a habitar la casa habitación destinada al servicio, tendrá derecho a que le sea cedida para vivir con su familia. En este caso, pagará una renta equivalente al diez por ciento del sueldo asignado al cargo, suma que le será descontada mensualmente. Este derecho podrá ser exigido, sucesiva y excluyentemente, por los funcionarios que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria. Sin embargo, una vez concedido no podrá ser dejado sin efecto en razón de la preferencia indicada.

El derecho a que se refiere este artículo, no corresponderá a aquel funcionario que sea, él o bien su cónyuge, propietario de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios.

Artículo 92.- Los funcionarios tendrán derecho a solicitar la permuta de sus cargos, siempre que no sean de exclusiva confianza. La permuta consistirá en el cambio voluntario de sus respectivos cargos entre dos funcionarios titulares de igual grado de la respectiva planta, siempre que posean los requisitos legales y reglamentarios para ocupar los respectivos empleos, y la aceptación de las autoridades facultadas para hacer los nombramientos. **Ley 18.834, Art. 86.**

Los funcionarios que permuten sus empleos pasarán a ocupar en el escalafón el último lugar del respectivo grado, hasta que obtengan una nueva calificación.

Párrafo 2°
De las remuneraciones y asignaciones

Artículo 93.- Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa. **Ley 18.834, Art. 88.**

Artículo 94.- Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas. Las fechas efectivas de pago podrán ser distintas para cada organismo, cuando así lo disponga el Presidente de la República. **Ley 18.834, Art. 89.**

Si el funcionario para asumir sus funciones necesitare trasladarse a un lugar distinto del de su residencia, la remuneración se devengará desde el día en que éste emprenda viaje, y si fuere a desempeñar un empleo en el extranjero, desde quince días antes del viaje.

Artículo 95.- Las remuneraciones son embargables hasta en un cincuenta por ciento, por resolución judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco o de la institución a que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias. **Ley 18.834, Art. 90.**

Artículo 96.- Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes. **Ley 18.834, Art. 91.**

Con todo, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

Artículo 97.- No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en este Estatuto. **Ley 18.834, Art. 92.**

Artículo 98.- Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones: **Ley 18.834, Art. 93.**

a. Pérdida de caja, que se concederá sólo al funcionario que en razón de su cargo tenga manejo de dinero efectivo como función principal, salvo que la institución contrate un sistema de seguro para estos efectos;

b. Movilización, que se concederá al funcionario que por la naturaleza de su cargo, deba realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de la oficina en que desempeña sus funciones habituales, pero dentro de la misma ciudad, a menos que la institución proporcione los medios correspondientes;

c. Horas extraordinarias, que se concederá al funcionario que deba realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario;

d. Cambio de residencia, que se concederá al funcionario que para asumir el cargo, o cumplir una nueva destinación, se vea obligado a cambiar su residencia habitual, y al que una vez terminadas sus funciones vuelva al lugar en que residía antes de ser nombrado. Esta asignación comprenderá una suma equivalente a un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo; pasajes para él y las personas que le acompañen, siempre que por éstas perciba asignación familiar, y flete para el menaje y efectos personales hasta por un mil kilogramos de equipaje y diez mil de carga.

e. Las personas que deban cambiar de residencia para hacerse cargo del empleo en propiedad al ingresar o cesar en funciones sólo tendrán derecho a los dos últimos beneficios señalados precedentemente. Las personas que ingresen tendrán derecho a que se les conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a un mes de remuneración, la que deberán reembolsar en el plazo de un año, por cuotas mensuales iguales. El traslado que se decrete a solicitud expresa del interesado no dará derecho a percibir la asignación establecida en esta norma;

f. Viático, pasajes, u otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, y

g. Otras asignaciones contempladas en leyes especiales.

Artículo 99.- El derecho al cobro de las asignaciones que establece el artículo anterior, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles. **Ley 18.834, Art. 94.**

Artículo 100.- El funcionario conservará la propiedad de su cargo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. Lo anterior no interrumpirá la antigüedad del funcionario para todos los efectos legales. **Ley 18.834, Art. 95.**

El personal de reserva, llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado.

Artículo 101.- El funcionario que usare indebidamente los derechos a que se refiere este párrafo, estará obligado a reintegrar los valores percibidos, sin perjuicio de su responsabilidad disciplinaria. **Ley 18.834, Art. 96.**

Párrafo 3°
De los feriados

Artículo 102.- Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen. **Ley 18.834, Art. 97.**

Artículo 103.- El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio. **Ley 18.834, Art. 98.**

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

Artículo 104.- El funcionario solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente. **Ley 18.834, Art. 99.**

Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

Si el funcionario no hubiese hecho uso del período acumulado en los términos señalados en el inciso anterior, podrá autorizarse la acumulación al año siguiente, de la fracción pendiente de dicho feriado, siempre que ello no implique exceder en conjunto de un total de 30, 40 o 50 días hábiles, según el caso. **Ley 19.269, Art. 20.**

Los funcionarios podrán solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. La autoridad correspondiente autorizará dicho fraccionamiento de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo[2] **Ley 20.137, Art. 2**

Artículo 105.- Los funcionarios que se desempeñen en instituciones que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. No regirá esta disposición para los funcionarios que, no obstante la suspensión del funcionamiento de la institución deban por cualquier causa trabajar durante ese período. **Ley 18.834, Art. 100.**

Artículo 106.- El funcionario que desempeñe sus funciones en las comunas de Isla de Pascua, de Juan Fernández y de la Antártica, tendrá derecho a que su feriado se aumente en el tiempo que le demande el viaje de ida al continente y regreso a sus funciones. **Ley 18.834, Art. 101.**

Los funcionarios que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles, siempre que se trasladen a una región distinta de aquélla en la que se encuentren prestando servicios o hacia fuera del país. **Ley 19.921, Art. 1.**

Artículo 107.- El funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio. **Ley 18.834, Art. 102.**

Párrafo 4°
De los permisos

Artículo 108.- Se entiende por permiso la ausencia transitoria de la institución por parte de un funcionario en los casos y condiciones que más adelante se indican. **Ley 18.834, Art. 103.**

El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos.

---

2 Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.
Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.
El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Artículo 109.- Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días. **Ley 18.834, Art. 104**

Podrán, asimismo, solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un día sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo. **Ley 19.920. Art. 2**

Artículo 110.- El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones: **Ley 19.154, Art. 2°, 8.**

por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente. **Ley 18.834, Art. 105.**

Párrafo 5º
De las licencias médicas

Artículo 111.- Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones. **Ley 18.834, Art. 106.**

Artículo 112.- La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario. **Ley 18.834, Art. 107.**

Artículo 113.- La declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado. **Ley 18.834, Art. 108.**

Párrafo 6º
De las prestaciones sociales

Artículo 114.- En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso. **Ley 18.834, Art. 109.**

Artículo 115.- El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación. **Ley 18.834, Art. 110.**

Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el funcionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente.

Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen.

La asistencia médica señalada en el inciso primero, comprenderá el pago por parte de la institución empleadora, de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito

para la recuperación del funcionario, hasta que éste sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente.

Los procedimientos, condiciones, modalidades y valor de las prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, dentales, ortopédicas y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario serán determinados, sin ulterior reclamo, por el Servicio de Salud pertinente, y la autoridad superior de la institución empleadora ordenará sin más trámite el pago señalado por dicho Servicio.

La ocurrencia de un accidente en acto de servicio deberá ser comprobada por investigación sumaria, la que deberá iniciarse a más tardar dentro de los diez días posteriores a aquel en que se haya producido el hecho.

Se considerarán también accidentes en actos de servicio los que sufra el funcionario en el trayecto de ida o regreso entre su residencia y su lugar de trabajo.

Artículo 116.- Si se declarare la irrecuperabilidad del funcionario con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho, cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el Instituto de Normalización Previsional. **Ley 18.834, Art. 111.**

Los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia de un funcionario que falleciere a consecuencia de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida a consecuencia del desempeño de dichas funciones, tendrán derecho por partes iguales a una pensión de viudez u orfandad, en su caso. La pensión será equivalente al setenta y cinco por ciento de la que le habría correspondido al causante si se hubiera incapacitado como consecuencia del accidente o de la enfermedad.

Las pensiones a que se refieren los dos incisos precedentes, serán de cargo del Fisco o de la respectiva institución empleadora, pero la entidad previsional respectiva, concurrirá al pago con la cantidad que le corresponda de acuerdo con la ley.

Cuando el accidente en acto de servicio se produzca fuera del lugar de la residencia habitual del funcionario y hubiere necesidad, calificada por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, de que un miembro de la familia, o la persona que el funcionario señale, se dirija al lugar en que éste se encuentra, la institución le pagará los pasajes de ida y regreso.

Si de la enfermedad o accidente derivare el fallecimiento, los gastos del traslado del funcionario fallecido, y de su acompañante si lo hubiere, serán de cargo de la institución correspondiente.

Lo dispuesto en los incisos anteriores y en el artículo precedente, se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de la ley 16.744.

Artículo 117.- Los funcionarios tendrán derecho a afiliarse a los Servicios de Bienestar, en los casos y condiciones que establezcan sus estatutos. Los organismos de la Administración del Estado efectuarán los aportes de bienestar respecto de cada funcionario, sin sobrepasar el máximo legal de los mismos. **Ley 18.834, Art. 112.**

Podrán establecerse, a iniciativa de los Intendentes, Servicios de Bienestar Regionales, regidos por las normas aplicables a las entidades de esta naturaleza, que admitan la afiliación de funcionarios de cualquier organismo en que sea aplicable el presente Estatuto.

Artículo 118.- El funcionario tendrá derecho a asignaciones familiares y maternal, de acuerdo con la legislación vigente. **Ley 18.834, Art. 113.**

TÍTULO V
De la responsabilidad administrativa

Artículo 119.- El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias. **Ley 18.834, Art. 114.**

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Artículo 120.- La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos. Si se le sancionare con la medida de destitución como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso criminal hubiere sido absuelto o sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, el funcionario deberá ser reincorporado a la institución en el cargo que desempeñaba a la fecha de la destitución o en otro de igual jerarquía. En este caso conservará todos sus derechos y beneficios legales y previsionales, como si hubiere estado en actividad. **Ley 18.834, Art. 115.** **Ley 19.806, Art. 24.**

En los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, podrá pedir la reapertura del sumario administrativo y, si en éste también se le absolviere, procederá la reincorporación en los términos antes señalados. **Ley 18.834, Art. 115.**

Si no fuese posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses, contado desde la absolución administrativa, el empleado tendrá derecho a exigir, como única indemnización por los daños y perjuicios que la medida disciplinaria le hubiere irrogado, el pago de la remuneración que le habría correspondido percibir en su cargo durante el tiempo que hubiere permanecido alejado de la Administración, hasta un máximo de tres años. La suma que corresponda deberá pagarse en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la fecha de cese de funciones hasta el mes anterior al de pago efectivo.

Artículo 121.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: **Ley 18.834, Art. 116.**

a. Censura;

b. Multa; **Ley 19.653, Art. 5°, 6.**

c. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y

d. Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 122.- La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente. **Ley 18.834, Art. 117.**

Artículo 123.- La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo. **Ley 18.834, Art. 118.**

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;

Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 124.- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. **Ley 19.653, Art. 5°, 7.**

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Artículo 125.- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. **Ley 18.834, Art. 119.**

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: **Ley 19.653, Art. 5°, 8.**

a. Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;

b. Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 84 de este Estatuto; **Ley 20.005 Art. 2º b.** **Ley 20205. Art. 1, Nº 4.**

c. Condena por crimen o simple delito, y

d. Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;

e. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

f. En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

Artículo 126.- Si el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador. **Ley 18.834, Art. 120.**

Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días. Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días.

Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio, para ante el jefe superior de la institución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de dos días.

Artículo 127.- Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por la autoridad competente, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo. **Ley 18.834, Art. 121.**

Artículo 128.- Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, a juicio de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo. **Ley 18.834, Art. 122.**

Artículo 129.- El sumario administrativo se ordenará por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. **Ley 18.834, Art. 123.**

Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Artículo 130.- La resolución a que se refiere el artículo anterior será notificada al fiscal, quien designará un actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario podrá ser funcionario de cualquier institución de la Administración del Estado regida por este Estatuto, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. **Ley 18.834, Art. 124.**

Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo el sumario, el fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario la designación de un fiscal ad-hoc.

El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.

Artículo 131.- Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva. **Ley 18.834, Art. 125.**

Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal deberán fijar en su primera comparecencia un domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la institución, y en caso de no contarse con tal información, en la oficina del afectado.

El funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

Artículo 132.- Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculpados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario. **Ley 18.834, Art. 126.**

Artículo 133.- Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes: **Ley 18.834, Art. 127.**

a. Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;

b. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados, y

c. Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

Artículo 134.- Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. **Ley 18.834, Art. 128.**

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por la autoridad que ordenó el sumario respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario.

El fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunas de las causales mencionadas en el artículo 133 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el sumario en el mismo plazo indicado anteriormente, en lo relativo al fiscal y éste respecto del actuario.

Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado para los efectos señalados en el artículo 132.

Artículo 135.- El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. **Ley 18.834, Art. 129.**

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda.

Artículo 136.- En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados como medida preventiva. **Ley 19.653, Art. 5°, 9, a).**

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda. **Ley 19.653, Art. 5°, 9), b). Ley 18.834, Art. 130.**

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

Artículo 137.- En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, en su caso, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días. **Ley 18.834, Art. 131.**

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Artículo 138.- El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. **Ley 18.834, Art. 132.**

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Artículo 139.- Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. **Ley 18.834, Art. 133.**

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Artículo 140.- Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento. **Ley 18.834, Art. 134.**

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado.

Artículo 141.- En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos: **Ley 18.834, Art. 135.**

a. De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y

b. De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 142.- Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente. **Ley 18.834, Art. 136.**

Artículo 143.- Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. **Ley 18.834, Art. 137.**

Artículo 144.- Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario. **Ley 18.834, Art. 138.**

Artículo 145.- Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles. **Ley 18.834, Art. 139.**

TÍTULO VI
De la cesación de funciones

Artículo 146.- El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

a. Aceptación de renuncia;

b. Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público; **Ley 18.834, Art. 140.**

c. Declaración de vacancia;

d. Destitución;

e. Supresión del empleo;

f. Término del período legal por el cual se es designado, y

g. Fallecimiento.

Artículo 147.- La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta a la autoridad que lo nombró la voluntad de hacer dejación de su cargo. **Ley 18.834, Art. 141.**

La renuncia deberá presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepte, a menos que en la renuncia se indicare una fecha determinada y así lo disponga la autoridad.

La renuncia sólo podrá ser retenida por la autoridad cuando el funcionario se encontrare sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser alejado de la institución por aplicación de la medida disciplinaria de destitución. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados desde su presentación, aún cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria.

Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine.

Artículo 148.- En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento. **Ley 18.834, Art. 142.**

Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo.

Artículo 149.- El funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva. **Ley 18.834, Art. 143.**

Artículo 150.- La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales: **Ley 18.834, Art. 144.**

a. Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;
b. Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado; **Ley 19.165 Artículo 3° b).**
c. Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, y
d. Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final.

Artículo 151.- El Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable. **Ley 18.899 Art. 63°, c).**

No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo. **Ley 18.834, Art. 145.**

Artículo 152.- Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo. **Ley 18.834, Art. 146.**

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Artículo 153.- El término del período legal por el cual es nombrado el funcionario, o el cumplimiento del plazo por el cual es contratado, produce la inmediata cesación de sus funciones. **Ley 18.834, Art. 147.**

Con todo, el empleado continuará ejerciéndolas, con los mismos derechos y prerrogativas que los funcionarios en servicio activo, si fuere notificado, previamente y por escrito, de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato.

Artículo 154.- En los casos de supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión, los funcionarios de planta que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas y que no cumplieren con los requisitos para acogerse a jubilación, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. **Ley 18.834, Art. 148.**

Artículo 155.- El empleado que prolongare indebidamente sus funciones no podrá reincorporarse a la Administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir. En este caso, la autoridad correspondiente comunicará el hecho a la Contraloría General de la República. **Ley 18.834, Art. 149.**

Artículo 156.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el empleado podrá continuar actuando, aun cuando sus funciones hubieren terminado legalmente, si se tratare de un órgano o servicio que no pueda paralizarse sin grave daño o perjuicio y no se presentare oportunamente la persona que debe reemplazarlo. En tal evento, la autoridad correspondiente comunicará inmediatamente lo ocurrido a la Contraloría General de la República y adoptará las medidas pertinentes para dar solución a la situación producida, en un plazo no mayor de treinta días. **Ley 18.834, Art. 150.**

El empleado que en virtud de lo establecido en el inciso precedente prolongare su desempeño, tendrá todas las obligaciones, responsabilidades, derechos y deberes inherentes al cargo.

TÍTULO VII
Extinción de la responsabilidad administrativa

Artículo 157.- La responsabilidad administrativa del funcionario se extingue: **Ley 18.834, Art. 151.**

a. Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto;
b. Por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 147;
c. Por el cumplimiento de la sanción, y
d. Por la prescripción de la acción disciplinaria.

Artículo 158.- La acción disciplinaria de la Administración contra el funcionario, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen. **Ley 19.653, Art. 5°, 10 Ley 18.834, Art. 152.**

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

Artículo 159.- La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurriere nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva. **Ley 18.834, Art. 153.**

Si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

TÍTULO FINAL
Disposiciones varias

Artículo 160.- Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días. **Ley 18.834, Art. 154.**

Igual derecho tendrán las personas que postulen a un concurso público para ingresar a un cargo en la Administración del Estado, debiendo ejercerlo dentro del plazo de diez días contado en la forma indicada en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

Artículo 161.- Los derechos de los funcionarios consagrados por este Estatuto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles. **Ley 18.834, Art. 155.**

Artículo 162.- Los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la ley N° 18.575, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes: **Ley 18.834, Art. 156.**

a. Académicos de las instituciones de Educación Superior;

b. Personal afecto a la ley N.° 15.076; **Ley 18.899. Art. 63. letra d).**

c. Personal del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores. Asimismo el personal de la planta de Secretaría y Administración General del Ministerio de Relaciones Exteriores y de los Servicios Públicos sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través de este Ministerio, cuando cumplan funciones en el extranjero;

d. Personal de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile;

e. Personal que cumpla funciones fiscalizadoras en la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Dirección del Trabajo, y **Ley Nº 19.056 Art. 4°.**

f. El personal que desempeña actividades directamente vinculadas a la actividad televisiva en la Corporación de Televisión de la Universidad de Chile.

g. Dichos funcionarios se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

Artículo 163.- Derógase el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960. Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo. **Ley 18.834, Art. 157.**

Artículo Final. El cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de este Estatuto, respecto de los trabajadores de órganos y servicios del Estado, regidos a la fecha de su vigencia por las normas del Código del Trabajo u otros estatutos especiales, no importará supresión de cargo o término de relación laboral, para ningún efecto legal, ni dará derecho al pago inmediato de beneficio alguno, incluidas las indemnizaciones por años de servicio que pudieren corresponder a tal fecha. **Ley 18.842, Art. Único** **Ley 18.834, Art. Final**

El pago de beneficios indemnizatorios que correspondieren al personal referido, se entenderá postergado hasta el cese de los servicios en la respectiva entidad empleadora, por causa que otorgue derecho a percibirlo. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido hasta la fecha del cambio de régimen a que se refiere el inciso primero de este artículo y las remuneraciones que estuviere percibiendo el trabajador a la fecha del cese.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Delégase en el Presidente de la República, por el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley, la facultad de adecuar las plantas y los escalafones establecidos por ley a lo dispuesto en el artículo 5° permanente de este Estatuto, mediante uno o más decretos con fuerza de ley. El o los decretos correspondientes deberán ser dictados por el Ministerio del ramo y suscritos, además, por los Ministros del Interior y de Hacienda.

Ley 18.834, Art. 1° transitorio.

La facultad que otorga el inciso anterior comprende la de fijar los requisitos generales y específicos que deberán cumplirse para el ingreso y promoción en determinados cargos de las plantas que se adecuen. Los requisitos referidos no regirán para el encasillamiento que dispone el inciso final de este artículo.

Ley 18.899, Art. 63°, e).

Ley 18.834, Art. 1° transitorio.

Tratándose de plantas y escalafones que no hayan sido fijados por ley, la autoridad administrativa correspondiente deberá adecuarlos a lo dispuesto en el artículo 5° permanente de este Estatuto, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior. En uso de esta facultad se podrá establecer plantas separadas por unidades o establecimientos.

Ley 18.899, Art. 63, f).

Ley 18.834, Art. 1° transitorio.

Los actuales escalafones se mantendrán vigentes, mientras el Presidente de la República o la autoridad administrativa correspondiente no haga uso de la facultad a que se refieren los incisos anteriores.

El encasillamiento del personal en actual servicio procederá de pleno derecho. Para el sólo efecto de la aplicación práctica de este encasillamiento, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante decreto o resolución, dejarán constancia de la ubicación concreta que ha correspondido en las plantas a cada funcionario.

Artículo 2°.- El personal en actual servicio que no desempeñe funciones propias de la institución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° permanente, continuará en el desempeño de sus cargos.

Ley 18.834, Art. 2° transitorio.

Las nuevas plantas que se creen en conformidad a esta ley incluirán los cargos que no correspondan a funciones propias de la institución, los que llevarán la denominación de "cargo suplementario", cuando quienes los desempeñen no hayan podido ser encasillados en cargos que correspondan a funciones propias de la institución. Quienes desempeñen dichos cargos tendrán derecho a ascender, con arreglo a las normas vigentes, en la respectiva planta. La supresión del cargo suplementario, operará de pleno derecho desde la fecha en que quede vacante.

Artículo 3°.- La aplicación de las normas contenidas en la presente ley no podrá significar disminución de remuneraciones ni pérdida de cualquier otro derecho para el personal en actual servicio.

Ley 18.834, Art. 3° transitorio.

Artículo 4°.- Mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 162 continuarán rigiendo los actualmente en vigencia, aplicándose supletoriamente las normas del presente Estatuto.

Ley 18.834, Art. 4° transitorio.

Artículo 5°.- El personal que actualmente cumple funciones en calidad de interino, podrá conservar dicha calidad hasta el 31 de diciembre de 1990.

Ley 18.899, 63, letra g) Art. 15
Ley 18.834, Art. 5° transitorio.

Artículo 6°.- El límite de personal a contrata establecido en el artículo 10 permanente, inciso segundo, se aplicará a partir del 1° de enero del año 2000. No podrá aumentarse la dotación actualmente existente de este personal que exceda de dicho límite.

Ley 19.103, Art. 16; 19.182, Art. 16; 19.259, Art. 17; 19.356, Art. 17; 19.430, Art. 17; 19.486, Art. 17; 19.540, Art. 17 y 19.596, Art. 17.
Ley 18.834, Art. 6° transitorio.

Artículo 7°.- El requisito de haber aprobado la educación básica o de poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, establecido en el artículo 12 permanente, letra d), no será exigible al personal en actual servicio.

Ley 18.834, Art. 7° transitorio.

En tanto no se adecuen las plantas de personal a lo dispuesto en el artículo 5° permanente, la validación de cursos se ceñirá a las disposiciones de los artículos 3° y 4° del decreto con fuerza de ley Nº 90, de 1977, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 8°.- Las viviendas ocupadas actualmente por funcionarios que, de acuerdo al presente Estatuto, no tengan derecho a utilizarlas, deberán ser restituidas en el plazo de un año a contar de la fecha de vigencia de la presente ley. Durante dicho período, el funcionario deberá cumplir las obligaciones que le imponía la legislación bajo cuyo amparo sustenta la tenencia de la vivienda.

Ley 18.834, Art. 9° transitorio.

Artículo 9°.- Las investigaciones y sumarios administrativos en tramitación a la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto, se ceñirán a las normas de procedimiento contenidas en la legislación vigente al momento de su inicio, pero en lo relativo a las sanciones aplicables se ajustarán a lo dispuesto en el presente Estatuto.

Ley 18.834, Art. 10 transitorio.

Las sanciones administrativas de suspensión del empleo y traslado, aplicadas con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto, producirán respecto del ascenso igual efecto que la medida disciplinaria de multa prevista en el artículo 121 b).

Artículo 10.- Los concursos pendientes a la fecha de vigencia de este Estatuto, se regirán por las normas legales aplicables a la fecha de publicación del respectivo llamado.

Ley 18.834, Art. 11 transitorio.

Artículo 11.- No obstante lo dispuesto en el artículo 86 los funcionarios que actualmente desempeñan empleos compatibles que no se encuentren considerados en el artículo 87, mantendrán el derecho de continuar ejerciéndolos en las mismas condiciones.

Ley 18.834, Art. 12 transitorio.

Artículo 12.- Lo dispuesto en la letra a) del artículo 7° de este Estatuto, referente a los Ministerios, sólo se aplicará a contar de la fecha en que se produzca la adecuación de plantas, en conformidad con el artículo 1° transitorio.

Ley 18.972, Art. 2°, 2
Ley 18.834, Art. 13 transitorio.

Artículo 13.- Las normas del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, y el artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, que actualmente rigen los derechos de desahucio, de jubilación y otros beneficios considerados en el régimen previsional antiguo, seguirán vigentes respecto de las personas a las cuales se apliquen dichas disposiciones a la fecha de vigencia de la presente ley.

Ley 18.834, Art. 14 transitorio.

Artículo 14.- Los funcionarios de los órganos o servicios públicos regidos por esta ley, que a la fecha de su entrada en vigencia hubieren cumplido veinte años de servicios computables para jubilación y se hubieren desempeñado en el grado máximo de su respectivo escalafón de especialidad durante un período de a lo menos un año, mantendrán estas condiciones habilitantes para los efectos de lo dispuesto en el artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, no obstante las modificaciones que pudieren producirse en su ubicación en el respectivo escalafón como resultado de la aplicación de los artículos 5° permanente y 1° transitorio.

Ley 18.834, Art. 15 transitorio.

Artículo 15.- Los funcionarios afectos al régimen previsional antiguo que hagan uso de permiso sin goce de remuneraciones podrán efectuar de su peculio, para los efectos del desahucio y de la previsión, las imposiciones que correspondan.

Ley 18.834, Art. 16 transitorio.

Artículo 16.- Corresponderá a la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez pronunciarse acerca de si el estado de salud de los funcionarios afectos a los regímenes de previsión a que se refiere el decreto ley Nº 3.501, de 1980, es o no recuperable. Si no lo fuere, el funcionario deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses contados desde que el jefe superior de la institución le notifique mediante la transcripción de la resolución de irrecuperabilidad que le afecta, emitida por dicha Comisión, la que deberá ser comunicada a la respectiva entidad.

Ley 18.834, Art. 17 transitorio.

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Artículo 17.- En el caso de fallecimiento de un funcionario con derecho a desahucio, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir el desahucio que habría correspondido al funcionario si se hubiere retirado a la fecha del fallecimiento. Si no existieren las personas indicadas, el derecho al desahucio integrará el haber de la herencia.

Ley 18.834, Art.18 transitorio

Artículo 18.- No obstante lo dispuesto en el artículo 76 estarán exceptuados del límite del inciso primero de dicho artículo, los funcionarios que estaban en comisión de servicios, para realizar estudios, al 23 de septiembre de 1989.

Ley 18.899, Art. 63, h).
Ley 18.834, Art. 19 transitorio

Artículo 19.- El tope máximo a que se refiere el inciso cuarto del artículo 10 permanente será el de sus respectivos escalafones en los órganos o servicios que no hayan efectuado la adecuación dispuesta en el artículo 1° transitorio.

Ley 19.154, Art. 2°,10
Ley 18.834, Art. 21 transitorio

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- NICOLÁS EYZAGUIRRE GUZMÁN, Ministro de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial 23/06/2003. LEY 19.882 2003.
MINISTERIO DE HACIENDA. SUBSECRETARIA DE HACIENDA.

Normas Generales
PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Hacienda
Ley Núm. 19.882

Ley Nº 19.882.
Nueva política de personal de los funcionarios públicos

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"TÍTULO I
Remuneraciones y otros beneficios

ARTÍCULO PRIMERO.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.553:

1) Sustitúyese la letra c) del artículo 3° por la siguiente:"c) Un incremento por desempeño colectivo, según lo que expresa el artículo 7° de esta ley.".
2) Sustitúyese el artículo 5° por el siguiente:
"El componente base a que se refiere la letra a) del artículo 3° será, a contar del 1° de enero de 2004, de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 4°, que en cada caso correspondan."
3) Sustitúyense, a contar del 1° de enero de 2004, en el inciso segundo del artículo 6° los actuales guarismos "3%" y "1,5%" por "5%" y "2,5%", respectivamente.
4) Sustitúyese el artículo 7°, por el siguiente:
"Artículo 7°.- El incremento por desempeño colectivo a que se refiere la letra c) del artículo 3°, será concedido a los funcionarios que se desempeñen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

El cumplimiento de las metas por equipo, unidad o área de trabajo del año precedente, dará derecho a los funcionarios que lo integran, a contar del 1° de enero de 2004, a percibir un incremento del 4% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, según corresponda, cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un 2%, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.

Para el otorgamiento de este incremento se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El jefe superior de cada servicio definirá anualmente los equipos, unidades o áreas de trabajo teniendo en consideración parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos. El parámetro territorial podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial. Cada equipo, unidad o área de trabajo deberá desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información para la medición de los indicadores y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas.
b) En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución o servicio al momento de definir los equipos, áreas o unidades de trabajo, sea inferior a 20 funcionarios, el ministro del ramo, con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar este incentivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%.

c) Cada jefe superior de servicio definirá para los equipos, unidades o áreas de trabajo, metas de gestión pertinentes y relevantes y objetivos que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación. Las autoridades de gobierno y jefes superiores de servicio no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo, de que trata el presente artículo.
d) Las metas y sus indicadores deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de cada ministerio o servicio, validadas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 6° y quedarán establecidas, junto con los equipos, unidades o áreas, en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el respectivo ministro, en el último trimestre de cada año.
e) El proceso de fijación de las metas por equipo, unidad o área de trabajo y la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, deberá considerar mecanismos de consulta e información a las asociaciones de funcionarios del respectivo servicio, según lo determine el Reglamento.
f) El cumplimiento de las metas será verificado por la unidad de auditoría interna de cada servicio y ministerio o por aquella que cumpla tales funciones.
g) Los actos administrativos que sean necesarios para la aplicación de este incentivo, se formalizarán mediante decreto o resolución, visado por el subsecretario respectivo, y
h) Los funcionarios que integran los equipos, unidades o áreas de trabajo que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% ó más, incrementarán este incentivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento.

Un reglamento, suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá la forma de distribuir los recursos excedentes entre los grupos, unidades o áreas que hayan sobrepasado el nivel indicado en la letra h); los mecanismos de control y evaluación de las metas de gestión anuales por equipo, unidad o área; la forma de medir y ponderar los respectivos indicadores; la manera de determinar los porcentajes de este incentivo; la forma de determinarlo respecto de los funcionarios que cambian de unidades o áreas de trabajo; los procedimientos y calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales; los mecanismos de participación de los funcionarios y sus asociaciones, y toda otra norma necesaria para el otorgamiento de este beneficio.”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Derogado por el artículo 3°, Nº 1), de la Ley Nº 20.212.

ARTÍCULO TERCERO.- Concédese, para los años 2003 y 2004, a los trabajadores beneficiarios de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553 y a los que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio Nacional de Aduanas, el Consejo de Defensa del Estado, la Comisión Chilena de Energía Nuclear, el Fondo Nacional de Salud y la Contraloría General de la República, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo entre cuatro y cinco años de edad, que se encuentre matriculado en la enseñanza pre-básica de primer nivel de transición, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley Nº 18.987. El monto de este bono ascenderá a $ 32.586, el que será pagado en dos cuotas iguales de $16.293, la primera en el mes de marzo y la segunda en junio de cada uno de los años indicados. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Quienes perciban maliciosamente este bono deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

ARTÍCULO CUARTO.- Créase un programa de 400 becas concursables, que favorecerá a los funcionarios de planta y a contrata de los servicios beneficiarios de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, del Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, Fondo Nacional de Salud, instituciones afectas al artículo 17 de la ley Nº 18.091 y Contraloría General de la República, cuyo objeto será contribuir a financiar estudios de pregrado y de postítulo no conducentes a un grado académico, en alguna institución de educación superior estatal o reconocida por el Estado, que goce de plena autonomía, en carreras pertinentes para el proceso de modernización de esos servicios.

Un reglamento, emanado del Ministerio de Hacienda, establecerá los criterios y procedimientos para la asignación de estas becas, los requisitos de postulación, los beneficios a conceder, las condiciones para su otorgamiento y mantención, forma de pago, duración de los beneficios, compromisos y garantías de los beneficiarios con el Fisco o las instituciones empleadoras, y demás regulaciones necesarias para la mejor implementación del programa.

Este programa se financiará con los recursos que anualmente le fije la Ley de Presupuestos y su administración corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO QUINTO.- El viático de faena a que se refiere el artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, será, para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Agrícola y Ganadero de un 40% del viático completo que en cada caso les corresponda.

ARTÍCULO SEXTO.- Establécese, a contar del año 2003, un premio anual por excelencia institucional para aquellas tres instituciones que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la Ley Nº 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado[1] por los resultados alcanzados en su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios. Asimismo, participarán los servicios que elaboren programas de mejoramiento de la gestión, que contengan los objetivos precedentemente especificados y que sean establecidos con la participación del Ministerio de Hacienda.

El premio consistirá en un monto imponible equivalente a un 5% calculado sobre los estipendios establecidos en el artículo 4° de la ley Nº 19.553, según corresponda, y se pagará al personal según la modalidad establecida en el artículo 1° de esa misma ley. Para ser objeto de la evaluación antedicha, el servicio postulante deberá haber alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos anuales fijados en su programa de mejoramiento de la gestión.

El personal beneficiario de este premio, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto, cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador[2].

La Dirección Nacional del Servicio Civil será la encargada de administrar y otorgar este premio, para lo cual podrá convocar a un jurado.

Un reglamento que al efecto se dicte a través del Ministerio de Hacienda definirá los procedimientos, designación y composición del jurado y demás normas que se requieran para la adecuada concesión de este premio.

---

1 Modificado como aparece en el texto, por la letra a), del número 2), del artículo 3° de la Ley Nº 20.212.

2 Modificado como aparece en el texto, por la letra b), del párrafo 2), del artículo 3° de la Ley Nº 20.212.

TÍTULO II
Bonificación por retiro

Párrafo 1°
Del beneficio

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Establécese una bonificación por retiro, en adelante "la bonificación", para los funcionarios de carrera y a contrata de las entidades señaladas en el artículo octavo, que hicieren dejación voluntaria de sus cargos y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la presente ley.

Los beneficiarios tendrán derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio en las entidades afectas al presente Título, con un máximo de nueve meses. El monto de este beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias. La bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

El reconocimiento de periodos discontinuos para el cálculo de la bonificación procederá sólo cuando el funcionario tenga a lo menos 5 años de desempeño continuo, anteriores a la fecha de la postulación, en alguna de las entidades afectas a ésta.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de la remuneración imponible mensual de los últimos 36 meses anteriores al retiro, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya, con un límite máximo de noventa unidades de fomento.

Para los efectos del pago de la bonificación, el beneficiario deberá optar por una de las siguientes modalidades:

a) Pago de la totalidad de la bonificación por una sola vez, realizado directamente por el respectivo servicio o,

b) Pago en 120 mensualidades. Cada cuota mensual se expresará en unidades de fomento y variará anualmente con la rentabilidad del fondo que se refiere el artículo undécimo de esta ley. Este pago lo realizará la administradora del fondo.

Respecto de aquellos funcionarios a contrata que reúnan las exigencias del artículo siguiente, que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata, la bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado original de planta que poseían al momento de cambiar de calidad jurídica. Asimismo, respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su cargo hayan cambiado de grado, la bonificación se calculará considerando la remuneración imponible correspondiente al grado que tenían a la fecha del cambio, o del primero de ellos si hubo más de uno. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta o aumentos de grados por promoción.

La bonificación será incompatible con cualquier otro beneficio de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento.

Párrafo 2°
De los beneficiarios

ARTÍCULO OCTAVO.- Serán beneficiarios de la bonificación, los funcionarios de carrera o a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la ley Nº 9.553 y aquellos que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de

Aduanas, Fondo Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de la ley Nº 18.091 y al artículo 9° del decreto ley Nº 1.953, de 1977 y Contraloría General de la República, que tengan 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.

Los funcionarios que cumplan las edades antedichas en el primer semestre de cada año deberán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo dentro de los tres primeros meses de éste. En esa oportunidad deberán indicar la fecha en que harán dejación de su cargo o empleo, la que deberá estar comprendida en el mismo semestre para no quedar afecto a las disminuciones que se establecen en el artículo siguiente, y la opción de pago a que se acojan. De igual forma, quienes cumplan las edades en el segundo semestre comunicarán su decisión en los tres primeros meses de ese semestre, para hacerla efectiva en el curso del mismo.

Con todo, los funcionarios que no postulen en los términos del inciso anterior, podrán hacerlo en períodos posteriores quedando afectos a la disminución de meses de bonificación, establecida en el artículo siguiente.

Quienes se acojan a la bonificación durante el primer semestre calendario, percibirán la totalidad o primera mensualidad de la bonificación, en el mes de julio del mismo año, según hayan optado por la letra a) o b) del artículo anterior. Los que se acojan en el segundo semestre, les corresponderá en el mes de enero del año siguiente.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere la ley Nº 19.404, por iguales causales, procedimientos y tiempo computable.

ARTÍCULO NOVENO.- La bonificación, se disminuirá en un mes por cada semestre en que el funcionario, habiendo cumplido el requisito de edad para tal efecto, no se haya acogido al procedimiento establecido en el artículo anterior.

ARTÍCULO DÉCIMO.- Los funcionarios que cesen en sus cargos y que perciban la bonificación no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna entidad comprendida en el ámbito de este beneficio, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Párrafo 3°
Del financiamiento

ARTÍCULO UNDÉCIMO.- Créase un “fondo para la bonificación por retiro”, en adelante “el fondo”. Contra el fondo sólo se podrán girar recursos para contribuir al pago de la bonificación y se financiará con un aporte del 1,4% de la remuneración mensual imponible de cada funcionario con un límite máximo de 90 unidades de fomento, que será de cargo del servicio respectivo.

La bonificación se financiará, con la concurrencia de recursos del servicio respectivo que ascenderá hasta 5 meses de bonificación y en lo que exceda este número de meses, con los recursos provenientes del fondo.

Cuando el funcionario opte por la modalidad establecida en la letra a) del artículo séptimo de esta ley, el pago de la totalidad de la bonificación lo hará el servicio, el que obtendrá del fondo aquella parte del beneficio que exceda los cinco meses. Por el contrario, si la opción ha sido

la letra b) del mismo artículo, el pago lo efectuará la administradora del fondo la que recibirá del servicio la parte que de conformidad a las normas precedentes es de cargo de éste.

ARTÍCULO DUODÉCIMO.- Los aportes deberán ser enterados en la entidad administradora del fondo por el servicio, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Por cada día de atraso en el pago del aporte, se devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley Nº 18.010, aumentado en un veinte por ciento, o la rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedios del fondo, aumentada en un 20%, si esta fuere superior. Esta sanción será de responsabilidad del servicio respectivo, el que deberá solventar los recargos con su presupuesto ordinario sin que proceda suplemento presupuestario alguno por esta causal.

Párrafo 4°
De la administración

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- La administración del fondo estará a cargo de una persona jurídica de derecho privado, constituida en la República de Chile, que tendrá por objeto exclusivo su administración, la inversión de los recursos y los giros que se dispongan de conformidad con la ley.

La entidad administradora tendrá derecho a una retribución.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- El servicio de administración del fondo será adjudicado mediante una licitación pública. La licitación y la adjudicación del servicio se regirán por las normas establecidas en la presente ley y las respectivas bases de licitación que el Ministerio de Hacienda, aprobará mediante decreto supremo. Dichas bases se entenderán incorporadas a los respectivos contratos.

Las bases de licitación contendrán, a lo menos, los requisitos de postulación, las garantías que deberán otorgar los oferentes, los criterios para la adjudicación, los servicios susceptibles de ser externalizados, la forma de determinación de la retribución por la administración del fondo y la duración del contrato de servicios, que en ningún caso podrá ser superior a diez años.

Están facultadas para postular a la licitación mencionada en el inciso primero de este artículo, concurrir a la constitución de la sociedad referida en el artículo anterior y prestar los servicios propios de su giro, las cajas de compensación de asignación familiar, las administradoras de fondos fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros, las entidades bancarias fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, las compañías de seguros, las administradoras de fondos de pensiones y demás personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que cumplan con lo establecido en las bases de licitación.

El Ministerio de Hacienda, efectuará un proceso de precalificación de los postulantes a la licitación con el fin de asegurar su idoneidad técnica, económica y financiera.

La licitación se resolverá evaluando las ofertas aprobadas en la etapa de precalificación, atendiendo, a lo menos, al costo de la administración y a la calificación técnica de los postulantes para la prestación del servicio. La definición de estos factores y su forma de aplicación para adjudicar la prestación del servicio serán establecidas en las respectivas bases de licitación.

Si no hubiere interesados en la licitación o ésta fuere declarada desierta, deberá llamarse, dentro del plazo de treinta días, a una nueva licitación pública. Dicho plazo se contará desde la fecha del decreto que declara desierta la licitación. En este caso, el Ministerio de Hacienda resolverá la administración transitoria del fondo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- La adjudicación del servicio de administración del fondo se efectuará mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda, el que será publicado en el Diario Oficial.

Una vez adjudicada la licitación del servicio de administración del fondo, la sociedad adjudicataria, quedará obligada a constituir, en el plazo de sesenta días contado desde la publicación en el Diario Oficial del decreto supremo mencionado en el inciso anterior, y con los requisitos que las bases de licitación establezcan, una sociedad anónima de nacionalidad chilena o agencia de la extranjera constituida en Chile, con quien se celebrará el contrato y su objeto exclusivo será el mencionado en el artículo décimotercero. El inicio de las operaciones de la sociedad administradora deberá ser autorizado por Superintendencia de Valores y Seguros, previa constatación que aquélla se ajusta a la calificación técnica aprobada. La sociedad administradora será de duración indefinida y subsistirá hasta el cumplimiento del plazo de vigencia del contrato de administración. Disuelta aquélla, se aplicará lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes de la ley Nº 18.046. Con todo, para dar término al proceso de liquidación de la sociedad administradora, se requerirá la aprobación de la cuenta de la liquidación por la referida superintendencia.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- El capital mínimo necesario para la formación de la sociedad administradora será 20.000 unidades de fomento, el que deberá enterarse en dinero efectivo y encontrarse suscrito y pagado al tiempo de otorgarse la escritura social. Además, la referida sociedad deberá mantener permanentemente un patrimonio al menos igual al capital mínimo exigido. Si el patrimonio se redujere de hecho a una cantidad inferior al mínimo exigido, ella estará obligada, cada vez que esto ocurra, a completarlo dentro de un plazo de seis meses. Si así no lo hiciere se declarará la infracción grave de las obligaciones que le impone la ley y se procederá según el artículo vigésimo cuarto de esta ley.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- La supervigilancia, control y fiscalización de la entidad administradora corresponderá a la Superintendencia de Valores y Seguros. Para estos efectos, estará investida de las mismas facultades que el decreto ley Nº 3.538, de 1980, le otorga respecto de sus fiscalizados.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- Cuando una enajenación de acciones de la sociedad administradora a un tercero o a un accionista minoritario, alcance por sí sola o sumadas a las que aquél ya posea, más del 10% de las acciones de la mencionada sociedad, el adquirente deberá requerir autorización de la Superintendencia de Valores y Seguros. La autorización podrá ser denegada por resolución fundada en la capacidad de la sociedad administradora para continuar prestando los servicios estipulados en el contrato de administración.

Las acciones que se encuentren en la situación prevista en el inciso anterior, y cuya adquisición no haya sido autorizada, no tendrán derecho a voto.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- Durante la vigencia del contrato, la entidad administradora deberá asegurar la continuidad de la prestación del servicio en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave de las obligaciones de la administradora.

La entidad administradora podrá celebrar contratos de prestación de servicios con entidades externas, según lo que al respecto establezcan las bases de licitación y el contrato de administración del fondo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO.- El contrato de administración se extinguirá por las siguientes causales:

a) Cumplimiento del plazo por el que se otorgó;
b) Acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y la entidad administradora;
c) Infracción grave de las obligaciones por parte de la entidad administradora;
d) Insolvencia de la sociedad administradora, y
e) Las que se estipulen en las bases de licitación.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.- En la entidad administradora existirá separación patrimonial entre los recursos propios y los administrados. Los bienes y derechos que componen el patrimonio del fondo serán inembargables.

La entidad administradora no tendrá dominio sobre el patrimonio que constituye el fondo.

La entidad administradora tendrá la responsabilidad de presentar, a lo menos, anualmente ante la Superintendencia de Valores y Seguros un informe que contendrá a lo menos, respecto del periodo, los ingresos obtenidos, los flujos de cotizaciones y egresos, la cartera de inversiones, la rentabilidad, y las demás que se establezcan en las bases. Del mismo modo estará obligada a presentar un informe verbal y escrito del estado de la administración del fondo, a lo menos semestralmente, a un consejo, que se constituirá para este efecto, integrado por un representante del Ministro de Hacienda, quien lo presidirá; un representante del Director de Presupuestos; y un representante de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios que, según su número de afiliados posea mayor representatividad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.- Los recursos del fondo serán invertidos en los valores e instrumentos financieros según las normas y límites de inversión que establezca el Ministerio de Hacienda mediante decreto supremo. Con todo, los recursos del fondo no podrán ser invertidos en valores e instrumentos de empresas o entidades que inviertan en inmuebles agrícolas o en aquellas cuyo giro principal sea la inversión en el sector inmobiliario.

Las inversiones que se efectúen con recursos del fondo tendrán como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad. Todo otro objetivo que se pretenda dar a tales inversiones se considerará contrario a las finalidades del fondo y constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones de la entidad administradora.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO.- Se aplicarán las penas de presidio menor en su grado medio a presidio mayor en su grado mínimo, a los directores, gerentes, apoderados, liquidadores, operadores de mesa de dinero y trabajadores de la entidad administradora, que en razón de su cargo y posición y valiéndose de información privilegiada de aquella que trata el título XXI de la ley Nº 18.045:

a) Ejecuten un acto por sí o por intermedio de otras personas, con el objeto de obtener un beneficio pecuniario para sí o para otros, mediante cualquier operación o transacción de valores de oferta pública.
b) Divulguen información privilegiada relativa a las decisiones de inversión del fondo, a personas distintas de las encargadas de efectuar las operaciones de adquisición y enajenación de valores de oferta pública por cuenta o en representación del fondo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.- La declaración de infracción grave de las obligaciones de la entidad administradora o de insolvencia de ésta, corresponderá a la Superintendencia de Valores y Seguros y deberá estar fundada en alguna de las causales establecidas en este Título, en la ley Nº 18.046, en el decreto ley Nº 3.538, de 1980, en las bases de licitación o en el contrato de administración del fondo, según les sean aplicables.

El Ministerio de Hacienda deberá llamar a licitación pública en el plazo de 60 días, contado desde la declaración de la infracción grave o la insolvencia, con el objeto de seleccionar a la nueva entidad administradora.

Producida alguna de las situaciones mencionadas en el inciso primero, cesará la administración ordinaria de la entidad administradora y dicha Superintendencia nombrará un administrador provisional, el que tendrá todas las facultades del giro ordinario que la ley y los estatutos señalan al directorio, o quien haga sus veces, y al gerente. Dicho administrador tendrá los deberes y estará sujeto a las responsabilidades que establece la ley Nº 18.046. La administración provisional podrá durar hasta un año.

Adjudicado el nuevo contrato de administración del fondo, el administrador provisional efectuará el traspaso del fondo, concluido lo cual la sociedad administradora se disolverá por el solo ministerio de la ley. Posteriormente, la liquidación de la sociedad administradora será practicada por la Superintendencia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.- Un reglamento expedido a través del Ministerio de Hacienda establecerá: el procedimiento y modalidades para la concesión de la bonificación; el funcionamiento del fondo; las normas sobre reajustabilidad y rentabilidad de las mensualidades de pago; la forma de concurrencia del servicio y el fondo para el pago de la bonificación; la intervención de la Dirección de Presupuestos en la determinación de los procedimientos y mecanismos relacionados con el ámbito de la gestión presupuestaria del sistema; la adjudicación de la administración y demás normas pertinentes para la correcta aplicación de la bonificación a que se refiere este Título.

TÍTULO III
De la Dirección Nacional del Servicio Civil

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.- Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional y fíjase como su ley orgánica la siguiente:

"Artículo 1°.- Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Artículo 2º.- Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:

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, en el marco del proceso de modernización del Estado;
b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público;
c) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública en materias de personal de alto nivel;
d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública;
e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;
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;

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 económicas en el ámbito del sector público;

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) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;

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;

k) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos;

l) Incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza;

m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;

n) Realizar diagnósticos y estudios acerca de temas propios de sus funciones;

ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;

o) Administrar Fondos creados para ejecutar programas en el área laboral, tales como los relativos a becas, mejoramiento de los ambientes laborales y de seguridad en el trabajo;

p) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito del personal del sector público, y

q) 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.

Artículo 3°.- La dirección superior, la organización y la administración de la Dirección Nacional del Servicio Civil corresponderán a un director de exclusiva confianza del Presidente de la República, quien será el jefe superior del servicio y tendrá la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a esa calidad. En conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la ley Nº 18.575, el director, con sujeción a la planta y la dotación máxima, establecerá su organización interna y determinará las denominaciones y funciones que correspondan a cada una de las unidades establecidas para el cumplimiento de las funciones que le sean asignadas.

Artículo 4°.- Para los efectos de dar cumplimiento a sus funciones en el área de la Alta Dirección Pública, y en especial las enumeradas en las letras d) a h) del artículo segundo, la Dirección Nacional consultará en su estructura orgánica y funcional una Subdirección de Alta Dirección Pública.

Artículo 5°.- Establécese un Consejo Triministerial integrado por los ministros de Hacienda, del Trabajo y Previsión Social y Secretario General de la Presidencia, encargado de velar por la calidad técnica y la coherencia intersectorial en el desarrollo de las diversas funciones que le corresponden a la Dirección Nacional del Servicio Civil. Este Consejo se reunirá a lo menos dos veces al año y su secretaría ejecutiva estará radicada en la Dirección Nacional. El propio Consejo fijará las normas de su funcionamiento.

Asimismo, créase un Comité Consultivo integrado, entre otros, por expertos en gestión de recursos humanos en el sector público, representantes de la Administración, y de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado. Uno de estos representantes corresponderá a la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios de las instituciones afectas a la ley Nº 19.553, que según el número de afiliados posea mayor representatividad.

Un reglamento, expedido a través del Ministerio de Hacienda, regulará las funciones e integración del Comité Consultivo y la forma de designación de sus miembros.

Artículo 6°.- Los organismos de la administración civil del Estado estarán obligados a proporcionar a la Dirección Nacional la información relacionada con la implementación de las políticas de personal que ésta les solicite.

Artículo 7°.- El Director podrá requerir de las instituciones de la administración civil del Estado, personal en comisión de servicio, sin que en este caso rijan las limitaciones establecidas por las disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

Artículo 8°.- El personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil estará afecto a las disposiciones del estatuto administrativo de los funcionarios públicos.

Artículo 9°.- El Patrimonio de la Dirección Nacional estará formado por:

a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;
b) Los recursos otorgados por leyes especiales;
c) Los bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales que se le transfieran o adquiera a cualquier título;
d) Los frutos de sus bienes;
e) Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
f) Los ingresos que perciba por los servicios que preste, y
g) Los aportes de la cooperación internacional que reciba a cualquier título.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de 90 días, contados desde la publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley, fije las plantas del personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el régimen de remuneraciones aplicable a su personal. El Presidente de la República nombrará al Director dentro de los treinta días siguientes a la fijación de la planta de la Dirección Nacional, quien asumirá de inmediato sus funciones.

En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República deberá dictar todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de las plantas que fije. De igual forma fijará la fecha de vigencia de las plantas, así como la dotación máxima de personal.

Del mismo modo, el Presidente de la República determinará la fecha de creación de la Dirección Nacional.

Artículo Segundo Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, traspase

a la Dirección Nacional del Servicio Civil, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad, a personal de los órganos a que se refiere el inciso primero del artículo 21 de la ley Nº 18.575, cualquiera sea su calidad jurídica. Del mismo modo, traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

Los cargos de planta que quedaren vacantes se suprimirán de pleno derecho en la planta de personal del servicio de origen. Del mismo modo, la dotación máxima se disminuirá en el número de cargos traspasados, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con este artículo, no serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de este artículo no significará disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.

Artículo Tercero Transitorio.- El Presidente de la República, por decreto expedido por intermedio del Ministro de Hacienda, conformará el primer presupuesto de la Dirección Nacional.".

TÍTULO IV
Normas sobre la carrera funcionaria

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

1) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 7°:
   a) En la letra b) suprímese la expresión "y de Departamento", y
   b) En la letra c) suprímese la expresión "y jefes de departamento".

2) Agrégase el siguiente artículo 7° bis, nuevo:

"Artículo 7° bis: Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 50. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;

b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo

18 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

c) A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;

d) La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.
Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción;

e) Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y

f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II.".

3) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 13:

a) En los incisos primero y segundo sustitúyese la palabra "ascenso" por "promoción";

b) En el inciso tercero, sustitúyese la expresión "el ascenso" por "la promoción", y

c) Sustitúyese en el inciso final, la palabra " concurso" por la expresión "concurso público.".

4) Agrégase el siguiente artículo 13 bis, nuevo:

"Artículo 13 bis.- Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena.

c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.

d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 50.

e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.

f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.

g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II; y

h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.".

5) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 15:
   a) Sustitúyese en el inciso primero la palabra " ascensos" por "promociones", y
   b) Agréganse los siguientes incisos finales:
   "Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.
   Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.".

6) Agrégase al final del inciso segundo del artículo 16, la siguiente oración, sustituyéndose el punto (.) final de esta disposición, por una coma (,):
   "lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.".

7) Agrégase el siguiente artículo 16 bis, nuevo:
"Artículo 16 bis.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso.".

8) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 18:
   a) Agréganse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales a ser cuarto y quinto:
   "No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señala la letra b) del artículo 54 de la ley Nº 18.575.
   El comité podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.".
   b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección.".

9) Agrégase el siguiente artículo 19 bis, nuevo:
"Artículo 19 bis.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la ley Nº 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado.".

10) Agrégase al Título II el siguiente Párrafo 2°, pasando los actuales Párrafos 2°, 3° y 4° a ser Párrafos 3°, 4° y 5°:

“Párrafo 2°
Del empleo a prueba

Artículo 20 bis.- Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 15, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

El periodo de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el período de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el periodo de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho periodo proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarios en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el periodo de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el periodo de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.”.

11) Sustitúyese en la letra a) del artículo 22, la expresión “el ascenso” por “la promoción”.

12) Sustitúyese en el artículo 27, la expresión “el ascenso” por “la promoción”.

13) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30:
   a) En sus incisos cuarto y quinto, antes de sus respectivos punto aparte (.), intercálanse las palabras “según el estamento a calificar”.
   b) Agrégase el siguiente inciso séptimo:
   “Los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer normas distintas respecto de la existencia y número de juntas calificadoras, teniendo en consideración el número de funcionarios a calificar y/o su distribución geográfica. Estas juntas serán integradas conforme a lo que establezca el reglamento, debiendo

respetarse para estos efectos los más altos niveles jerárquicos del universo de funcionarios a calificar. Los integrantes de estas juntas serán calificados por la junta calificadora central.”.

14) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 33:
“Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del periodo anual de desempeño a calificar.”.

15) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 34:
“Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación.”.

16) Sustitúyese el artículo 48, por el siguiente:

“Artículo 48.- La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente Párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1° de este Título.

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 18 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
b) Encontrarse calificado en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena, y
c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3° del Título III de este Estatuto.
b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.
c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
e) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

La promoción por concurso interno regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.".

17) Sustitúyese el encabezamiento del artículo 50 por el siguiente:
"Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:"

18) Sustitúyese en el inciso primero del artículo 51 la frase inicial "Un funcionario tendrá derecho a ascender a un cargo de una planta inmediatamente superior," por la siguiente: "Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos,".

19) Agrégase el siguiente artículo 54 bis, nuevo:

"Artículo 54 bis.- Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que estos se realicen.".

TÍTULO V
Normas remuneratorias particulares

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO[3].- Increméntanse para cada periodo según se señala, los porcentajes indicados en la columna "porcentaje asignación fija" de la asignación especial de estímulo en su componente fijo, establecidos en la tabla contenida en el artículo 4° de la ley Nº 19.646, de la siguiente forma:

a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar de 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;
b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y
c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1° de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Sustitúyese el incremento por desempeño individual, establecido en la letra c) del artículo 2° de la Ley 19.646, por el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la Ley Nº 19.553, cuyo texto se fija por la presente ley, beneficio que se concederá a contar del 1 de enero de 2004. En consecuencia, a partir de esta fecha dicho incremento será de un 4% cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas sea igual o superior al 90% y de un 2% si dicho nivel es inferior al 90% pero igual o superior al 75%. Suprímese el referido incremento por desempeño individual a contar del 1° enero de 2003. Del mismo modo, suprímese a contar de igual data la bonificación compensatoria correspondiente al incremento individual, establecida en el inciso segundo del artículo 9° de la referida ley Nº 19.646.

3 El artículo 3°, Número 3) de la Ley Nº 20.212, estableció la siguiente modificación al artículo vigésimo octavo de la Ley Nº 19.882:
Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo, los actuales guarismos "6%" y "3%" por los que a continuación se indican para cada uno de los períodos señalados:

- Año 2007:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	7,7%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,85%
- Año 2008:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	9,3%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	4,65%
- Año 2009:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	11%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	5,5%
- A partir del Año 2010:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	12,6%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	6,3%

Increméntanse, sólo durante el año 2003, en un 2% los porcentajes indicados en la columna "porcentaje máximo de asignación variable" de la asignación especial de estímulo en su componente variable, establecidos en la tabla contenida en el artículo 4° de la ley Nº 19.646.

Los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, se imputarán a la liquidación retroactiva de la asignación especial de estímulo en su componente variable del artículo 4° de la ley Nº 19.646. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual y la asignación especial de estímulo en su componente variable, entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, es superior a la nueva asignación variable en el monto fijado en este artículo para el mismo periodo, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- Increméntase la bonificación por desempeño institucional establecida en el artículo 4° de la ley N° 19.490, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, de la siguiente forma:

a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 será de hasta un 11,67%;

b) Durante el año 2003 será de hasta un 14%, y

c) A contar del 1° de enero de 2004, será de hasta un 18%.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- Increméntase la bonificación mensual por productividad de que trata el artículo 14 de la ley Nº 19.479 respecto del Servicio Nacional de Aduanas, de la siguiente forma:

a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 será de hasta un 11,67%;

b) Durante el año 2003 será de hasta un 12%, y

c) A contar del 1 de enero de 2004 será de hasta un 15%.

Respecto de la bonificación por estímulo funcionario, establecida en el artículo 11 de la ley Nº 19.479, sustitúyense exclusivamente para el Servicio Nacional de Aduanas, los porcentajes de la letra c), de la siguiente forma:

a) Durante el año 2003, los guarismos 10% y 5%, serán 12% y 6%, respectivamente, y

b) A contar del año 2004, estos últimos pasarán a ser 14% y 7%, respectivamente.".

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO[4].- Increméntanse para cada periodo según se señala, los porcentajes de la asignación mensual de defensa judicial, establecida en el artículo 10 de la ley Nº 19.646, de la siguiente forma:

---

4 El artículo 3°, Número 4), de la Ley Nº 20.212, estableció la siguiente modificación:
4) En el artículo trigésimo primero:
a) Sustitúyese, en el inciso segundo, la frase "No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3° del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%", respectivamente" por la siguiente:
"Los porcentajes por incremento al desempeño institucional para el personal del Consejo de Defensa del Estado serán para cada período que se indica, los siguientes:

- Año 2007:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	5,7%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	2,85%
- Año 2008:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	7,3%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,65%
- Año 2009:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	9%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	4,5%
- A partir del Año 2010:	
i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	10,6%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	5,3%".

a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar del 1 de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;
b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y
c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1 de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Establécese para el personal del Consejo de Defensa del Estado la concesión del incremento por desempeño institucional otorgado por el artículo 6° de la ley Nº 19.553. No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3) del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%", respectivamente.

Durante el año 2004, este incremento por desempeño institucional se pagará en relación al cumplimiento de los objetivos de gestión que se definan en el segundo semestre del año 2003.

"El personal de planta y a contrata del Consejo de Defensa del Estado que perciba el incremento por desempeño institucional, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento y cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho incremento, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.". (Inciso cuarto y final, incorporado por el artículo 4°, letra b), de la Ley Nº 20.212).

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Increméntanse para cada periodo según se señala, los montos mensuales de la "asignación de control" establecida en el artículo 1° de la ley Nº 19.663, vigentes a las fechas que se indican, de la siguiente forma:
a) En un 1,67 puntos porcentuales a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;
b) En un 2 puntos porcentuales durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a), precedente, y
c) En un 4 puntos porcentuales a contar del 1 de enero de 2004, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b), precedente.

Establécese, a contar del 1 de enero de 2004, para el personal de la Contraloría General de la República, la concesión del incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la ley Nº 19.553, beneficio que se sujetará a las normas que lo regulan, con excepción de la letra d), en cuanto a la suscripción de un convenio de desempeño, y a la letra g) del referido artículo 7°.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.- Establécese que los elementos que contiene la asignación de modernización concedida por la ley Nº 19.553, en los textos fijados por la presente ley, para el Servicio de Registro Civil e Identificación, serán de los porcentajes que se pasan a señalar, según el siguiente cronograma:
a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 el componente base será de un 12,67%, y a contar del 1 de enero de 2003, este componente será de un 10%;
b) Desde el 1 de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002, el incremento por desempeño institucional será de un 8,33% o de un 4,17%, según si el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión, sea igual o superior al 90% o igual o superior al 75% e inferior al 90%, respectivamente; durante el año 2003, será de un 9% y de un 4,5%, respectivamente; y a contar del 1° de enero de 2004, será de 5% y 2,5%, respectivamente;
c) A contar del 1 enero de 2004, el incremento al desempeño colectivo se concederá de conformidad al artículo 7° de la ley Nº 19.553, según el texto fijado por la presente ley.
d) El actual incentivo individual a que se refiere la letra c) del artículo 3° de la ley Nº 19.553, dejará de percibirse a contar del 1 de enero de 2003. Decláranse bien pagado los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en

el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva del incremento por desempeño institucional vigente para ese año, establecido en la letra b) anterior. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual e institucional, entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, es superior al nuevo monto del incremento por desempeño institucional fijado por esta ley para el mismo periodo, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO.- Establécese un incentivo anual por logros de aprendizaje en el ámbito de la comunicación verbal, durante los años 2003 al 2006, para los educadores de párvulos, técnicos en educación parvularia y auxiliares, de planta, incluidos los suplentes, y a contrata, que laboren con niños de entre tres meses y cuatro años once meses, que obtengan los mejores resultados comparativos en dicha área de evaluación, en los jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Dicho incentivo lo obtendrán los referidos trabajadores de hasta el 25% de los establecimientos antes indicados, que hayan obtenido los mejores resultados y se pagará en una sola cuota en el mes de diciembre, sobre la base del tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Este incentivo no será imponible ni tributable y no servirá de base para el cálculo de ninguna otra remuneración o beneficio legal.

Un reglamento que al efecto se dicte a través del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, definirá los criterios, logros mínimos aceptables, periodos de evaluación y procedimientos para la concesión del incentivo y las demás regulaciones necesarias para su concesión, como asimismo, la modalidad para determinar el monto anual del incentivo que percibirá el funcionario beneficiario y las normas especiales que se requieran para su otorgamiento en el año 2003.

Durante el año 2003, el incentivo que trata este artículo sólo podrá concederse hasta un monto total ascendente a $ 138.650.000. Durante los años 2004 al 2006, sólo podrá concederse hasta el monto de los recursos financieros que contemplen para estos efectos las leyes de Presupuestos de esos años.

TITULO VI
Del Sistema de Alta Dirección Pública

Párrafo 1°
Normas generales y bases del Sistema

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- Establécese un Sistema de Alta Dirección Pública, que se regirá por las disposiciones de la presente ley y, supletoriamente, por aquellas que más adelante se indican, al que estarán sujetos los funcionarios de la exclusiva confianza de la autoridad competente que se señalarán, que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad. Para los efectos de esta ley, estos funcionarios se denominarán “altos directivos públicos”.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley Nº 18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Servicio Electoral, Consejo de Defensa del Estado, Casa de Moneda de Chile, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Comité de Inversiones Extranjeras, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Servicio de Impuestos Internos, Dirección de Presupuestos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento

del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Instituto Nacional de Deportes de Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Dirección Nacional del Servicio Civil y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Los cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo.

Para otorgar a un cargo la calidad de segundo nivel jerárquico de un servicio público, sus titulares deberán pertenecer a la planta de directivos y depender en forma inmediata del jefe superior o corresponder a jefaturas de unidades organizativas que respondan directamente ante dicho jefe superior, cualesquiera sea el grado o nivel en que se encuentren ubicados en la planta de personal. Los subdirectores de servicio y los directores regionales serán siempre cargos del segundo nivel jerárquico.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, no podrán ser calificados como altos directivos públicos quienes desempeñen cargos de intendentes, gobernadores y embajadores. Tampoco se aplicará este sistema a aquellos cargos que tienen como requisito el ser servidos exclusivamente por oficiales en servicio activo de las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO.- 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.

Deróganse las normas legales que sean contrarias o incompatibles con las relativas al Sistema de Alta Dirección Pública contenidas en la presente ley.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.- 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.

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.

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.

Párrafo 2°
Del Consejo de Alta Dirección Pública

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Establécese en la estructura de la Dirección Nacional del Servicio Civil un Consejo de Alta Dirección Pública, en adelante el Consejo con las funciones que se señalan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:

a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema.
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.
c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.
d) Proponer al Presidente de la República una nómina de entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.
e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.
f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.
g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores de servicio del Sistema, 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.
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, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e
i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.- El Consejo estará integrado por:

a) El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que lo presidirá, y
b) Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, los cuales durarán seis años en sus funcion.

Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio y durante el tiempo que aquel dure, se integrará el subsecretario del ramo, quien sólo tendrá derecho a voz.

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.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO.- El Presidente de la República designará como Consejeros a personas con reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, sea en el sector privado o público.

Los consejeros se elegirán por pares alternadamente cada tres años. Estos deberán ser ratificados por el Senado por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio. Para tal efecto el Presidente hará una propuesta que comprenderá dos consejeros. El Senado deberá pronunciarse respecto de la propuesta como una unidad.

De no alcanzarse la mayoría antes indicada en dos oportunidades, el Presidente de la República propondrá nuevos candidatos, los que requerirán de simple mayoría para su ratificación. En cada oportunidad, la propuesta deberá recaer sobre personas distintas.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.- 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 consejero, mediante una proposición unipersonal del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo anterior, por el periodo que restare.

Serán causales de cesación de los consejeros de la letra b) del artículo 43, las siguientes:

a) Expiración del plazo por el que fue nombrado.
b) Renuncia aceptada por el Presidente de la República.
c) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.
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
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.

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 100 de estas unidades por mes calendario.

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 50 de estas unidades por cada mes calendario.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO.- El consejo tomará sus decisiones por la mayoría de sus miembros y en caso de empate resolverá su Presidente. El quórum mínimo para sesionar será de 3 miembros con derecho a voto.

Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá las normas necesarias para el funcionamiento del consejo y para la adecuada ejecución de las funciones que le son encomendadas.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- 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 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.

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.

Párrafo 3°
De la selección de los altos directivos públicos

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- 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 y en el Diario Oficial. 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.

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.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.- 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.

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.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.- El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de entre 3 y 5 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.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- 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. Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.- 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 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.

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.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO.- La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos, que incluirá entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencias específicas.

La evaluación se expresará en un sistema de puntajes.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO.- 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. Ambos organismos podrán entrevistar a los candidatos que así determinen, según el ámbito que les corresponda.

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.

Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- 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.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO.- 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. Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.

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 de un jefe superior de servicio.

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 los directivos de segundo nivel jerárquico.

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 Nº 18.834.

La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.

Párrafo 4°
Del nombramiento

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO.- 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.

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 acuerdos de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con noventa 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.

Si el directivo designado renunciare dentro de los dos 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.

Respecto de los altos directivos públicos, no será aplicable lo dispuesto en la letra e) del artículo 81 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.- 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 confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento.

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 la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- 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.

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.

Párrafo 5°
De los convenios de desempeño y su evaluación

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.- 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 ministro del ramo respectivo. El convenio será propuesto por dicho ministro. Estos convenios deberán, además, ser suscritos por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República.

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.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.

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.

En la proposición de convenio se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del 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.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.- Los convenios, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.- 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.

Corresponderá al ministro del ramo o al jefe superior de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO.- Un reglamento que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de los convenios, la forma de medir y ponderar los elementos e indicadores a evaluar, los procedimientos y calendarios de elaboración de los convenios, los procedimientos para modificarlos y toda otra norma necesaria para la adecuada operación de los mismos.

Párrafo 6°
De las remuneraciones

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.- Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la ley Nº 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.

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 Nº 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las leyes Nº 19.479 y Nº 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del decreto ley Nº 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.

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.

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 ministro del ramo respecto de todos los directivos del segundo nivel jerárquico de las instituciones dependientes o relacionadas con su cartera.

El porcentaje que se fije tendrá carácter indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento correspondiente. No obstante, mediante los mismos procedimientos señalados por los dos incisos anteriores, podrá ser aumentado o disminuido cada vez que se cumpla el periodo de nombramiento o se produzca la vacancia de los cargos correspondientes.

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 Nº 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.

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.

b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido más de 80% y menos de 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

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%.

En los servicios públicos a los cuales les son aplicables los artículos 11 y 14 de la ley Nº 19.479 y los artículos 3° y 4° de la ley Nº 19.490, los componentes antes citados se determinarán de la manera siguiente:

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.

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 fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

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.

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.

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.

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.

Párrafo 7°
De las prohibiciones e incompatibilidades

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO.- Los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley Nº 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

Las funciones de los altos directivos son incompatibles con el ejercicio de cargos o funciones unipersonales en los órganos de dirección en partidos políticos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores y de las incompatibilidades y prohibiciones especiales que les puedan afectar, los altos directivos públicos estarán sometidos a las normas legales generales que regulan la probidad administrativa.

TÍTULO FINAL

Párrafo 1°
Otras normas

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO.- Establécese que las normas legales actualmente vigentes en materia de provisión de cargos de promoción de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos o equivalentes, quedan sustituidas por las contenidas en el artículo 48 y demás pertinentes del Estatuto Administrativo, según el nuevo texto fijado por la presente ley, con excepción del inciso segundo del artículo 1° y del inciso primero del artículo 22 de la ley Nº 19.646. En este último caso las promociones de los cargos de las plantas de directivos y profesionales se efectuarán por concursos de promoción internos.

Por su parte, mantienen su vigencia, aquellas normas legales que en materia de provisión de cargos de promoción de las plantas de administrativos, auxiliares o equivalentes, dispongan actualmente el mecanismo de concursos internos.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO OCTAVO.- Declárase, interpretando los preceptos de la ley Nº 19.699, que los funcionarios que al 16 de noviembre de 2000 hubieren estado percibiendo la asignación profesional contemplada en el artículo 3° del decreto ley Nº 479, de 1974, cualquiera sea el título que les hubiere habilitado para obtener dicha asignación profesional, continuarán percibiéndola, siempre que los estudios para acceder a dicho título se hubieren iniciado con anterioridad a la época establecida en el inciso primero del artículo 1° de la ley Nº 19.699 y que no se encontraren en alguna de las situaciones señaladas en los incisos tercero y final del artículo 3° transitorio de dicha ley, no obstante que la Contraloría General de la República en dictámenes o instrucciones haya considerado que dicho título

A aquellos funcionarios a quienes se les haya suspendido, con posterioridad al 16 de noviembre de 2000, el pago de tales beneficios por instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República, deberá restituírseles los descuentos que se les haya efectuado desde la fecha de suspensión del pago de la asignación profesional y los demás derechos y beneficios derivados de dicha asignación.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO NOVENO.- El aumento al incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, contenido en los artículos permanentes y transitorios de la presente ley, no se aplicará a quienes se desempeñen en los cargos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la ley Nº 19.863. Estas autoridades de gobierno dejarán de percibir el incremento por desempeño individual de dicha asignación de modernización, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de publicación de la presente ley.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO.- Deróganse el artículo 2° transitorio de la ley Nº 18.575, el artículo 2° transitorio de la ley Nº 18.972 y el artículo 20 transitorio de la ley Nº 18.834.

Los funcionarios afectos a los artículos señalados en el inciso anterior, que hayan optado por continuar desempeñándose en un cargo adscrito y que presenten la renuncia voluntaria al mismo, tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes del promedio mensual del total de sus remuneraciones imponibles devengadas en los 12 meses anteriores,

actualizadas según el índice de precios al consumidor, por cada dos años de servicios en la administración del Estado, de conformidad con la siguiente tabla:

i. Para quienes presenten la renuncia hasta el 30 de junio de 2004, la indemnización será de hasta 11 meses;

ii. Para quienes presenten la renuncia entre el 1 de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, la indemnización será de hasta 9 meses; y

iii. Para quienes presenten la renuncia entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, la indemnización será de hasta 7 meses.

Los cargos o empleos adscritos cuyos titulares no se hayan acogido a lo dispuesto en el inciso anterior, se suprimirán por el solo ministerio de la ley a contar del 1 de julio de 2006, y percibirán la indemnización establecida en el artículo 148 de la ley Nº 18.834.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos incisos anteriores, los jefes superiores del servicio, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de la presente ley, podrán resolver la incorporación de los funcionarios que estén sirviendo un cargo adscrito en virtud de haber optado por continuar desempeñándose en uno de esa naturaleza, a un cargo en la planta del respectivo servicio, que sea homologable a las funciones que desempeñan. Para este efecto, el Presidente de la República, dentro de los 60 días siguientes al vencimiento del plazo anterior, podrá a través de uno o más decretos con fuerza de ley, crear un cargo directivo de carrera, de profesional o de fiscalizador en la planta del órgano correspondiente, al que accederá el funcionario. La aplicación de esta norma no podrá significar disminución de las remuneraciones del funcionario, y en caso de producirse, éste tendrá derecho a una planilla suplementaria compensatoria de la diferencia, la que será reajustable en la misma forma y montos que lo sean las remuneraciones del sector público. La dotación máxima del servicio se incrementará en el número de cargos que se creen. Estos funcionarios no tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en los incisos anteriores y continuarán desempeñando los cargos de que son titulares conforme las normas generales.

Los funcionarios a que se refieren los artículos del inciso primero, a quienes la autoridad competente no les haya solicitado su renuncia, continuarán desempeñando los cargos de que son titulares conforme las normas generales.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO PRIMERO.- Agréganse en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.863, las siguientes letras:

"e) Gobernadores: 50% de dichas remuneraciones, y

f) Director del Servicio Nacional de la Mujer y Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile: 135% y 120% de dichas remuneraciones, respectivamente, quienes no tendrán derecho a percibir los montos señalados en el inciso siguiente.".

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO.- Declárase interpretando el artículo 1° y el artículo segundo transitorio de la ley Nº 19.863, que para los efectos de la concesión de la asignación de dirección superior y de desempeño de funciones críticas, entre las remuneraciones brutas de carácter permanente están comprendidos los beneficios concedidos por el artículo 11 de la ley Nº 19.479, artículo 3° de la ley Nº 19.490, artículo 12 de la ley Nº 19.041 y artículo 2° del decreto ley Nº 3.501, de 1980.

Párrafo 2°
De la asignación de funciones críticas

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2004, una asignación por el desempeño de funciones críticas que beneficiará al personal de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de

fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas conforme a las reglas que se pasan a señalar.

Se considerarán funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

La asignación por funciones críticas 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 la remuneración bruta de carácter permanente del subsecretario del ramo.

Los porcentajes que se fijen para la asignación por funciones críticas podrán ser diferenciados dentro de cada función.

La Ley de Presupuestos fijará anualmente para cada ministerio y servicio en que corresponda pagar la asignación por funciones críticas, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse para su pago. Para estos efectos, en la etapa de formulación de su presupuesto, la institución hará una proposición de las funciones consideradas como críticas, el número de eventuales beneficiarios, los porcentajes de la asignación y el costo involucrado.

El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.

Para determinar los montos de la asignación por funciones críticas deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado. Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la dirección de presupuestos, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal.

Mediante el mismo procedimiento antes indicado, la autoridad podrá quitar a una función la calificación de crítica o incorporar otras, siempre que se respete el marco presupuestario definido.

La asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Las funciones calificadas como críticas, cuando se perciba la correspondiente asignación deberán ser ejercidas con dedicación exclusiva y estarán afectas a las incompatibilidades, prohibiciones e inhabilidades señaladas en el artículo 1° de la ley Nº 19.863.

La percepción de la asignación por funciones críticas será incompatible con las asignaciones establecidas en el artículo 17 de la ley Nº 18.091, en los artículos 7° y 8° de la ley Nº 19.646, en la letra b) del artículo 9° de la ley Nº 15.076, en el artículo 2° de la ley Nº 19.230 y en la letra b) del artículo 35 de la ley Nº 19.664, cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considera necesario estimular.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio.- Cuando, entre la fecha de publicación de esta ley y el 31 de diciembre del año 2005, se dispongan reestructuraciones de la organización de las entidades a que se refiere el inciso primero del artículo 21 de la ley N° 18.575, que signifiquen un aumento o disminución de los cargos de sus plantas, podrán traspasarse funcionarios y recursos que se liberen por este hecho, de una institución a otra, resguardándose los principios de estabilidad funcionaria y mejoramiento de la gestión de los servicios.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con este artículo, no serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de este mecanismo no podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.

Los traspasos que se dispongan, requerirán de la aceptación del funcionario.

Las personas traspasadas conservarán el número de bienios que tengan reconocidos, como también el tiempo computable para uno nuevo.

Artículo segundo transitorio.- Fíjase el siguiente cronograma para la implementación de los incrementos y modificaciones de la asignación de modernización contenido en el artículo 1° de la presente ley:

a) El componente base a que se refiere la letra a) del artículo 3° de la ley N° 19.553, será a contar del 1 de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 de un 7,67% y durante el año 2003, de un 8%,
b) Respecto del incremento por desempeño Institucional, establecido en el artículo 6° de la ley N° 19.553, sustitúyense en su inciso segundo, sólo durante el año 2003, los guarismos “3%” y “1,5%” por “7%” , y “3,5%”, respectivamente,
c) Durante el año 2004, el incentivo al desempeño colectivo se pagará en relación con el cumplimiento de metas que se definan para el segundo semestre del año 2003.
   Para estos efectos el jefe de servicio definirá los equipos, unidades o áreas de trabajo y sus metas de gestión e indicadores, en el curso del primer semestre del año 2003. Dentro de este mismo plazo deberá suscribirse el convenio de desempeño entre cada servicio y el ministro respectivo, y
d) El actual incentivo individual a que se refiere la letra c) del artículo 3° de la referida ley Nº 19.553, dejará de percibirse a contar del 1 de enero de 2003. Decláranse bien pagado los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios del incremento por desempeño individual, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva

del incremento por desempeño institucional vigente para ese año, establecido en la letra b) anterior. Si la suma de los montos devengados mensualmente por concepto de incremento por desempeño individual e institucional, entre el 1 de enero de 2003 y la fecha de publicación de esta ley, es superior al nuevo monto del incremento por desempeño institucional fijado por esta ley para el mismo período, esa diferencia continuará percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo tercero transitorio.- Para tener derecho a la bonificación establecida en el Título II de esta ley, los funcionarios que a la fecha de publicación de la ley, tengan 65 o más años, si son hombres o 60 o más, si son mujeres, podrán comunicar la renuncia a su cargo hasta el 31 de octubre de 2003, indicando la fecha que se hará efectiva la que no podrá ser posterior al 31 de diciembre de ese mismo año. Cualquiera sea la fecha en que se produzca la dejación del cargo, el pago del beneficio será desde el 1 de enero de 2004.

Los funcionarios que cumplan las edades antedichas en el segundo semestre del año 2003 podrán comunicar su renuncia voluntaria al cargo durante los tres primeros meses del año siguiente, sometiéndose en lo demás a las normas permanentes. En este caso no será aplicable el descuento a que alude el artículo noveno de esta ley.

Para los funcionarios que a la fecha de publicación de esta ley tengan 66 o más años de edad si son hombres y 61 o más años de edad, si son mujeres, el monto máximo de la bonificación será de 11 meses, siempre que se acojan a los plazos señalados en el inciso primero de este artículo.

Los pagos de la bonificación, en los años 2004 y 2005, cualquiera sea la modalidad a la cual opte el funcionario, serán solucionados por el servicio respectivo. En el caso de la letra b) del inciso quinto del artículo séptimo de esta ley, las mensualidades serán expresadas en unidades de fomento, incluyendo la rentabilidad obtenida por el fondo "D" del decreto ley Nº 3.500, de 1980.

El inciso segundo del artículo octavo entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo cuarto transitorio.- El artículo noveno entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo quinto transitorio.- El aporte del 1,4% establecido en el artículo undécimo de la presente ley, comenzará a hacerse efectivo a partir del 1 de enero de 2004.

Mientras no se haya concluido el proceso de licitación de administración del Fondo, los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la dirección de presupuestos.

Artículo sexto transitorio.- Durante los años 2004 y 2005, la bonificación, establecida en el Título II de esta ley, se financiará con los recursos de los respectivos servicios, que en caso de ser necesario podrán ser suplementados para este efecto.

La concurrencia del Fondo al financiamiento de la bonificación, comenzará a operar a partir del 1° de enero de 2006.

Artículo séptimo transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el artículo

7° bis, de ese mismo cuerpo legal, como consecuencia de la modificación introducida al artículo 7° de dicho Estatuto, cualquiera sea la denominación y grado que tengan en las respectivas plantas de personal.

El Presidente de la República podrá no incluir en esta determinación a todos o algunos de los cargos de jefes de departamentos o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes cuando correspondan al segundo nivel de jerarquía del respectivo órgano o servicio, los que mantendrán su calidad de empleos de la exclusiva confianza de la autoridad competente, pudiendo cambiar la denominación de los mismos en las correspondientes plantas de personal.

La modificación al artículo 7° y el artículo 7° bis referidos, respecto de cada ministerio y servicio, entrarán en vigencia a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley a que se refiere el inciso primero.

Los funcionarios que, a la fecha señalada en el inciso precedente, se encuentren desempeñando los cargos a que se refiere este artículo, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación.

Artículo octavo transitorio.- Otórgase por una sola vez a los funcionarios de planta y a contrata que se desempeñen en el Servicio de Registro Civil e Identificación, un bono de $50.000 para aquellos funcionarios cuyas rentas líquidas, al mes de julio de 2002 sean iguales o inferiores a $ 180.000, y de $25.000 para aquellos con rentas líquidas superiores a $180.000 e iguales o inferiores a $220.000. Este bono se pagará en el mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

Artículo noveno transitorio.- Otórgase para los años 2003 y 2004 el Premio Anual por Excelencia Institucional, establecido en el artículo sexto de la presente ley, al Servicio de Registro Civil e Identificación. Para el año 2003 el monto de este premio será de un 4,5% de los estipendios mencionados en la referida disposición.

Artículo décimo transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Hacienda, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo undécimo transitorio.- Las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de publicada la ley, salvo disposición especial en contrario.

Artículo duodécimo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades a que ella se refiere, y en lo que no alcanzare, con cargo a aquellos que se consulten en la partida presupuestaria Tesoro Público del año correspondiente.

Artículo decimotercero transitorio.- Las resoluciones que se dicten para otorgar remuneraciones y otros beneficios equivalentes a los establecidos en la presente ley, según corresponda, respecto de los trabajadores de las entidades cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del decreto ley N° 1.953, de 1977, regirán a partir de las vigencias que establezcan las normas que regulan las referidas remuneraciones y beneficios en la presente ley.

Artículo decimocuarto transitorio.- La incorporación de los servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública se hará progresivamente, conforme al siguiente calendario:

a) Durante el año 2004 se incorporarán, a lo menos, 48 servicios públicos, y
b) Entre los años 2006 y 2010, ambos inclusive, se incorporarán anualmente a lo menos 10 servicios, debiendo concluirse este proceso, a más tardar durante el año 2010.

Para estos efectos, el Presidente de la República, mediante decretos supremos expedidos a través del Ministerio de Hacienda, nominará los servicios que en cada oportunidad se incorporarán al sistema.

Artículo decimoquinto transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha de 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 que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública de conformidad con el artículo trigésimo sexto, todos los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos a que se refiere el artículo trigésimo séptimo.

Artículo decimosexto transitorio.- Al momento de incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, los funcionarios que se encuentren desempeñando cargos calificados como de alta dirección pública, conforme el procedimiento del artículo transitorio precedente, mantendrán sus nombramientos y seguirán afectos a las normas que les fueren aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las disposiciones de la presente ley cuando cesen en ellos por cualquier causa.

Artículo decimoséptimo transitorio.- En tanto los cargos calificados como de alta dirección pública no se provean conforme a las normas del Sistema, los funcionarios que los sirvan continuarán percibiendo las remuneraciones propias del régimen al que se encuentren afectos.

Artículo decimoctavo transitorio.- Al incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, el primer jefe superior que sea nombrado conforme al Sistema, dentro de los tres primeros meses de asumido su cargo, podrá evaluar el desempeño de los funcionarios afectos al artículo 7° bis, agregado a la ley N°18.834, y sus efectos se ajustarán a las reglas que rigen a dichos servidores.

Artículo decimonoveno transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, modifique las disposiciones orgánicas de los servicios públicos que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública con el objeto de traspasar al ministerio del ramo respectivo, funciones actuales de dichos organismos que correspondan a las señaladas en el inciso segundo del artículo 22 de la ley Nº 18.575.

Artículo vigésimo transitorio.- Para el primer nombramiento de los Consejeros de Alta Dirección Pública, el Presidente de la República propondrá al Senado dos candidatos para un periodo completo de seis años y dos para uno parcial de tres años.”.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º del Artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 11 de junio de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

Tribunal Constitucional
Proyecto de ley que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 4º, e inciso segundo del artículo 5º -contenidos en el Artículo Vigésimo Sexto-, de las letras a), b) y c) del artículo 7º bis -comprendidas en el Artículo Vigésimo Séptimo-; y de los artículos Cuadragésimo Primero, Cuadragésimo Segundo y Cuadragésimo Tercero del mismo, y por sentencia de 3 de junio de 2003, declaró:

1. Que los artículos Cuadragésimo Séptimo, inciso tercero, y Sexagésimo Sexto, inciso tercero, del proyecto remitido son inconstitucionales y deben eliminarse de su texto.
2. Que el artículo 4º -contenido en el Artículo Vigésimo Sexto-, el artículo 7º bis, letras a), b) y c) -comprendido en el artículo Vigésimo Séptimo-, y los artículos Cuadragésimo Primero, Cuadragésimo Segundo y Cuadragésimo Tercero del proyecto remitido, son constitucionales.
3. Que el artículo 7º -contenido en el Artículo Vigésimo Sexto-, el artículo 13 bis, letra b) -comprendido en el Artículo Vigésimo Séptimo, el artículo 48, inciso primero, -contenido en el Artículo Vigésimo Séptimo-, y los artículos Cuadragésimo Séptimo, inciso primero, Quincuagésimo Segundo, Quincuagésimo Sexto, inciso cuarto, Sexagésimo Sexto, incisos primero y segundo, y Sexagésimo Séptimo, del proyecto remitido son igualmente constitucionales.
4. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre el artículo 5º, inciso segundo, comprendido en el Artículo Vigésimo Sexto del proyecto remitido por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, junio 4 de 2003.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2007/DO 29/08/2007 LEY 20.212 2007
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Normas Generales
PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Hacienda
Ley Num. 20.212

Ley Nº 20.212.
Introduce modificaciones a la Ley Nº 19.882 y otras normas

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.553:

1) Sustitúyense en el artículo 5° los actuales guarismos "2004" y "10%" por "2007" y "15%", respectivamente.
2) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo del artículo 6°, los actuales guarismos "5%" y "2,5%" por "7,6%" y "3,8%", respectivamente.
3) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo del artículo 7° los actuales guarismos "4%" y "2%" por "8%" y "4%", respectivamente.
4) Derógase el artículo 11.

Artículo 2°.- El aumento del componente base y de los incrementos por desempeño institucional y por desempeño colectivo de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, contenido en los numerales 1), 2) y 3) del artículo anterior, no será aplicable al personal perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El aumento al incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, contenido en el numeral 2) del artículo anterior, no será aplicable a quienes desempeñen los cargos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la ley Nº 19.863.

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.882:

1) Derógase el artículo segundo.
2) En el artículo sexto:
   a) Sustitúyese, en el inciso primero, la frase "para aquel servicio que, siendo beneficiario de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, se haya destacado", por la siguiente: "para aquellas tres instituciones que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado".
   b) Intercálase el siguiente inciso tercero, pasando los actuales tercero y cuarto a ser quinto y sexto, respectivamente:

   "El personal beneficiario de este premio, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto, cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.".

3) En el artículo vigésimo octavo:

Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, en el inciso segundo, los actuales guarismos "6%" y "3%" por los que a continuación se indican para cada uno de los períodos señalados:

- Año 2007:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	7,7%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,85%

- Año 2008:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	9,3%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	4,65%

- Año 2009:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	11%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	5,5%

- A partir del Año 2010:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	12,6%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	6,3%

4) En el artículo trigésimo primero:

a) Sustitúyese, en el inciso segundo, la frase "No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3° del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%", respectivamente" por la siguiente:
"Los porcentajes por incremento al desempeño institucional para el personal del Consejo de Defensa del Estado serán para cada período que se indica, los siguientes:

- Año 2007:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	5,7%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	2,85%

- Año 2008:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	7,3%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,65%

- Año 2009:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	9%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	4,5%

- A partir del Año 2010:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	10,6%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	5,3%".

b) Agrégase el siguiente inciso cuarto:
"El personal de planta y a contrata del Consejo de Defensa del Estado que perciba el incremento por desempeño institucional, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento y cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho incremento, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.".

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.646:

1) Sustitúyense, a contar del 1 de enero de 2007, para cada período según se señala, los porcentajes indicados en la columna "porcentaje de asignación fija" de la asignación especial de estímulo en su componente fijo, establecido en la tabla contenida en el artículo 4°, de la siguiente forma:

ESCALAFON	GRADOS	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	A partir del AÑO 2010
Directivo	1 a 9	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Profesional	5 al 7	35,2%	36,5%	37,7%	39%
	8 al 10	32,2%	33,5%	34,7%	36%
	11 a 12	29,2%	30,5%	31,7%	33%
	13 al 14	26,2%	27,5%	28,7%	30%
	15 al 17	23,2%	24,5%	25,7%	27%
Fiscalizador	10 al 11	35,2%	36,5%	37,7%	39%
	12 al 13	32,2%	33,5%	34,7%	36%
	14	31,2%	32,5%	33,7%	35%
	15	29,2%	30,5%	31,7%	33%
Tecnico	14 al 16	29,2%	30,5%	31,7%	33%
	17 al 19	25,2%	26,5%	27,7%	29%
Administrativo	16 al 17	23,2%	24,5%	25,7%	27%
	18	22,2%	23,5%	24,7%	26%
	19 al 20	21,7%	23%	24,2%	25,5%
Auxiliar	19 al 22	21,7%	23%	24,2%	25,5%

2) Sustitúyense para cada período según se señala, los porcentajes de la asignación mensual de defensa judicial, establecida en el artículo 10, de la siguiente forma:

PLANTA/CARGOS	GRADOS	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	A partir del AÑO 2010
Presidente del Consejo	1B	155,2%	156,5%	157,7%	159%
Abogado Consejero	1C	150,2%	151,5%	152,7%	154%
Directivos	2°	130,2%	131,5%	132,7%	134%
Directivos	3° y 4°	105,2%	106,5%	107,7%	109%
Directivos	5° y 6°	70,2%	71,5%	72,7%	74%
Directivos	7° y 8°	60,2%	61,5%	62,7%	64%
Directivos	9°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Directivos	11°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Profesionales	4°	65,2%	66,5%	67,7%	69%
Profesionales	5° y 6°	55,2%	56,5%	57,7%	59%
Profesionales	7°	45,2%	46,5%	47,7%	49%
Profesionales	8°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Profesionales	9° al 12°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Técnicos	8° al 17°	40,2%	41,5%	42,7%	44%
Técnicos	18° y 19°	35,2%	36,5%	37,7%	39%
Administrativos	10° al 25°	30,2%	31,5%	32,7%	34%
Auxiliares	20° al 25°	25,2%	26,5%	27,7%	29%

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.490:

1) Derógase, a contar del 1 de enero de 2008, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, la bonificación de estímulo por desempeño funcionario, no imponible, establecida en su artículo 3º, sustituyéndola a partir de dicha fecha por el incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7º de la ley Nº 19.553. El personal de planta y a contrata que perciba este incremento tendrá derecho a la bonificación a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553, en las mismas condiciones que establece dicha norma, destinada a compensar las deducciones que por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto el referido incremento.
   Los porcentajes del incremento a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a la progresión que a continuación se indica:

- Año 2008:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	5,55%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	2,77%

- Año 2009:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	6,05%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,02%

- A partir del Año 2010:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	6,55%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,27%

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el Director del Fondo Nacional de Salud tendrá derecho a percibir el incremento por desempeño colectivo en un monto equivalente al 5% de la base de cálculo correspondiente.

Durante el año 2008, el incremento por desempeño colectivo se pagará en relación al cumplimiento de las metas de gestión que se definan, para cada uno de los equipos, unidades o áreas de trabajo, en el segundo semestre del año 2007.

2) Sustitúyense los porcentajes de la bonificación por desempeño institucional establecidos en el ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO de la ley Nº 19.882, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, por los que a continuación se indican:
   a) A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007 será de hasta un 20,9%;
   b) Durante el año 2008 será de hasta un 23,2%;
   c) Durante el año 2009 será de hasta un 25,6%, y
   d) A partir del 1 de enero de 2010, será de hasta un 28%.

Artículo 6°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 19.479:

1) Modifícase la letra c) del artículo 11, de la siguiente forma:
   - Sustitúyese el numeral i) por el siguiente:
   "i) El treinta y tres por ciento de los funcionarios de cada planta de personal mejor evaluados, separadamente, por la Junta Calificadora Central y por cada una de las Juntas Calificadoras Regionales, o por varias de ellas conjuntamente, tendrá derecho, a los porcentajes que se indican, para cada uno de los años que se señalan:
   A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será un 15,7%.
   Durante el año 2008, será un 17,5%.
   Durante el año 2009, será de un 19,2%.
   A partir del 1 de enero de 2010, será de un 21%.".
   - Sustitúyese el numeral ii) por el siguiente:

"ii) Los funcionarios que les sigan en el orden descendente de evaluación, hasta completar el sesenta y seis por ciento de los mejor evaluados respecto de cada planta, tendrán derecho, a los porcentajes que se indican, para cada uno de los años que se señalan:
A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será un 7,85%.
Durante el año 2008, será un 8,75%.
Durante el año 2009, será de un 9,6%.
A partir del 1 de enero de 2010, será de un 10,5%.".

2) Sustitúyense los porcentajes de la bonificación mensual por productividad de que trata el artículo 14, modificados por el artículo trigésimo de la ley Nº 19.882, por los siguientes:
A contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007, será de hasta un 16,2%.
Durante el año 2008 será de hasta un 17,3%.
Durante el año 2009 será de hasta un 18,5%.
A partir del 1 de enero de 2010 será de hasta un 19,6%.

Artículo 7°.- Increméntanse para cada período según se señala, los montos mensuales de la "asignación de control" establecida en el artículo 1° de la ley Nº 19.663, vigentes a las fechas que se indican, de la siguiente forma:

a) En 1,2% a contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2007.
b) En 2,5% durante el año 2008, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente.
c) En 3,7% durante el año 2009, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra b) precedente.
d) En 5,0% a partir del 1 de enero de 2010, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra c) precedente.

Para efectos de aplicar los porcentajes señalados precedentemente se estará a la base de cálculo establecida en el artículo 30, letra b), numeral 2) de la ley Nº 19.917.

Los porcentajes por incremento al desempeño colectivo del personal de la Contraloría General de la República a que se refiere el artículo trigésimo segundo de la ley Nº 19.882, serán para cada período que se indica, los siguientes:

- Año 2007:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	5,7%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	2,85%

- Año 2008:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	7,3%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	3,65%

- Año 2009:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	9%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	4,5%

- A partir del Año 2010:

i) Cumplimiento de 90% o más de las metas	10,6%
ii) Cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas	5,3%".

Artículo 8°.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2007, para el personal de planta y a contrata de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la ley Nº 18.091, una asignación especial, cuyo monto mensual por grado será el siguiente:

Grado 12°	$ 1.893	Grado 18°	$ 11.794
Grado 13°	$ 3.602	Grado 19°	$ 7.772
Grado 14°	$ 4.564	Grado 20°	$ 8.068
Grado 15°	$ 5.278	Grado 21°	$ 9.057
Grado 16°	$ 6.504	Grado 22°	$ 10.688
Grado 17°	$ 5.891	Grado 23°	$ 12.102

Los valores anteriores se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que se determinen para las remuneraciones del sector público.

Artículo 9º.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2007, una asignación por desempeño para el personal de planta y a contrata de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la ley Nº 18.091; los empleados civiles de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de la Defensa Nacional, y para los profesionales funcionarios regidos por la ley Nº 15.076 que se desempeñen en jornadas de 11, 22, 33 ó 44 horas semanales en Gendarmería de Chile, en el Servicio Agrícola Ganadero, en el Instituto Nacional de Deportes, en la Dirección General de Aeronáutica Civil, en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y en la Dirección de Previsión de Carabineros.

Esta asignación contendrá un componente base y otro variable asociado a la ejecución, por parte de las instituciones, de metas anuales de eficiencia institucional. El grado de cumplimiento de las referidas metas será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.

El componente base ascenderá al 5,0% aplicado sobre la base de cálculo señalada en el artículo siguiente. El componente variable será de hasta un 6,6%, sobre igual base, para aquellos funcionarios que laboren en instituciones que hayan alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de las metas anuales de eficiencia institucional a que se hayan comprometido. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior a un 90% el porcentaje será de un 3,3%. Todo cumplimiento inferior al 75% no dará derecho a incremento alguno.

El Jefe Superior de la institución propondrá anualmente al Ministro del cual dependa o con el que se relacione, las Metas de Eficiencia Institucional, especificando las metas de gestión y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios. Dicho Ministerio, conjuntamente con el de Hacienda, mediante decreto supremo, fijará, usando como antecedente la propuesta institucional, las metas de eficiencia institucional a alcanzar cada año. La formulación de metas de eficiencia institucional propuesta anualmente deberá ajustarse al Programa Marco que al efecto establezca el Ministro del ramo conjuntamente con el Ministerio de Hacienda.

Para los efectos previstos en el inciso anterior se podrá disponer la creación de las instancias técnicas necesarias para controlar y evaluar el desarrollo de las Metas de Eficiencia Institucional y el cumplimiento de los objetivos comprometidos por las instituciones.

Un decreto supremo del Ministerio del ramo, suscrito además por el Ministro de Hacienda, señalará el grado de cumplimiento de las metas de eficiencia institucional que se haya alcanzado anualmente.

Los decretos supremos a que se refieren los incisos anteriores así como el que apruebe el Programa Marco serán dictados bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República"[1].

La concesión del componente variable respecto de los profesionales funcionarios regidos por la ley Nº 15.076, a que se refiere el inciso primero de este artículo, se sujetará en todo a las normas que regulan el otorgamiento del incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización de la ley Nº 19.553, en las instituciones en las que laboran.

La asignación especial se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual de los porcentajes establecidos en el inciso tercero de este artículo.

Esta asignación tendrá carácter tributable e imponible para fines de previsión y salud. Para determinar los impuestos e imposiciones a que se encuentre afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

A este beneficio se le aplicará lo dispuesto en el artículo 72 del decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Para la aplicación de la asignación a que se refiere este artículo respecto al personal de las Subsecretarías de Guerra, Marina y Aviación, no regirá lo dispuesto en el artículo 2º del decreto con fuerza de ley Nº 1 (G), de 1999, del Ministerio de Defensa Nacional.

Artículo 10.- El monto de la asignación por desempeño a que se refiere el artículo anterior se determinará aplicando los porcentajes correspondientes, sobre la base de los siguientes estipendios, según corresponda:

1) Respecto al personal de las instituciones que tienen derecho a percibir la asignación establecida en el artículo 17 de la ley Nº 18.091, la base de cálculo estará conformada por:
   a) Sueldo base;
   b) Asignación del artículo 6º del decreto ley Nº 3.551, de 1980;
   c) Asignación del artículo 4º de la ley Nº 18.717, y
   d) Asignación especial referida en el artículo 8° de la presente ley.

2) Respecto de los empleados civiles de planta y a contrata de las Subsecretarías de Guerra, Marina y Aviación, la base de cálculo estará conformada por:
   a) Sueldo en posesión;
   b) Asignación especial de grado efectivo de la letra b) del artículo 185 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra;
   c) Bonificación de mando y administración de la letra j) del artículo 185 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra;
   d) Asignación de la letra d) o de la letra f) del artículo 185 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra, y
   e) Bonificación especial del artículo 6° de la ley Nº 18.870.
3) Tratándose del personal de las Subsecretarías de Carabineros e Investigaciones, la base de cálculo estará conformada por:
   a) Sueldo en posesión;

1 Inciso agregado por el artículo 32, letra a), de la Ley Nº 20.233

b) Asignación especial de grado efectivo de la letra r) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1968, del Ministerio del Interior;
c) Bonificación de mando y administración de la letra l) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1968, del Ministerio del Interior;
d) Asignación de la letra e) o de la letra f) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1968, del Ministerio del Interior, y
e) Bonificación especial del artículo 6° de la ley Nº 18.870.

4) Tratándose del personal de cualesquiera de las Subsecretarías a que se refieren los dos numerales precedentes, remunerados por el sistema del decreto ley Nº 249, de 1973, el monto de la asignación se determinará sobre la base de cálculo a que se refiere el artículo 4° de la ley Nº 19.553.

5) Respecto a los profesionales funcionarios regidos por la ley Nº 15.076, a que se refiere el inciso primero del artículo 9° de la presente ley, el monto de la asignación se determinará aplicando los porcentajes correspondientes a la suma del sueldo base, la asignación profesional y la asignación sustitutiva del artículo 18 de la ley Nº 19.185 que corresponda a los grados de la Escala Única de Sueldos que en cada caso se indica:
a) Profesionales funcionarios que no gocen de trienios: Grado 13°;
b) Profesionales funcionarios que tengan un trienio: Grado 11°;
c) Profesionales funcionarios que tengan dos trienios: Grado 10°;
d) Profesionales funcionarios que tengan tres trienios: Grado 8°;
e) Profesionales funcionarios que tengan cuatro o cinco trienios: Grado 7°;
f) Profesionales que tengan seis, siete u ocho trienios: Grado 6°, y
g) Profesionales que tengan nueve o más trienios: Grado 5°.

El monto de la asignación de los profesionales funcionarios a que se refiere este numeral corresponde a una jornada de 44 horas semanales. Los profesionales con jornadas de 33, 22 u 11 horas semanales, tendrán derecho a la asignación en proporción a su jornada.

La asignación de desempeño no se considerará, respecto al personal a que se refiere este numeral, para determinar la limitación máxima de rentas establecidas en el inciso final del artículo 11 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2001, del Ministerio de Salud, texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 15.076, ni las limitaciones a los montos de las asignaciones de estímulo y de la percepción conjunta de las asignaciones de estímulo y de responsabilidad, señaladas en la letra b) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 9° de dicho cuerpo legal, respectivamente.

Artículo 11.- Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo emanado del Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de las metas de eficiencia institucional a que se refiere el artículo 9° de la presente ley, así como la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes del componente variable de la asignación de desempeño a que se refiere el mencionado artículo; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas de eficiencia institucional; los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones, y toda otra norma necesaria para el adecuado otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 9° precedente. En este reglamento, se dispondrán, además, los mecanismos y procedimientos para la formulación del Programa Marco y la forma de funcionamiento de las instancias técnicas que apoyarán la evaluación y análisis de las metas de eficiencia.

El reglamento a que se refiere el inciso precedente regirá a contar del 30 de septiembre de 2007[2].

2 Inciso agregado por el artículo 32, letra b), de la Ley Nº 20.233

Artículo 12.- El personal al que se aplican los artículos 8º y 9º de la presente ley tendrá derecho a la bonificación a que se refiere el artículo 8° de la ley Nº 19.553, en las mismas condiciones que establece dicha norma, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que estén afectos las remuneraciones contempladas en dichos artículos.

Artículo 13.- Concédese, a contar del 1 de enero de 2007, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley Nº 249, de 1974 y del Título I del decreto ley Nº 3.551, de 1980, y a los de la Dirección General de Aeronáutica Civil que se desempeñen en la Primera, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Esta bonificación tendrá los valores trimestrales que para cada zona y período se indican, de conformidad al siguiente cronograma:

Cobertura	Montos Trimestrales en cada año			
	A contar del 1 Enero de 2007	A contar del 1 Enero de 2008	A contar del 1 Enero de 2009	A contar del 1 Enero de 2010
Trabajadores que se desempeñen en la I y II Regiones	$82.464.-	$109.701.-	$136.938.-	$165.000.-
Trabajadores que se desempeñen en la XI y XII Regiones y provincias de Palena y de Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández	$157.059.-	$190.113.-	$213.552.-	$243.000.-
Trabajadores que se desempeñen en la provincia de Chiloé	$31.500.-	$54.000.-	$72.000.-	$90.000.-

La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

Decláranse bien pagados los montos percibidos por los funcionarios beneficiarios de la asignación del artículo 11 de la ley Nº 19.553 y de la bonificación del artículo 2° de la ley Nº 19.882, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 1 del mes de inicio del trimestre de pago posterior a la fecha de publicación de esta ley, los que se imputarán a la liquidación retroactiva de la bonificación trimestral vigente para este año. A partir de dicha fecha corresponderá el pago correspondiente al trimestre respectivo, de conformidad a la tabla precedente.

Respecto de los funcionarios que no tenían derecho a las asignaciones referidas en el inciso anterior, la bonificación establecida en este artículo se pagará de manera retroactiva, junto con las remuneraciones correspondientes al mes de inicio del trimestre de pago posterior a la fecha de publicación de esta ley.

Los montos señalados en el inciso segundo del presente artículo no estarán afectos al reajuste general de remuneraciones para los años ahí señalados, a menos que expresamente así se establezca.

Artículo 14.- Suprímese, a contar de la publicación de la presente ley, el inciso cuarto del artículo 6° de la ley Nº 18.902.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La sustitución de los porcentajes correspondientes a los componentes de la asignación de modernización a que se refiere la modificación introducida por los numerales 1), 2), y 3) del artículo 1° de la presente ley, se sujetará a la progresión que a continuación se indica para cada uno de los años que se señalan:

Año 2007:

Componente Base	11,2%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	5,7%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	5,0%

Año 2008:

Componente Base	12,5%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	6,3%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	6,0%

Año 2009:

Componente Base	13,7%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	7,0%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	7,0%

Año 2010:

Componente Base	15,0%
Incremento por Desempeño Institucional, hasta	7,6%
Incremento por Desempeño Colectivo, hasta	8,0%

Artículo segundo.- La modificación introducida por el numeral 2) del artículo 3° de la presente ley comenzará a regir a contar del 1 de enero de 2008.

Artículo tercero.- La bonificación a que se refiere el literal b) del numeral 4) del artículo 3° de la presente ley regirá a contar del 1 del mes siguiente a la publicación de esta ley.

Artículo cuarto.- Los porcentajes correspondientes a los componentes de la asignación por desempeño a que se refiere el artículo 9° de esta ley, se sujetará a la progresión que a continuación se indica para cada uno de los años que se señalan:

Año 2007:

Componente Base	2,9%
Componente Variable, hasta	0%

Año 2008:

Componente Base	2,5%
Componente Variable, hasta	3,3%

Año 2009:

Componente Base	3,7%
Componente Variable, hasta	5,0%

Año 2010:

Componente Base	5,0%
Componente Variable, hasta	6,6%

Artículo quinto.- Las resoluciones que se dicten para otorgar remuneraciones y otros beneficios equivalentes a los otorgados en la presente ley, según corresponda, respecto de los trabajadores de las entidades cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo al artículo 9º del decreto ley Nº 1.953, de 1977, regirán a contar del 1 de enero de 2007.

Quedarán excluidos de la aplicación del inciso precedente los establecimientos de salud de carácter experimental creados en virtud del artículo 6° de la ley Nº 19.650.

Artículo sexto.- Establécese, por una sola vez, un bono de retiro de naturaleza laboral para el personal que, a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, desempeñe un cargo de carrera o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo en las entidades remuneradas por los sistemas del decreto ley Nº 249, de 1974, incluido el de la Presidencia ubicado del grado 4° e inferiores; del Título I del decreto ley Nº 3.551, incluido el de la Contraloría General de la República ubicado del grado 4° e inferiores; del artículo 9º del decreto ley Nº 1.953, de 1977 y a aquellos que, en la calidades señaladas precedentemente, se desempeñen en instituciones regidas por la ley Nº 16.752; el título VII de la ley Nº 19.284; la ley Nº 17.995 y el decreto con fuerza de ley Nº 1-18.632, de 1987, del Ministerio de Justicia; la ley Nº 18.837, el decreto ley Nº 444, de 1974; el decreto ley Nº 1.487, de 1976; la ley Nº 5.077, y los profesionales funcionarios regidos por la ley Nº 15.076, con excepción de aquellos que se desempeñen en las instituciones a que se refiere la ley Nº 19.490.

Sin embargo, no corresponderá este bono especial de retiro al personal de las instituciones mencionadas en la ley Nº 19.490, con excepción del Fondo Nacional de Salud; ni el personal de las instituciones regidas por las leyes Nºs. 18.593 y 18.460.

Tampoco corresponderá este bono especial de retiro a los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos de salud experimental creados en virtud del artículo 6º de la ley Nº 19.650.

El personal mencionado en el inciso primero tendrá derecho al bono siempre que se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, cotice o hubiere cotizado, según corresponda, de conformidad al artículo 17 de dicho cuerpo legal, en dicho sistema por el ejercicio de su función pública y cumpla los requisitos del artículo siguiente.

Artículo séptimo.- Para tener derecho al bono del artículo precedente será necesario cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1) Tener, o cumplir entre el 30 de junio de 2006 y el 31 de julio de 2010, a lo menos 20 años de servicios, continuos o discontinuos, en las instituciones que conforman la Administración Central del Estado. Tratándose de personal que estuviere comprendido en la definición de exiliado, contenida en la letra a) del artículo 2° de la ley Nº 18.994, que hubiese sido registrado como tal por la Oficina Nacional de Retorno, la exigencia precedente se rebajará a 15 años continuos o discontinuos.

   Respecto del personal que habiendo cumplido las edades señaladas en el numeral siguiente en los plazos ahí exigidos, no tenga los veinte o quince años de servicios, según corresponda, el plazo de 180 días a que se refiere el numeral 3) se computará desde la acreditación de los referidos años de servicio, sin que con ello se altere la exigencia dispuesta en orden a cumplir la edad o los años exigidos al 31 de julio de 2010;

2) Tener o cumplir 65 o más años de edad, en el caso de los hombres y 60 o más años de edad, en el caso de las mujeres, entre el 30 de junio de 2006 y 31 de julio de 2010, y

3) Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo en las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo anterior, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 180 días siguientes a cumplir 65 años en el caso de los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 180 días siguientes al 31 de julio de 2010. Respecto de quienes a la fecha de publicación de la presente ley tuvieren cumplidos o cumplan 65 años de edad, el plazo de 180 días se computará desde la referida publicación.

   Si el trabajador no cesa en su cargo o termina su contrato dentro de los plazos señalados precedentemente, se entenderá que renuncia irrevocablemente a dicho beneficio.

   Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del decreto ley Nº 3.500, de 1980, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable.

Artículo octavo.- El personal que preste servicios en jornadas parciales para acceder al bono deberá renunciar al total de horas que sirva en las entidades señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley.

El monto del beneficio establecido en el artículo siguiente será para jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales, calculándose en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario si esta última fuera inferior.

Los funcionarios que desempeñen funciones en más de una institución a las que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley, con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, sólo tendrán derecho a un bono, correspondiente a las mencionadas cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo noveno.- El monto del beneficio se expresará en unidades tributarias mensuales correspondientes al mes en el que funcionario haya cesado en su cargo o terminado su contrato de trabajo, de conformidad a la siguiente tabla:

	MONTO DEL BENEFICIO
Estamento Auxiliar y Administrativo	311 unidades tributarias mensuales
Estamento Técnico	404 unidades tributarias mensuales
Estamento Profesional, Directivo y Fiscalizador	622 unidades tributarias mensuales

Para estos efectos, se entenderá por profesionales, además, a todos los funcionarios que perciban la asignación profesional del artículo 3° del decreto ley Nº 479, de 1974, así como a los que se refieren: i) el inciso primero del artículo 2° y el artículo 14, ambos de la ley Nº 19.699, con excepción del personal perteneciente a las Fuerzas Armadas; ii) el artículo sexagésimo octavo de la ley Nº 19.882, e iii) el artículo 1° de la ley Nº 20.142, con excepción del personal perteneciente a Carabineros de Chile. Asimismo, se considerarán profesionales todos aquellos que estén en posesión de un título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

"Respecto de los funcionarios que siendo titulares de un cargo de carrera desempeñaren otro en calidad de suplentes, el monto del bono a que se refiere el inciso primero se calculará respecto del estamento en que tuviere la titularidad de su cargo de carrera.

Los funcionarios a contrata que reúnan las exigencias de los artículos precedentes y que en los últimos veinticuatro meses anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando desde un cargo de planta a un empleo a contrata, el monto del beneficio a que se refiere el inciso primero será el que correspondiere al grado original de planta que poseía al momento de cambiar la calidad jurídica."[3].

Artículo décimo.- El bono no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la ley Nº 19.882, con la indemnización por años de servicio a que se refiere el artículo 163 del Código del Trabajo y con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

Artículo undécimo.- El personal que es beneficiario de la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la ley Nº 19.882 y que se acoja al bono a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley no quedará afecto a lo establecido en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo octavo y en el artículo noveno, ambos de la ley Nº 19.882, rigiéndose la postulación de ambos beneficios a las reglas que se señalan en el artículo siguiente.

Artículo duodécimo.- El personal que cumpla con los requisitos establecidos para acceder al bono especial de retiro y la bonificación del Título II de la ley Nº 19.882, cuando corresponda, deberá comunicar la decisión de renunciar voluntariamente a su cargo o, en su caso, informar que ha terminado su contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo y adjuntar los demás antecedentes necesarios en el departamento de personal o en la unidad que desempeñe dichas tareas, conforme a las edades y plazos establecidos en los numerales 2) y 3) del artículo séptimo transitorio de esta ley.

Artículo décimo tercero.- La comunicación señalada en el artículo anterior deberá acompañarse de los siguientes documentos, en original:

a) Certificado de nacimiento.
b) Documento que comunique su decisión de renunciar voluntariamente al cargo, indicando la fecha en que se hará dejación del mismo, la que deberá ajustarse a las edades y plazos establecidos en los numerales 2) y 3) del artículo séptimo transitorio de esta ley.
c) Finiquito de su contrato de trabajo en el que conste que ha terminado su relación laboral en alguna de las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.
d) Certificado otorgado por el Instituto de Normalización Previsional o la Administradora de Fondos de Pensiones, según corresponda, que certifique la situación señalada en el artículo 68 bis del decreto ley Nº 3.500, de 1980. El certificado deberá indicar que el funcionario cumple con los requisitos necesarios para obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, en cualquier régimen previsional, por la realización de labores calificadas como pesadas y respecto de las cuales se haya efectuado la cotización del artículo 17 bis del decreto ley Nº 3.500, de 1980, o certificado de cobro anticipado de bono reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema conforme al inciso tercero del artículo 12 transitorio de este mismo decreto ley, según corresponda. Este certificado sólo deberá adjuntarlo el funcionario que se acoja a lo dispuesto en el inciso final del artículo séptimo y en el inciso quinto del artículo décimo noveno transitorio de esta ley.
e) Certificados de las instituciones de la Administración del Estado en las que hayan prestado servicios, indicando la calidad jurídica en las que estuvieron nombrado y/o contratados y los períodos respectivos.

3 Incisos tercero y cuarto, nuevos, incorporados por el artículo 32, letra c), de la Ley Nº 20.233.

Artículo décimo cuarto.- El departamento de personal o la unidad que desempeñe dichas tareas, efectuará la verificación de los requisitos para acceder al bono especial de retiro dentro del plazo de quince días contados desde la presentación de la comunicación señalada en el artículo décimo segundo precedente.

Artículo décimo quinto.- El Jefe Superior del Servicio al que pertenece el funcionario beneficiario, dictará una resolución que ordene el pago del bono especial de retiro y determine el monto a que éste asciende.

Artículo décimo sexto.- El bono se devengará y pagará, por la institución en que el funcionario haya cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, en una sola cuota a contar del mes subsiguiente al de la total tramitación del acto administrativo que concede el bono especial de retiro.

Artículo décimo séptimo.- Los funcionarios que cesen en sus cargos o empleos y perciban el bono a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley no podrán ser nombrados ni contratados, ya a sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna de las instituciones que conforman la Administración del Estado, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades tributarias anuales, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo décimo octavo.- Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo sexto transitorio que hayan obtenido u obtengan pensión de invalidez que establece el decreto ley Nº 3.500, de 1980, podrán acceder al bono especial de retiro siempre que cumplan, en el período establecido en el numeral 2) del artículo séptimo transitorio de esta ley, las edades ahí señaladas y acrediten el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el inciso primero del artículo sexto transitorio en el cual hubiere cesado en funciones, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el inciso anterior y hasta los 90 días siguientes a él. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono especial de retiro dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

Para los referidos trabajadores, el bono se devengará y pagará por la institución en que se hayan desempeñado al momento de pensionarse, a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

En todo lo no previsto en este artículo el otorgamiento del beneficio se regirá por las normas señaladas en los artículos precedentes, en cuanto le fueren aplicables.

Artículo décimo noveno.- Las personas que, a la fecha de publicación de la ley, hayan cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo en las instituciones señaladas en el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, sea por renuncia voluntaria, o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho al bono especial de retiro en la medida que cumplan los requisitos siguientes:

1) Haber cumplido los 65 o más años de edad, en el caso de los hombres y 60 o más años de edad, en el caso de las mujeres, entre el 30 de junio de 2006 y la fecha de publicación de esta ley.
2) Que el cese en funciones o el término del contrato de trabajo a que se refiere el encabezado de este artículo se haya producido entre el 30 de junio de 2006 y la fecha de publicación de esta ley.

3) Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo sexto transitorio en los referidos organismos a la fecha del cese de funciones o término del contrato de trabajo.
4) Estar afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, y haber cotizado en él por el ejercicio de su función pública.
5) Haber tenido a lo menos 20 años de servicios, continuos o discontinuos, en las instituciones que conformen la administración del Estado a la fecha del cese de funciones o término del contrato de trabajo establecido en el numeral 2).

Las personas afectas al presente artículo, presentarán sus solicitudes ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el inciso primero del artículo sexto transitorio en el cual hubieren cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley y hasta dentro de los 90 días siguientes a ella. Con todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

Para quienes se aplique este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

Respecto de las personas mencionadas en el inciso primero de este artículo que hubieren obtenido la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el Título II de la ley Nº 19.882, no regirá lo señalado en el artículo undécimo transitorio de la presente ley.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere el artículo 68 bis del decreto ley Nº 3.500, de 1980, por iguales causales, procedimiento y tiempo computable.

En todo lo no previsto en este artículo, el otorgamiento del beneficio se regirá por las normas señaladas en los artículos precedentes, en cuanto le fueren aplicables.

Artículo vigésimo.- El bono especial de retiro a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley se agotará el 31 de julio de 2010 y se devengará respecto de las personas que hasta dicha fecha hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo séptimo transitorio.

Artículo vigésimo primero.- Concédese un bono, por una sola vez, al personal a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de la presente ley, incluidos los que se desempeñen en el Fondo Nacional de Salud, que se encuentren en servicio al 1 de enero de 2007 y lo estén también a la fecha de pago del bono.

Con todo, no tendrán derecho a este beneficio los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos de salud experimental creados en virtud del artículo 6º de la ley Nº 19.650.

Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el mes siguiente a la publicación de la presente ley.

El monto será de $125.000.- para quienes perciban en el mes anterior al pago del bono una remuneración líquida igual o inferior a $600.000.- mensuales y de $100.000.- para aquellos que, a esa misma fecha, perciban una remuneración líquida que supere tal cantidad y no exceda de $1.900.000.- Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo vigésimo segundo.- No obstante lo dispuesto en el artículo 14 de la presente ley, tratándose de la Superintendencia de Servicios Sanitarios el pago de la asignación de

desempeño que se crea en virtud del artículo 9° de la presente ley, durante el año 2008 se efectuará en relación al cumplimiento de las metas de eficiencia institucional que hayan comprometido, el año 2007, para efectos de lo previsto en el inciso cuarto del artículo 6° de la ley Nº 18.902.

Artículo vigésimo tercero.- El artículo 9° de la presente ley no será aplicable a la Subsecretaría de Carabineros de Chile en tanto no tenga empleados civiles de planta o a contrata. Con todo, el referido Subsecretario tendrá derecho a un 11,6% de la base de cálculo respectiva, el que se concederá sujeto a la progresión que, en total para cada año, señala el artículo cuarto transitorio de la presente ley.

Artículo vigésimo cuarto.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley se financiará con los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades a que a ella se refiere, y en lo que no alcanzare para el 2007, se complementará con los recursos provenientes de la partida 50 del Tesoro Público.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de agosto de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2008/DO 05/12/2008 LEY 20.305 2008
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Normas Generales
PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Hacienda
LEY NÚM. 20.305

Ley Nº 20.305. Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Establécese un bono de naturaleza laboral de $50.000 mensuales, en adelante el bono, para el personal que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley desempeñe un cargo de planta o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo, en los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley Nº 18.575; el decreto Nº 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley Nº 10.336; el decreto Nº 291, de 1993, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido de la ley Nº 19.175; la ley Nº 18.838; el párrafo 2° del título III de la ley Nº 18.962; la ley Nº 16.752; el título VII de la ley Nº 19.284; la ley Nº 19.140; los artículos 4° letra i) y 19 de la ley Nº 18.348; las leyes Nº 17.995 y Nº 18.632, y las municipalidades, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados o se traspasen a dichas municipalidades en virtud de lo dispuesto por el decreto con fuerza de ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

El personal mencionado en el inciso anterior tendrá derecho al bono siempre que se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, y cotice en dicho sistema por el ejercicio de su función pública y cumpla con los requisitos del artículo 2°.

Artículo 2°.- Para tener derecho al bono del artículo anterior será necesario cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo 1° en los referidos organismos o en sus antecesores legales, tanto a la fecha de la postulación para acceder al bono como con anterioridad al 1 de mayo de 1981;
2. Tener a lo menos 20 años de servicios en las instituciones señaladas en el artículo anterior o las que sean sus antecesores legales, a la fecha de la publicación de la presente ley.
3. Tener una tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55% y acceder a una pensión de vejez líquida regida por el decreto ley Nº 3.500, de 1980, igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, a que se refiere el artículo 9° de la ley Nº 19.200, vigente a la fecha en que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicite la información señalada en el inciso segundo del artículo 3°. Para este efecto se entenderá por:
   a) Pensión de vejez líquida. Es aquella pensión de vejez otorgada según el decreto ley Nº 3.500, de 1980, a que pueda tener derecho el personal afecto a la presente ley,

descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex -cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.

Para efectos del párrafo anterior de este literal, la estimación del monto de la pensión de vejez líquida corresponderá al menor valor entre la proyección de:

i. La primera anualidad de la modalidad de retiro programado establecida en el decreto ley Nº 3.500, de 1980. Dicha proyección se efectuará considerando el Fondo de Pensiones en que se encontraren las cotizaciones obligatorias. Sin embargo, si éstas estuvieren en los Fondos de Pensiones Tipo A y B, la proyección deberá efectuarse en el Fondo de Pensiones Tipo D. Con todo, en la estimación de dicho monto se descontará el valor presente de la cuota mortuoria, calculada con los mismos parámetros utilizados en la estimación de la pensión de vejez señalados precedentemente, o

ii. Una renta vitalicia inmediata del decreto ley Nº 3.500, de 1980, sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha en que la Administradora de Fondos de Pensiones solicite la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3° de la presente ley. Para este cálculo se utilizará la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, otorgadas de conformidad al decreto ley Nº 3.500, de 1980, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe la referida solicitud.

Lo dispuesto en el párrafo precedente, es sin perjuicio de la modalidad de pensión de vejez a que opte el beneficiario del bono al momento de pensionarse.

Para lo anterior, la administradora de fondos de pensiones considerará el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual incluido el Bono de Reconocimiento a que tenga derecho el trabajador, al último día del mes en que la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones le solicitó la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3°. No se incluirán en dicho monto las cotizaciones voluntarias, los depósitos de ahorro previsional voluntario, ni los depósitos convenidos a que se refiere el artículo 20 del decreto ley Nº 3.500, de 1980.

b) Remuneración promedio líquida. Es el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información señalada en el inciso primero del artículo 3°, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas.

Sin embargo, en los casos que a continuación se indican, la remuneración promedio líquida se calculará considerando el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 36 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas, las que se actualizarán de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior:

i) Respecto de aquellos funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior hayan

cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata.

ii) Respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada hayan cambiado de grado. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta, o de aumentos de grados por promoción o ascenso.

iii) Respecto de los trabajadores afectos al Código del Trabajo que en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes señalada hayan aumentado sus remuneraciones, y ese aumento no tenga su origen en reajustes generales de remuneraciones otorgados al sector público o en alguna otra ley.

iv) Respecto de los trabajadores que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada no hubieren percibido remuneraciones mensuales por encontrarse designados en comisión de servicio o con permiso sin goce de remuneraciones.

c) Tasa de reemplazo líquida. La expresión porcentual del cuociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de vejez líquida determinado de conformidad con la letra a) precedente, por la remuneración promedio líquida calculada según la letra b) anterior.

4. Tener cumplidos 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad tratándose de las mujeres.
5. Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, en las instituciones señaladas en el artículo 1º, sea por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad con el decreto ley Nº 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse las edades señaladas en el número anterior, según corresponda.

   El personal que preste servicios por jornadas parciales deberá renunciar al total de horas que sirvan en las entidades mencionadas en el artículo anterior.

   Podrá acceder al bono el personal que cese en sus funciones o termine su contrato de trabajo, por las causales señaladas en el número anterior hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3°.- El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, a partir del primer mes del semestre anterior a aquel en que el trabajador cumpla las edades señaladas en el número 4 del artículo 2°, se entenderá facultado para requerir de los organismos previsionales y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, la estimación acerca de la tasa de reemplazo líquida del trabajador de conformidad a lo dispuesto en el número 3 del artículo anterior. Para ello, el jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, informará a dichos organismos y Superintendencia, la remuneración promedio líquida del trabajador según lo establecido en el número antes señalado. Además, deberá adjuntar una declaración del trabajador sobre sus eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, a menos que éste no la proporcione. Dicha declaración se efectuará de acuerdo a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones deberá solicitar los antecedentes necesarios a las administradoras de fondos de pensiones.

Los organismos previsionales y la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones deberán remitir la información señalada en el inciso primero dentro del plazo de 60 días, contado desde la recepción de solicitud de información. Sin embargo, si al

vencimiento de dicho plazo no estuviere informado el bono de reconocimiento del trabajador, la Superintendencia prorrogará ese plazo por 30 días.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, sumará las tasas de reemplazos líquidas informadas por las entidades señaladas en el inciso anterior y el resultado lo comunicará por escrito al trabajador.

El trabajador, a partir de la notificación de la comunicación dispuesta en el inciso anterior y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de las edades señaladas en el numeral 4 del artículo anterior, deberá presentar la solicitud para acceder al bono ante el jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad en la cual preste sus servicios.

En caso que el trabajador no haya sido notificado de la comunicación señalada en el inciso anterior y haya cumplido las edades indicadas en el numeral 4 del artículo 2°, deberá presentar ante el jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad a la cual pertenece la solicitud para acceder al bono dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de las edades antes mencionadas.

Con todo, si el trabajador no presenta la solicitud para acceder al bono dentro de los plazos señalados en los incisos quinto o sexto, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad a la que pertenece el trabajador, ordenará certificar a quien corresponda el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo anterior. Para ello, podrá requerir información de cualquier otro organismo público para efectos de lo previsto en dicho artículo.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, en ningún caso podrá conocer de la probable cuantía de la jubilación, pensión de vejez o el monto de los recursos registrados en la cuenta de capitalización individual del personal.

El acto administrativo que conceda el bono al funcionario deberá establecer que el pago se efectuará en la oportunidad que señala el artículo 8°. Dicho acto administrativo no está sujeto al trámite de toma de razón y deberá enviarse en original para su registro y control posterior a la Contraloría General de la República.

En el caso de las corporaciones municipales creadas en virtud de lo dispuesto por el decreto con fuerza de ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, remitirán a la municipalidad respectiva, todos los antecedentes del trabajador que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 2°. El municipio, con el mérito de dichos antecedentes, dictará el acto administrativo correspondiente, y cuando proceda los remitirá al Servicio de Tesorerías de conformidad al artículo 8°.

Artículo 4°.- El personal que preste servicios por jornada parcial en alguna de las instituciones señaladas en el artículo 1°, deberá presentar la solicitud a que se refiere el artículo anterior, al jefe superior de servicio o a la jefatura máxima de aquella entidad en la que tiene el mayor número de horas contratadas, en cualquier calidad jurídica. A igual número de horas contratadas, presentará la solicitud en aquella entidad en que tenga más años de servicios. Si tiene la misma cantidad de años de servicios, podrá presentar la solicitud en cualquiera de ellas. Además, deberá adjuntar una declaración jurada simple del número de horas que tengan contratadas, en cualquier calidad jurídica, en alguno de los servicios mencionados en el artículo 1°.

Para el personal al que se le aplica el presente artículo y que tenga más de un empleador de aquellos mencionados en el artículo 1°, se entenderá por remuneración promedio líquida, la suma de las remuneraciones promedio calculadas de acuerdo a la letra b) del numeral 3°

del artículo 2° que haya percibido en alguna de las calidades y organismos señalados en el artículo 1°, determinada por cada uno de los empleadores que hayan solicitado la información indicada en el inciso primero del artículo 3°.

Para lo dispuesto en el inciso anterior, la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones sumará las remuneraciones promedios líquidas informadas por los referidos empleadores y calculará la tasa de reemplazo líquida. En este caso, la Superintendencia informará dicha tasa con la individualización de los empleadores que remitieron informe sobre remuneraciones promedio líquidas y que fueron consideradas en la estimación de esa tasa, lo que deberá ser comunicado al trabajador por el empleador.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda remitirá copia del acto administrativo señalado en el inciso décimo del artículo anterior, a los demás empleadores que hubiere indicado el trabajador en su declaración jurada.

Artículo 5°.- El bono no será imponible y no constituirá indemnización, renta ni ingreso para ningún efecto legal. El derecho a impetrar o percibir el bono se extingue con el fallecimiento del beneficiario.

Artículo 6°.- El bono se pagará con los recursos provenientes del "Fondo Bono Laboral", que se formará del siguiente modo:

a) Con el aporte mensual de cada servicio u organismo señalado en el artículo 1°, el que ascenderá a un monto equivalente al 1% de las remuneraciones mensuales imponibles de sus trabajadores que, a la fecha del aporte, cumplan con los requisitos copulativos siguientes: tengan los años de servicios señalados en el numeral 2 del artículo 2°, que reúnan las calidades mencionadas en el artículo 1° con anterioridad al 1 de mayo de 1981, que estén afectos al sistema de pensiones establecido en el decreto ley Nº 3.500, de 1980 y que cumplan las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2°, a más tardar al 31 de diciembre de 2024, inclusive.

   Este aporte sólo se realizará hasta las remuneraciones que se devenguen en el mes de diciembre del año 2024.

b) Con el producto de la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo.

c) Con aporte fiscal, cuando los recursos señalados en las letras a) y b) de este artículo sean insuficientes para el pago de los bonos. Este aporte será de un monto equivalente a la diferencia entre el monto total que se debe pagar por concepto de bonos y los aportes indicados en la letras antes mencionadas.

Artículo 7°.- El Servicio de Tesorerías recaudará y administrará los recursos del "Fondo Bono Laboral". Para tal efecto, llevará una cuenta especial de dicho Fondo. En ella deberán ser enterados los aportes señalados en la letra a) del artículo anterior, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se hayan devengado las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Por cada día de atraso en el pago del aporte señalado en la letra a) del artículo 6°, se devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley Nº 18.010. Esta sanción será de responsabilidad del servicio u organismo respectivo, el que deberá solventar los recargos con su presupuesto ordinario sin que proceda suplemento alguno por esta causal. El Servicio de Tesorerías cobrará y recaudará dichos intereses y los enterará en el "Fondo Bono Laboral".

Con cargo a dicha cuenta especial, el Tesorero General del Servicio de Tesorerías sólo podrá girar en los siguientes casos:

a) Para dar cumplimiento a los actos administrativos de los jefes superiores de servicio respectivos que ordenen el pago del bono al personal que tenga derecho a él, y

b) Para hacer inversiones con los recursos del fondo.
Los recursos del "Fondo Bono Laboral" serán invertidos en los valores e instrumentos financieros según las normas y límites de inversión que establezca el Ministerio de Hacienda, a través de decreto supremo suscrito bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República".

Artículo 8°.- El Servicio de Tesorerías pagará el bono a los beneficiarios. Para ello, el jefe superior de servicio o jefatura máxima respectiva remitirá a dicho servicio copia del acto administrativo que concede el bono, adjuntando los antecedentes que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en los números 2 y 4 del artículo 2º, y la respuesta de los organismos previsionales y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones sobre la tasa de reemplazo líquida. Además, deberá informar la fecha en que comenzará a pagarse el bono al beneficiario.

El Servicio de Tesorerías podrá celebrar convenios con las administradoras de fondos de pensiones, compañías de seguros u otras entidades, para efectuar el pago del bono a través de ellas.

El bono se devengará y pagará al personal mencionado en el artículo 1º, que cumpla con las exigencias establecidas en el artículo 2º, a contar del mes subsiguiente al de la fecha en que dicho personal hubiere cesado en el cargo o terminado el contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad al decreto ley Nº 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Artículo 9°.- El personal que perciba el bono y que con posterioridad a la fecha de inicio de su percepción se reincorpore a alguna de las instituciones u organismos señalados en el artículo 1º, sea en calidad de titular, a contrata, contratado conforme al Código del Trabajo o a honorarios, deberá devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables. En ningún caso se podrá volver a percibir el bono.

Artículo 10.- Todas las cantidades en dinero señaladas en esta ley se reajustarán en el mes de enero de cada año, según la variación que experimente el índice de precios al consumidor en los 12 meses anteriores, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Artículo 11.- Las personas que perciban maliciosamente el bono que otorga esta ley, deberán devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderles según la legislación vigente.

Artículo 12.- Los trabajadores señalados en el artículo 1° que obtengan pensión de invalidez que establece el decreto ley Nº 3.500, de 1980, podrán acceder al bono una vez que cumplan las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2° y acrediten el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo, con excepción del determinado en el numeral 5°. En este caso, el personal deberá cumplir con el requisito que se establece en el numeral 1° de dicho artículo, tanto a la fecha en que obtuvo la pensión de invalidez como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el

inciso anterior y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de dichas edades. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncia a dicho beneficio.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

En este caso, el pensionado de invalidez señalado en el inciso primero del presente artículo deberá tener una tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55% y acceder a una pensión de invalidez líquida regida por el decreto ley Nº 3.500, de 1980, igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional a que se refiere el artículo 9º de la ley Nº 19.200, vigente a la fecha en que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicite la información señalada en el inciso segundo del artículo 3º.

Para lo dispuesto en el inciso anterior, la tasa de reemplazo líquida será la expresión porcentual del cuociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de invalidez líquida, por la remuneración promedio líquida. Para estos efectos se entenderá por:

a) Pensión de invalidez líquida: aquella que perciba el trabajador señalado en el inciso primero de conformidad al decreto ley Nº 3.500, de 1980, al momento de presentar la solicitud indicada en el inciso segundo de este artículo, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex -cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.
b) Remuneración promedio líquida: corresponderá a la última remuneración mensual que percibió el trabajador antes de obtener la pensión de invalidez mencionada en el inciso primero, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público, por el período comprendido entre la obtención de la pensión de invalidez y el cumplimiento de las edades indicadas en el numeral 4° del artículo 2°.

Para los referidos trabajadores, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente a la total tramitación del acto administrativo que concede el bono.

Este personal podrá acceder al bono siempre que presente su solicitud para acceder al bono hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 13.- El personal señalado en el artículo 1° que obtenga pensión de vejez del decreto ley Nº 3.500, de 1980, por la aplicación del artículo 68 bis de dicho decreto ley, podrá acceder al bono una vez que cumpla las edades señaladas en el numeral 4° del artículo 2° y acredite el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo, con excepción del determinado en el numeral 5°. En este caso, el personal deberá cumplir con el requisito que se establece en el numeral 1° del artículo 2°, tanto a la fecha en que cesó en funciones por haber obtenido la pensión antes señalada, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.

Para los efectos de aplicar el numeral 3° del artículo 2°, se entenderá por:

a) Pensión de vejez líquida, aquella pensión de vejez del decreto ley Nº 3.500, de 1980, que perciban al momento de presentar la solicitud indicada en el inciso siguiente, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex-cajas

de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.

b) Remuneración promedio líquida, corresponderá a la última remuneración mensual que percibió el trabajador antes de obtener la pensión de vejez señalada en el inciso primero, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público, por el período comprendido entre la obtención de la pensión de vejez antes mencionada y el cumplimiento de las edades indicadas en el numeral 4° del artículo 2°.

Dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el número 4 del artículo 2° y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de esas edades. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono dentro de este plazo, se entenderá que renuncia al bono.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

Para el personal señalado en este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente al de la fecha de la total tramitación del acto administrativo que lo concede.

El personal a que se refiere el presente artículo podrá acceder al bono siempre que presente su solicitud hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Artículo 14.- En caso que los trabajadores a que se refieren los artículos 12 y 13, hayan optado por retirar excedentes de libre disposición, con cargo a sus cotizaciones obligatorias, la pensión de invalidez o vejez líquida para efectos de dichos artículos será estimada según sea la modalidad de pensión que se encuentren percibiendo al momento de presentar la solicitud para acceder al bono, de acuerdo a lo siguiente:

1. Renta Vitalicia Inmediata o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: la pensión de vejez o invalidez líquida será estimada considerando: i) el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual al momento de obtener la pensión, incluidos el monto retirado como excedente de libre disposición con cargo a sus cotizaciones obligatorias y el bono de reconocimiento a que tenga derecho, e ii) la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias correspondientes a las pensiones de vejez contratadas en el mes en que el trabajador suscribió el contrato de seguro de renta vitalicia.
2. Retiro Programado o Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: el monto de la pensión de invalidez o vejez líquida, según corresponda, será estimada incluyendo en el saldo de la cuenta de capitalización individual los excedentes de libre disposición retirados.

Para el caso que en el cálculo del monto de las pensiones de los trabajadores a que se refieren los artículos 12 y 13 se hubieren incluido sus cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos a que se refiere el artículo 20 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, éstos se excluirán de la estimación de su pensión de invalidez o de vejez líquida reguladas por dichos artículos para efecto de la aplicación de la presente ley, de acuerdo al método de cálculo que establezca mediante instrucciones la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

La Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones solicitará a las administradoras de fondos de pensiones los antecedentes necesarios para estimar la pensión de acuerdo a este artículo.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero.- El personal mencionado en el artículo 1° que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley tenga 65 o más años de edad si son hombres o 60 o más años de edad si son mujeres, accederá al bono en las mismas condiciones señaladas en los artículos permanentes siempre que presenten la solicitud respectiva dentro de los 12 meses siguientes a dicha entrada en vigencia y cumplan con los requisitos señalados en el artículo 2°. En este caso deberán renunciar voluntariamente a su cargo, pensionarse por vejez según el decreto ley Nº 3.500, de 1980, cesar en funciones por supresión del empleo o terminar su contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses contados desde la presentación de su solicitud. El personal que no presente la solicitud de bono dentro del plazo señalado, se entenderá que renuncia a él.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima que corresponda, a partir de la publicación de la presente ley, se entenderá facultado para requerir la información indicada en el inciso primero del artículo 3° respecto del personal señalado en el inciso anterior como del personal que cumpla las edades establecidas en el número 4 del artículo 2° durante el año de publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- La presente ley entrará en vigencia el 1 del mes siguiente de su fecha de publicación en el Diario Oficial. Con todo, el artículo 10 entrará en vigencia el 1 de enero del año 2009.

Artículo tercero.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley, durante el año 2008, se financiará con los recursos provenientes del "Fondo Bono Laboral" del artículo 6°. El aporte fiscal que se establece en la letra c) del citado artículo se financiará mediante transferencias con cargo a las provisiones dispuestas en la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos para dicha anualidad.

Artículo cuarto.- Al personal que, siendo beneficiario de la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la ley Nº 19.882, le resulte aplicable lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la presente ley, no se le aplicará lo establecido en el artículo noveno de la ley Nº 19.882, siempre que cumpla con lo señalado en ese artículo transitorio y postule al bono dentro del plazo que en él se contempla.

Artículo quinto.- Las personas que se hayan acogido a la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la ley Nº 19.882 y aquellas que hubieren cesado en sus funciones, sea por renuncia voluntaria, por obtención de pensión de vejez de conformidad al decreto ley Nº 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en alguna de las calidades y organismos señalados en el inciso primero del artículo 1º de la presente ley o en sus antecesores legales, tendrán derecho al bono que establece esta ley, el que se devengará y pagará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8º.

Las personas señaladas en el inciso anterior, tendrán derecho al bono que establece esta ley siempre que cumplan con los requisitos copulativos siguientes:

a) Haber obtenido la bonificación por retiro voluntario señalada en el inciso anterior o haber cesado en funciones, sea por renuncia voluntaria , por supresión de su empleo, por término del contrato de trabajo por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo o por obtención de pensión de vejez de conformidad al decreto ley Nº3.500, de 1980, en alguno de los organismos mencionados en el inciso primero del artículo 1° o en sus antecesores legales, durante el período comprendido entre el 14 de noviembre de 2003 y la entrada en vigencia de la presente ley;

b) Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo 1° en los referidos organismos o sus antecesores legales, tanto a la fecha del cese de funciones indicado en la letra anterior, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981;

c) Estar afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, y haber cotizado en él por el ejercicio de su función pública;

d) Haber tenido a lo menos 20 años de servicios en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a la fecha del cese de funciones establecido en la letra a);

e) Cumplir con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 2°.

Cuando se trate de personas afectas a este artículo que se encuentren percibiendo pensiones de vejez del decreto ley Nº3.500, de 1980, se le considerará como pensión de vejez líquida, aquella que perciban al momento de presentar la solicitud a que se refiere el inciso tercero del presente artículo, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. En caso que dichas personas hayan optado por retirar excedentes de libre disposición, con cargo a sus cotizaciones obligatorias, la pensión de vejez líquida para efectos de este artículo, será calculada según sea la modalidad de pensión de vejez que hubieren tenido a dicha data:

1. Renta Vitalicia Inmediata o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: la pensión de vejez líquida será estimada considerando: i) el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual al momento de obtener la pensión, incluidos el monto retirado como excedente de libre disposición con cargo a las cotizaciones obligatorias y el bono de reconocimiento a que tenga derecho, e ii) la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias correspondientes a las pensiones de vejez contratadas en el mes en que el trabajador suscribió el contrato de seguro de renta vitalicia.
2. Retiro Programado o Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: el monto de la pensión de vejez líquida, será estimada incluyendo en el saldo de la cuenta de capitalización individual los excedentes de libre disposición retirados.

Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones solicitará a las administradoras de fondos de pensiones los antecedentes necesarios para estimar la pensión de acuerdo a este artículo.

Para efectos de esta letra, se entenderá por remuneración promedio líquida, el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores al cese de funciones o término de su contrato de trabajo, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas.

f) Tener cumplidos 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, al momento de la solicitud del bono.

Las personas afectas al presente artículo, presentarán sus solicitudes ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley y hasta dentro de los 12 meses siguiente a ella. Con todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

Respecto de las personas mencionadas en el inciso primero que hubieren obtenido la bonificación por retiro voluntario en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo octavo de la ley Nº 19.882, el plazo para presentar la solicitud para acceder al bono correrá a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el número 4 del artículo 2° y hasta los 12 meses siguientes a ellas. Con todo, si dichas personas no presentan las solicitudes para acceder al bono dentro de este plazo, se entenderá que renuncian a dicho beneficio.

A partir de la fecha de presentación de la solicitud del inciso anterior, la referida jefatura se entenderá facultada para requerir la información señalada en el inciso primero del artículo 3°.

Para el personal señalado en este artículo, el bono se devengará y pagará a contar del mes subsiguiente de la fecha de total tramitación del acto administrativo que lo concede.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de noviembre de 2008.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2008/DO 18/04/2008 DCTO 1.687 2008
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Normas Generales
PODER EJECUTIVO
Ministerio de Hacienda

Decreto Nº 1.687, de 2007. Aprueba el Reglamento a que se refiere el artículo 11° de la Ley Nº 20.212

Núm. 1.687.- Santiago, 19 de diciembre de 2007.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 11º de la ley Nº 20.212, lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 32 de la ley 20.233, y teniendo presente las facultades que me confieren los artículos 32 Nº 6 y 35 de la Constitución Política de la República, **Decreto:**

Apruébase el siguiente reglamento, que regula la aplicación de la asignación de desempeño a que se refiere el artículo 9º de la ley Nº 20.212:

Artículo 1º.- Establécense las siguientes normas para la aplicación del componente variable de la asignación por desempeño contemplada en el artículo 9º de la ley Nº 20.212.

TÍTULO I
De la formulación de las Metas de Eficiencia Institucional

Artículo 2º.- El Jefe Superior de cada Servicio propondrá anualmente al Ministro del cual dependa o con el que se relacione Metas de Eficiencia Institucional, especificando, a lo menos, las metas de gestión y de calidad de los servicios prestados a los usuarios y/u otras metas anuales, con sus respectivos indicadores o elementos de similar naturaleza que permitan la medición de su grado de cumplimiento, todo ello sobre la base de un Programa Marco.

Artículo 3º.- El Programa Marco de las Metas de Eficiencia Institucional a que se refiere el artículo anterior, contendrá las áreas prioritarias a desarrollar y deberá ser convenido y aprobado anualmente por el Ministro del ramo en conjunto con el Ministro de Hacienda, mediante decreto expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República".

Será responsabilidad de los citados Ministros velar por la calidad técnica, la coherencia intersectorial y el nivel de exigencia que involucre el logro de las metas de eficiencia institucional.

Para elaborar el Programa Marco, los Ministros podrán hacerse asesorar por la Secretaría Técnica definida en el artículo 22º de este reglamento, la que para estos efectos elaborará una propuesta de Programa Marco.

Artículo 4º.- La formulación de las Metas de Eficiencia Institucional que se proponga deberá ajustarse a las áreas prioritarias establecidas en el Programa Marco y deberá enviarse a la Dirección de Presupuestos, a través del Ministro del ramo, en los plazos que al efecto señale anualmente el Director de Presupuestos a través de oficio, concordantes con el período fijado para la formulación del Proyecto de Ley de Presupuestos para el año siguiente.

Artículo 5º.- Una vez enviado al Congreso el Proyecto de Ley de Presupuestos para el año siguiente, el Jefe Superior del Servicio, a través del Ministro del ramo, ajustará las Metas de Eficiencia Institucional y lo comunicará al Ministro de Hacienda a más tardar el 30 de octubre, con la finalidad de que éste analice su pertinencia con las prioridades gubernamentales

así como su correspondencia y consistencia con los recursos financieros contemplados en el proyecto de presupuesto de la institución y con las áreas prioritarias establecidas en el Programa Marco.

Artículo 6º.- Aprobada la Ley de Presupuestos del Sector Público, se procederá a la revisión y adecuación final de las Metas de Eficiencia Institucional, en las que se fijarán las metas de gestión a alcanzar el año siguiente. Estas metas quedarán establecidas en un decreto expendido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", que suscribirán el Ministro del ramo y el Ministro de Hacienda, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, y en el cual se considerará como antecedente la o las constancias que emanen de los procesos de formulación a que se refiere el artículo 25º del presente reglamento.

El período de ejecución de las Metas de Eficiencia Institucional corresponderá al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 7º.- Excepcionalmente, durante el período de ejecución, las Metas de Eficiencia Institucional podrán ser revisadas o reformuladas en la medida que en dicho período se presenten causas externas calificadas y no previstas, que limiten seriamente su logro o bien, se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para sucumplimiento.

La calificación de las referidas causas, posterior a su revisión o reformulación de las metas y sus plazos será realizada por el Ministro de Hacienda, previa solicitud del Ministro del ramo, todo lo cual se aprobará mediante decreto fundado, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", por el Ministro del ramo y suscrito también por el Ministro deHacienda.

TÍTULO II
De la medición y ponderación de las Metas de Eficiencia Institucional

Artículo 8º.- El decreto supremo a que se refiere el artículo 6º precedente deberá contener respecto de cada meta que se fije, un indicador o instrumento de similar naturaleza, que permita medir objetivamente su grado de cumplimiento.

Artículo 9º.- Las metas deberán ser priorizadas por la institución de acuerdo con su importancia para el logro de las áreas prioritarias definidas. Para estos efectos, se clasificarán en Metas de Alta Prioridad, Metas de Mediana Prioridad y Metas de Menor Prioridad.

Cada meta de Alta Prioridad no podrá tener una ponderación inferior a una de Mediana Prioridad y, a su vez, cada meta de Mediana Prioridad no podrá tener una ponderación inferior a una meta de Menor Prioridad.

La institución deberá presentar, para cada año, al menos una meta para cada una de las prioridades establecidas, sin que la de menor prioridad pueda tener una ponderación inferior a un 5 por ciento.

Artículo 10º.- Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada una de las metas comprometidas. De no lograrse dicho mínimo, el grado de cumplimiento de esa meta particular será igual a cero. Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos globalmente para toda la institución.

Artículo 11º.- Respecto de aquellas metas comprometidas que importen un mejoramiento continuo, no se podrán comprometer metas específicas menos exigentes que las establecidas o logradas en los períodos anteriores, salvo que existan causas justificadas, las que serán evaluadas y aprobadas por el Ministro de Hacienda, a solicitud del Ministro del ramo respectivo.

TÍTULO III
De la evaluación del grado de cumplimiento

Artículo 12º.- A más tardar el 15 de enero de cada año, el Jefe Superior del Servicio deberá remitir a la Secretaría Técnica, los antecedentes necesarios para que expertos en las áreas prioritarias definidas en el Programa Marco, efectúen una validación técnica del grado de cumplimiento de las metas establecidas en las Metas de Eficiencia Institucional. Los resultados de dicha validación técnica deberán ser entregados por los expertos a la Secretaría Técnica, la que, tomando en consideración dichos antecedentes, efectuará una preevaluación de las metas, informando sus resultados al Jefe Superior del Servicio a más tardar el 25 deenero de cada año.

Artículo 13º.- Teniendo en consideración el resultado de la preevaluación señalada en el artículo anterior, el Jefe Superior del Servicio deberá informar al Ministro del cual depende o con el cual se relaciona, respecto del grado de cumplimiento de las metas establecidas en las Metas de Eficiencia Institucional.

Dicho informe deberá contener como mínimo la cifra efectiva alcanzada para cada una de las metas comprometidas al 31 de diciembre del año anterior, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de las metas planteadas.

Artículo 14º.- El Ministro del ramo analizará el informe, introducirá las correcciones que estime conveniente y certificará la veracidad de la información. A más tardar el 31 de enero de cada año enviará al Ministro de Hacienda, el informe de cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional con los antecedentes sobre el grado de cumplimiento de cada una de las metas comprometidas.

Con todo, de operar lo previsto en el artículo 17º del presente reglamento, el plazo anterior se extenderá hasta el 10 de febrero de cada año.

Artículo 15º.- El Ministro de Hacienda, sobre la base de la información enviada por el Ministro del ramo, evaluará el grado de cumplimiento de cada meta y el grado de cumplimiento global de las Metas de Eficiencia Institucional. Para tales efectos, el Ministro de Hacienda podrá solicitar antecedentes complementarios o la opinión de expertos en las áreas prioritarias pertinentes, definidas en el Programa Marco.

Artículo 16º.- El grado de cumplimiento de cada meta se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en las Metas de Eficiencia Institucional. El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de una meta será igual a 100 por ciento.

El grado de cumplimiento global de la institución se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada meta, determinado de acuerdo al inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado, sumándose luego cada uno de esos resultados parciales.

Mediante un decreto expedido en el mes de marzo bajo la fórmula “por orden del Presidente de la República”, suscrito por el Ministro del ramo y, además, por el Ministro de Hacienda, se señalará el grado de cumplimiento global de la institución respecto del año calendario inmediatamente anterior y el porcentaje del componente variable de la asignación de desempeño que le corresponderá recibir durante el año respectivo. Para la dictación del decreto se considerará como antecedente la (o las) constancia(s) que emanen de los procesos a que se refiere el artículo 25º del presente reglamento.

Artículo 17º.- El Jefe Superior del Servicio que discrepe de los resultados de la preevaluación efectuada por la Secretaría Técnica de que trata el artículo 12º del presente reglamento, podrá, en un plazo máximo de cinco días corridos, contados desde la notificación de la referida

preevaluación, formular sus observaciones. La Secretaría Técnica tendrá un plazo de 5 días corridos, contados desde la recepción de las observaciones para pronunciarse sobre ella.

En el evento que el Jefe Superior del Servicio mantenga sus discrepancias con lo señalado por la Secretaría Técnica, éste podrá insistir en sus observaciones en el informe de cumplimiento que remita al Ministro del ramo.

El Ministro del ramo, sobre la base de los antecedentes proporcionados por el Jefe Superior del Servicio decidirá si acoge lo planteado por la Secretaría Técnica o hace suyaslas discrepancias planteadas por el Jefe Superior del Servicio e insiste en ellas ante el Ministro de Hacienda. En este último caso, las observaciones deberán ser efectuadas a más tardar el 10 de febrero del año respectivo.

El Ministro de Hacienda resolverá sobre las observaciones planteadas en el plazo de 25 días, corridos desde la recepción del planteamiento del Ministro del ramo, determinando el grado de cumplimiento de cada meta así como el grado de cumplimiento global de las Metas de Eficiencia Institucional.

Artículo 18º.- Las observaciones a que se refiere el artículo anterior deberán efectuarse por escrito, consignando de manera clara y precisa las razones en las que se fundan, y acompañando los antecedentes de respaldo que correspondan. Para este efecto, podrán existir formularios tipo a través de la aplicación Web a que se refiere el artículo 25º.

Las notificaciones que procedan con ocasión de lo dispuesto en este artículo podrán efectuarse a través de los medios que permitan tener constancia fehaciente de su recepción. En especial, éstas podrán realizarse a través de medios electrónicos o bien de los canales de información a que se refiere el artículo 25º del presente reglamento.

TÍTULO IV
De los mecanismos de control y apoyo

Artículo 19º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, cada Jefe Superior de Servicio será responsable de la evaluación permanente de las Metas de Eficiencia Institucional, así como de generar los mecanismos internos que permitan el adecuado control y seguimiento de éstos.

Artículo 20º.- El Ministro del ramo dispondrá de las instancias técnicas necesarias para controlar y evaluar el desarrollo de las Metas de Eficiencia Institucional y el cumplimiento de los objetivos comprometidos por Servicios de su sector.

Del mismo modo, será responsable de la veracidad de la información sobre cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional que se comunique al Ministro de Hacienda, para lo cual deberá fortalecer sus unidades de auditoría y control interno.

Artículo 21º.- El Ministro de Hacienda podrá encargar la realización de exámenes selectivos a los sistemas de información de los Servicios afectos a esta asignación, con el objeto de comprobar la veracidad y confiabilidad técnica de la información que respalda el cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional.

Artículo 22º.- La Dirección de Presupuestos será la Secretaría Técnica encargada de apoyar y supervisar el proceso de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las Metas de Eficiencia Institucional. Asimismo, apoyará y supervisará el cumplimiento de los plazos que se fijen para dicho proceso, ya sea directamente o asesorada por expertos en las áreas prioritarias definidas en el Programa Marco. Dicha Secretaría tendrá como función realizar los análisis y proposiciones necesarias para la adecuada aplicación del componente variable de la asignación de desempeño creada por el artículo 9º de la ley Nº 20.212, siendo sus principales funciones las siguientes:

a) Colaborar en la elaboración de una propuesta de las áreas prioritarias del Programa Marco y de modificaciones, inclusiones o eliminaciones a las mismas.

b) Apoyar la formulación de las Metas de Eficiencia Institucional de cada año.
c) Apoyar técnicamente el proceso de revisión de las Metas de Eficiencia Institucional de aquellos Servicios que durante el período de ejecución resulten afectados por causas externas, conforme a lo señalado en el artículo 7º del presente reglamento.
d) Encargar, a petición del Ministro de Hacienda, exámenes selectivos de los sistemas de información de los Servicios afectos a esta asignación, con el objeto de comprobar la veracidad y confiabilidad técnica de la información que respalda el cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional.
e) Convocar a los expertos que la asesoren en el cumplimiento de sus funciones.
f) Elaborar bases de licitación y términos técnicos de referencia y otra información relevante para la contratación de los expertos externos.
g) Realizar observaciones y dar por aprobado el (o los) informe(s) relativo(s) a los procesos de formulación, seguimiento y validación técnica de las Metas de Eficiencia Institucional que emitan los expertos en las áreas prioritarias, definidas en el Programa Marco.
h) Efectuar la preevaluación de las Metas de Eficiencia Institucional conforme a los antecedentes que le proporcione el Jefe de Servicio y los expertos.
i) Informar a los Servicios mediante una circular, previo al inicio del período de ejecución de las Metas de Eficiencia Institucional, los criterios con arreglo a los cuales se desarrollará el proceso de preevaluación y evaluación, así como la determinación de los expertos que asesorarán en dicho proceso.
j) Apoyar técnicamente al Ministro de Hacienda, proporcionándole todos los antecedentes necesarios durante el proceso de evaluación.
k) Realizar todas aquellas actividades de asesoría a los Servicios que demande la adecuada aplicación del presente reglamento.

Artículo 23º.- Esta Secretaría podrá ser convocada a petición del Ministro de Hacienda las veces que sean necesarias para brindar el apoyo para la adecuada implementación del componente variable de la asignación de desempeño a que se refiere el artículo 9º de la ley Nº 20.212.

Artículo 24º.- Los expertos en las áreas prioritarias, definidas en el Programa Marco, tendrán por función asesorar a la Secretaría Técnica, al Ministro de Hacienda y al Ministro del ramo en el proceso de formulación, ejecución, preevaluación, evaluación y seguimiento de las Metas de Eficiencia Institucional.

Dichos expertos podrán ser tanto integrantes de los órganos de la Administración del Estado con competencia en las áreas prioritarias establecidas en el Programa Marco, como asesores externos contratados para tales efectos.
Sus principales funciones serán las siguientes:
a) Colaborar técnicamente en el proceso de formulación, preevaluación, evaluación y seguimiento de las Metas de Eficiencia Institucional y el cumplimiento de las metas comprometidas por la institución a petición del Ministro de Hacienda, o bien de éste conjuntamente con el Ministro del ramo.
b) Emitir informes parciales y/o finales sobre el resultado de las validaciones técnicas solicitadas.
c) Llevar a cabo las tareas que les demande la Secretaría Técnica en apoyo del ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 22º del presente reglamento.

Artículo 25º.- Con el objeto de facilitar los procesos de formulación, ejecución, seguimiento, preevaluación y evaluación del cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional de los distintos Servicios, el Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría Técnica, implementará canales confiables de información y comunicación, sean éstos electrónicos (aplicaciones Web, formularios Web, correo electrónico, todos ellos de preferencia acordes con las normas establecidas en la ley 19.799) o no electrónicos (oficios, circulares, instrucciones, cartas, memorandos), en los que quede constancia del envío, recepción, aprobación u observaciones al proceso de formulación, ejecución, seguimiento, preevaluación y evaluación del cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional,

así como de los remitentes de dicha información o de quienes los representen, pudiendo extenderse, en su caso, las constancias que emanen de dichos procesos.

TÍTULO V
De los mecanismos de participación de los funcionarios

Artículo 26º.- El Jefe Superior del Servicio establecerá las instancias de carácter consultivo e informativo, ya sea a través de buzones, correos electrónicos, avisos en lugares visibles y de fácil acceso u otro medio análogo que permitan recoger comentarios, sugerencias y alcances que formulen los funcionarios, a través de sus delegados de personal, o a través de las asociaciones de funcionarios, si las hubiere, en las etapas de formulación y de evaluación de las Metas de Eficiencia Institucional.

Será responsabilidad del Jefe Superior del Servicio informar oportunamente de la propuesta de Metas de Eficiencia Institucional a los funcionarios de los distintos niveles de su organización, así como de los resultados de la evaluación.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero: Durante el año 2008, el componente variable de la asignación a que se refiere el artículo 9º de la ley Nº 20.212 se pagará en relación al cumplimiento de metas que se definan para el último trimestre del año 2007, sin sujeción a las exigencias y plazos que para la formulación y ejecución de las Metas de Eficiencia Institucional establece el Título I del presente reglamento.

Las metas se formularán en base a las propuestas que presenten los Servicios y que aprueben conjuntamente el Ministro del ramo y el Ministro de Hacienda, ajustándose al Programa Marco establecido por el Ministerio de Hacienda.

Para estos efectos, las metas y sus indicadores deberán quedar fijadas a más tardar el 15 de octubre de 2007.

Artículo segundo: En la formulación de las Metas de Eficiencia Institucional, a alcanzar el año 2008, no regirá lo dispuesto en los artículos 4º, 5º y 6º del presente reglamento, pudiendo el Jefe Superior del Servicio, a través del Ministro del ramo, ajustar dichas metas y comunicarlas al Ministro de Hacienda a más tardar el 31 de marzo de 2008. Para este efecto, el período de ejecución de las Metas de Eficiencia Institucional será aquél comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre.

Artículo tercero: Para la aplicación de la progresión contemplada en el artículo cuarto transitorio de la ley Nº20.212, el componente variable de la asignación a que se refiere el presente reglamento se pagará en su porcentaje máximo para aquellos funcionarios que laboren en instituciones que hayan alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de las metas anuales de eficiencia institucional a que se hayan comprometido. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior a un 90%, el porcentaje será la mitad. Todo cumplimiento inferior al 75% no dará derecho a incremento alguno.

Tómese razón, anótese, refréndese, publíquese y archívese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atte. a usted, Juan Luis Monsalve Egaña, Jefe de Gabinete Ministro de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2004/DO 14/08/2004 DCTO 69 2004
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
REGLAMENTO SOBRE CONCURSOS DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

Núm. 69.- Santiago, 30 de enero de 2004.- Vistos: lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República y en el artículo 54 bis de la ley N° 18.834, dicto el siguiente **Decreto:**

Decreto Nº 69, de 2004. Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo

TÍTULO I
De las disposiciones generales

Párrafo 1
De los concursos y procedimientos complementarios

Artículo 1°.- El presente reglamento contiene las normas que regularán, en los ministerios y servicios afectos al Estatuto Administrativo, los concursos y los procedimientos complementarios que se enuncian a continuación, cuyo ámbito de aplicación es el que se indica en cada caso:

a. Para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular:

a.1. Concurso público de ingreso: Destinado a seleccionar el personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular. Corresponde hacerlo respecto del último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieren podido proveerse mediante promociones, sea a través de concursos internos o ascensos.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular.

a.2. Listado de elegibles: Procede cuando se desarrolle un concurso destinado a conformar un listado de postulantes elegibles, que hayan sido evaluados y seleccionados como idóneos, de tal forma que la autoridad facultada para hacer el nombramiento pueda designarlos en las vacantes que se produzcan en la planta respectiva, durante los doce meses siguientes a la conclusión del proceso de selección.

a.3. Empleo a prueba: Parte del proceso de selección para el ingreso a la carrera funcionaria, que puede establecerse cuando el jefe superior del servicio así lo disponga, informando de ello en forma previa al concurso.

b. Para la promoción en la carrera funcionaria:

b.1. Concurso interno de promoción: Aplicable a la provisión de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos o en las equivalentes a éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta.

Podrán participar los funcionarios de planta del ministerio o servicio nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada. Si el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

b.2. Multiconcursabilidad: Mecanismo a través del cual las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al procedimiento anterior, se pueden proveer, acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

c. Para la provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes:

c.1. Concursos para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes: corresponden a los cargos definidos en el artículo 7° bis del Estatuto, a cuya provisión podrán postular los funcionarios de planta de los ministerios y servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo y aquellos a contrata que tengan, previo al concurso, 3 años de desempeño mínimo en esa calidad.

c.2. Concurso público para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes: Procederá cuando no haya postulantes idóneos al interior de los ministerios y servicios afectos al Estatuto, una vez realizado el concurso a que se refiere el literal anterior. Podrán participar todas las personas que cumplan con los requisitos requeridos.

d. Para encasillamientos por fijación o modificación de plantas de personal:
Concurso interno de encasillamiento: procede, salvo disposición en contrario, cuando se fije o modifiquen las plantas, respecto de los cargos que queden vacantes de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos, o en las equivalentes a éstas, una vez encasillados los funcionarios de las plantas antes indicadas, conforme las normas que establece la letra a) del artículo 13 bis del estatuto.

En este concurso podrá participar el personal de planta y aquellos a contrata que tengan 5 años de desempeño mínimo en esa calidad, anteriores al encasillamiento, en el ministerio o servicio que haya modificado sus plantas y que cumplan con los requisitos establecidos.

e. Para capacitación:
Concurso para capacitación de perfeccionamiento y para capacitación voluntaria: procedimiento que tendrá por finalidad aplicar procedimientos técnicos y objetivos en la selección del personal que accederá a estos tipos de capacitación.

Estos concursos se regularán por las normas contenidas en el Párrafo 2° de este Título; el comité de selección se constituirá de conformidad con el artículo 12.

Párrafo 2
Del procedimiento común a los concursos

Artículo 2°.- El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo aplicado a los postulantes del mismo, que contemplará la evaluación de los antecedentes que se presenten y la aplicación de otros instrumentos de selección, según se establezca, entre ellos, pruebas, presentaciones o exposiciones de conocimiento y habilidad, tests y entrevistas.

Los instrumentos de selección que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos. El resultado esperable debe estar contenido en una pauta escrita elaborada por el comité o quien corresponda, con la respectiva valoración de cada respuesta. Se podrá incluir una evaluación que permita obtener una apreciación de rasgos de personalidad, en cuyo caso, también debe confeccionarse un conjunto de alternativas esperadas de respuestas y el puntaje que otorgarán.

Tanto las evaluaciones como los demás instrumentos que se apliquen en los concursos deberán expresarse en sistemas de puntajes.

Artículo 3°.- En los concursos, cualquiera sea su finalidad, se deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y su calidad técnica.

En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y demás instrumentos de selección en que ello sea posible.

En los concursos, los factores se podrán evaluar en forma simultánea o sucesiva, lo que deberá indicarse en las bases.

Al utilizarse la evaluación sucesiva de factores, las bases deberán indicar, además, el orden de aplicación de cada uno de ellos y el puntaje mínimo de aprobación que habilitará a los participantes para pasar las etapas sucesivas, constituidas por cada factor que contemple el concurso.

El resultado final será la sumatoria de los puntajes obtenidos, cualquiera sea la forma de concurso que se haya adoptado.

Artículo 4°.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por los integrantes que se señalan en cada caso, en los Títulos respectivos.

Serán normas comunes a estos comités, las siguientes:

a. No podrán integrarlos las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los candidatos.
b. Podrán funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe o encargado de personal, quien siempre lo integrará. Los acuerdos del comité de selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.
c. En caso que un integrante del comité de selección se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria, el jefe superior de servicio deberá resolver, designando en su caso al respectivo reemplazante, que será el funcionario que siga en jerarquía en la planta respectiva.

El concurso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos. Se entiende que existe tal circunstancia, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso respecto de cada cargo a proveer.

Artículo 5°.- En un concurso, no podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

Artículo 6°.- Cuando la ley no disponga una ponderación específica, ningún factor de evaluación a considerar en un concurso podrá tener una ponderación superior al 40% ni inferior a un 10% de la puntuación máxima total.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de cada candidato respecto de todos los factores que fueron utilizados. Dicha acta deberá contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta. Las actas y todos los antecedentes deben estar a disposición de los concursantes durante el plazo establecido para la reclamación.

Asimismo, será obligatorio para el jefe superior del servicio, a través de la oficina de personal o quien cumpla sus funciones, comunicar a los concursantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Artículo 7°.- No obstante lo dispuesto en el presente reglamento, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes. Cuando la asesoría incluya la elaboración de bases del concurso, corresponderá, previo a su sanción por parte del jefe superior de servicio, que la propuesta sea informada a éste por el comité de selección que corresponda.

Estas asesorías se contratarán, previa licitación, con alguna de las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a la regulación establecida en el reglamento respectivo y demás disposiciones legales que norman la contratación de servicios por la Administración del Estado.

Artículo 8°.- En materia de concursos, procederá el recurso de reclamación contenido en el artículo 154 del Estatuto.

Artículo 9°.- Para todos los efectos de este reglamento, se entenderá por Estatuto o Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834.

Toda cita a una disposición que se haga sin señalar expresamente el texto normativo que la contiene, se entenderá referida al presente Reglamento .

Los plazos de días, señalados en este reglamento, se suspenderán los sábado, domingo y festivos.

En los concursos deberán procurarse medios expeditos de información, para los efectos del artículo 7° de la ley N° 19.296.

TÍTULO II
Del concurso público de ingreso

Párrafo 1
Del procedimiento y de los postulantes

Artículo 10.- El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones por concurso o por ascenso.

Todas las personas que cumplan con los requisitos generales establecidos en el Estatuto, y con los específicos para el desempeño del cargo, tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

El concurso público de ingreso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, mediante la evaluación de los antecedentes presentados por los postulantes y de los demás instrumentos de selección aplicados.

Artículo 11.- En cada concurso deberán considerarse, a lo menos, los siguientes factores para la evaluación de los postulantes:
a. los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación;
b. la experiencia laboral, y
c. las aptitudes específicas para el desempeño de la función.

Cada institución podrá determinar factores adicionales a los anteriores. Para cada ocasión se establecerá la forma en que ellos serán evaluados y ponderados, y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. Todos estos antecedentes deberán ser informados a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección.

Las exigencias que contenga cada uno de los factores deben estar vinculados a la función que corresponda al cargo y ajustados al perfil de éste; no darán puntaje los antecedentes presentados que no estén asociados al cargo y su función. El comité de selección deberá velar por el estricto cumplimiento de esta norma.

Artículo 12.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integren la junta central o regional a que se refiere el artículo 30 del Estatuto Administrativo, según corresponda, con excepción del representante de personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7°.

Artículo 13.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con información acerca del concurso en el Diario Oficial, el día 1° o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar, que le permitan atraer un mayor número candidatos al proceso o a postulantes con determinadas especificidades necesarias a la institución y al cargo. Los ministerios y servicios que tengan habilitadas páginas electrónicas o sitios web, deberán incluir dicho aviso en éstas. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

El aviso publicado y difundido deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso. Igualmente, deberá indicar si se contemplará un periodo de empleo a prueba; así como si el concurso está destinado a la elaboración de una lista de postulantes elegibles para futuras provisiones.

Artículo 14.- Los oponentes deberán presentar o remitir su solicitud de postulación, acompañada de copia de todos los antecedentes individualizados en el aviso y copias de certificados que correspondan, en la oficina de partes de la institución o en la forma en que se determine en las bases, correspondiéndole, en todo caso, a la respectiva oficina de partes certificar el día y hora de su recepción, sin perjuicio de la certificación que deberá hacerse si ésta no es presentada en dicha oficina. Del mismo modo se procederá cuando la postulación se haga a través de la página web de la institución. Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el comité de selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Artículo 15.- Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

Artículo 16.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar en original o en copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Artículo 17.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

Párrafo 2
Del listado de postulantes elegibles para futuras provisiones

Artículo 18.- Se podrán realizar concursos para establecer un listado de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos para una determinada planta, ordenados en forma decreciente según los puntajes obtenidos, con el fin de que la autoridad pueda atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad.

Estos listados de postulantes idóneos tendrán una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección. Los puntajes obtenidos por los postulantes elegibles, no podrán modificarse durante dicho plazo por nuevas circunstancias, aun cuando éstas sean pertinentes a los cargos a proveer.

Será facultad del jefe superior del servicio disponer la utilización de este mecanismo; sin embargo, adoptada una resolución en ese sentido, cada vez que se produzca una vacante en la planta correspondiente al concurso efectuado, se deberá seleccionar a uno de los postulantes que integra la lista de elegibles durante el plazo de su vigencia. En ese periodo y mientras haya postulantes idóneos, no se podrá llamar a un nuevo concurso para la respectiva planta.

El aviso que se publique conforme el artículo 13, deberá contener además el periodo de vigencia que tendrá la lista de postulantes elegibles.

Artículo 19.- El procedimiento para la aplicación de la lista de postulantes elegibles se hará conformando grupos compuestos por los tres postulantes, que a la fecha que se requiera proveer una vacante, ocupen los primeros lugares en la lista según los puntajes obtenidos en el concurso, y que cumplan con los requisitos del cargo a proveer. En caso de empate, se considerará el puntaje superior en el o los factores del concurso con mayor ponderación. Si persiste el empate, se aplicará igual criterio respecto de los factores que sigan en ponderación y así sucesivamente utilizando los resultados en los factores según su ponderación decreciente. En el evento que se mantenga la igualdad para conformar la proposición que se hará a la autoridad, resolverá el comité de selección. Los postulantes que no sean designados, volverán a integrar la lista, manteniendo sus puntajes y su derecho a conformar la terna siguiente.

Párrafo 3
Del empleo a prueba

Artículo 20.- Podrá utilizarse el sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso a una planta de cargos de carrera en calidad de titular, cuando el jefe

superior del servicio respectivo así lo resuelva, circunstancia que deberá indicarse en las bases del concurso y en el aviso correspondiente.

Artículo 21.- El jefe superior del servicio establecerá el período que se extenderá el empleo a prueba, el que podrá variar entre 3 y 6 meses, sin que pueda prorrogarse una vez fijado. Durante el período de prueba, el funcionario tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer, constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarias en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado. Durante este período se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que proceda la suplencia.

Si el servicio contare con los recursos necesarios y con los cupos correspondientes disponibles en su dotación máxima, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos mejor evaluados, por cada cargo a proveer, en cuyo caso, se aplicarán las normas del presente reglamento respecto de todos ellos.

Artículo 22.- Dentro de los 30 días anteriores al término del plazo fijado para la expiración del empleo a prueba, el jefe superior del servicio deberá efectuar una evaluación del desempeño del funcionario a fin de proceder, en caso que éste resulte satisfactorio, a su nombramiento en calidad de titular. Para estos efectos, requerirá previamente, un informe escrito del jefe directo de la unidad a la cual se encuentre asignado.

La evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento fundado respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal, aplicable al respectivo servicio.

Artículo 23.- Una vez cumplido el período de empleo a prueba en forma satisfactoria, según el procedimiento establecido en los artículos anteriores, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente, sin solución de continuidad.

En caso de haber resultado deficiente la evaluación del desempeño, el funcionario cesará de pleno derecho.

El acto administrativo que disponga el empleo a prueba deberá establecer la fecha en que se procederá a efectuar la evaluación del desempeño, conforme el artículo anterior y señalará que el funcionario cesará de pleno derecho en su empleo al momento de ser mal evaluado.

Artículo 24.- Cuando haya más de un empleado a prueba para el mismo cargo, el jefe superior del servicio resolverá conforme la evaluación efectuada y de producirse igualdad, decidirá éste. Los funcionarios no seleccionados cesarán en sus empleos, una vez que les sea notificada la decisión.

En el caso que los empleados a prueba provengan de un listado de postulantes elegibles, aquellos que no fueron designados en el cargo, volverán a conformar la lista, manteniendo sus puntajes. Sin embargo, de integrar una nueva terna y la vacante contemplare un período a prueba, la autoridad competente puede resolver su designación inmediata, cuando las labores en la nueva vacante sean similares a las ya ejercidas en calidad de prueba, en forma satisfactoria.

Artículo 25.- No estarán obligados a cumplir con el período de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, durante, a lo menos, los tres años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

TÍTULO III
De los concursos de promoción

Párrafo 1
Del procedimiento y de los postulantes hábiles

Artículo 26.- Las promociones para proveer en propiedad los cargos vacantes en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, o en las equivalentes a las antes enumeradas y que no correspondan al último grado vacante del respectivo estamento o planta, de los servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, se efectuarán por concurso interno, de acuerdo a las normas establecidas para los concursos de ingreso, en lo que fuere pertinente y por las especiales contenidas en los artículos siguientes. Asimismo, se aplicarán estas normas respecto de la provisión de cargos de promoción de las plantas de administrativos, auxiliares o equivalentes, cuando la ley disponga el mecanismo de concursos internos, las que, en todo caso, sólo se aplicarán supletoriamente en el evento que exista una regulación propia para la administración de los mismos.

Artículo 27.- Cada concurso de promoción interno estará limitado a los funcionarios de planta del respectivo servicio, que a la fecha del llamado a concurso cumplan con las siguientes condiciones:

a. Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
b. Haber sido calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N°2, buena, en el período inmediatamente anterior;
c. Encontrarse nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, sea que se trate de postulantes de la misma planta o de una planta distinta. En el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

a. No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;
b. No hubieren sido calif icados durante dos períodos consecutivos;
c. Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
d. Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Artículo 28.- El llamado a concurso se dispondrá mediante una resolución del jefe superior de servicio y deberá contener, a lo menos, los datos consignados en el artículo 35, la que deberá ser difundida dentro de los tres días siguientes a su expedición.

Se adoptarán las medidas necesarias para otorgar a los llamados a concurso de promoción una amplia difusión al interior de la institución, sea a través de circulares, oficios u otros y a través de su correo electrónico, cuidando especialmente que esté disponible y ubicada en lugares visibles de todas sus dependencias, en la página web y en su red intranet. Entre el vencimiento del plazo fijado en el inciso primero y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

Párrafo 2
Del comité de selección

Artículo 29.- Un comité de selección integrado conforme al artículo 18 del Estatuto y por dos representantes del personal elegidos por éste, estará encargado de la preparación y realización

del concurso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7°. Tanto los representantes del personal, como los funcionarios electores, deberán integrar las plantas de personal que se encuentren sujetas a las disposiciones del presente Título.

Artículo 30.- El jefe superior de servicio determinará, con consulta a las asociaciones de funcionarios, el plazo durante el cual se inscribirán los candidatos a ser representantes del personal. Vencido éste, el jefe o encargado de personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios propuestos y la difundirá a todo el personal con derecho a participar en la respectiva elección, por la vía más rápida y con la debida publicidad.

Artículo 31.- El jefe superior de servicio convocará a elecciones, previa consulta a las asociaciones de funcionarios, para una fecha comprendida dentro de los 10 primeros días del mes de julio de cada año, indicando el o los lugares donde se llevará a efecto la votación a fin de que los funcionarios electores, en voto personal y secreto, expresen sus preferencias. Los dos funcionarios que hayan obtenido la mayor votación serán los representantes titulares. Adicionalmente, los dos funcionarios con las siguientes mayorías serán los representantes suplentes. Todos ellos durarán un año en sus cargos, pudiendo ser reelegidos. En caso de igualdad de votos dirimirá la antigüedad, primero en la institución, después en el grado, a continuación en la Administración del Estado y, de mantenerse, resolverá el jefe superior correspondiente.

Artículo 32.- En el caso que el o los representantes del personal no puedan integrar el comité de selección por aplicación de la letra a) del artículo 4°, el jefe superior de servicio dispondrá su reemplazo por uno de los representantes suplentes.

Artículo 33.- Los jefes de las instituciones serán los responsables de la adecuada realización del proceso eleccionario dispuesto en los artículos precedentes. La votación deberá celebrarse en las oficinas de la institución y dentro de la respectiva jornada laboral.

Artículo 34.- La oficina de personal de la institución, o la que haga sus veces, con la presencia de representantes de las asociaciones de funcionarios, será la encargada de realizar el recuento de los votos emitidos y deberá comunicar su resultado al personal dentro de los 10 días posteriores a la fecha en que se realizó la votación. A ese escrutinio podrán asistir todos los funcionarios de la institución que lo deseen.

Párrafo 3
De las bases del concurso

Artículo 35.- Las bases del proceso de selección, de acuerdo a la naturaleza del o los cargos a proveer, deberán contener, a lo menos, la siguiente información:

a. Respecto de los cargos vacantes objeto del concurso, la planta a la que pertenecen, el nombre o denominación y grado asignado; función básica a desempeñar; lugar en que deberán desempeñarse, cuando se aplique el procedimiento especial de multiconcursabilidad, y cualquier otro antecedente que se considere relevante para definirlos;

b. Respecto de los postulantes, los requisitos y condiciones que deben reunir;

c. El calendario con las fechas y plazos que se contemplarán en las diversas etapas del concurso y la modalidad que éste adoptará; el lugar de presentación de antecedentes y realización de pruebas;

d. Las escalas de notas y tablas de puntuación que se considerarán para cada factor, las que deberán indicar los puntajes mínimos de aprobación en cada uno de ellos y los procedimientos para la evaluación de los antecedentes presentados.

Artículo 36.- En los concursos de promoción se deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada factor tendrá una ponderación de 25%.

Dentro de cada factor se podrán considerar subfactores. De usarse éstos, su ponderación individual no podrá ser inferior al 20%. Tanto los factores como los subfactores deberán ser susceptibles de ser expresados en valores numéricos.

Artículo 37.- Para efectos de este reglamento se entenderá por:
Capacitación pertinente: Aquella que la institución defina y establezca para estos efectos. El jefe superior del servicio deberá solicitar un informe previo al Comité de Capacitación de la institución. En diciembre de cada año, el jefe superior del servicio informará a todos los funcionarios, las actividades que tendrán este carácter, las que deberán estar insertas en los procesos de modernización y mejoramiento institucional y proporcionar herramientas a los funcionarios para la promoción. La comunicación de las actividades de capacitación deberá hacerse a través de la página web institucional y cualquier otro medio pertinente, siempre que asegure, respecto de todos los funcionarios, su cabal conocimiento. El jefe superior de servicio podrá considerar, fundadamente, también otras actividades de capacitación, sean efectuadas al interior de la institución o fuera de ella, siempre que contribuyan a habilitar a los funcionarios para asumir cargos superiores.

Evaluación del desempeño: Corresponde a la calificación obtenida según el procedimiento establecido en el Párrafo 4 del Título II del Estatuto Administrativo. Al efecto deberán elaborarse tablas de equivalencia entre la puntuación de este factor y el puntaje o rangos de puntajes de la calificación de cada postulante. Para dichos efectos se considerará respecto de cada funcionario, la última calificación.

Experiencia calificada: Comprende el desempeño de cargos cuyas funciones sean afines o se justifiquen como precedente útil al desempeño del cargo que se concursa. Para estos efectos, pueden darse valores diferenciados al desempeño en plantas y/o grados y adicionalmente, cuando dentro de una planta y/o un grado se desempeñen funciones diferenciadas, podrán asignarse puntajes adicionales a aquellas funciones que tengan mayor concordancia con el cargo concursado.

Para medir esta experiencia, deberán confeccionarse tablas que asignen de manera objetiva puntaje a los años de servicio, con un número máximo de años a valorar. Del mismo modo, se procederá respecto del desempeño en plantas, grados y funciones específicas a las que se asignará una ponderación especial.

Aptitud para el cargo: Comprende el conjunto de competencias, capacidades, formación sistemática e idoneidad que se establezcan como convenientes y aconsejables, de acuerdo a las exigencias propias del cargo al que se postula y del ejercicio de las funciones que éste tendrá asignadas. Esta aptitud se evaluará a través de pruebas, tests, entrevistas, exposiciones, títulos educacionales, certificados u otros instrumentos que se señalen en las bases del concurso.

Párrafo 4
De la postulación, selección y provisión de cargos

Artículo 38.- Los funcionarios que cumplan los requisitos correspondientes deberán formalizar sus postulaciones señalando el o los cargos a los cuales postulan, mediante los mecanismos definidos en las bases del concurso. Este concursos deberá llevarse a cabo, en tanto haya a lo menos un postulante que cumpla con los requisitos.

Artículo 39.- Una vez vencido el plazo de postulación, el comité de selección deberá verificar si los postulantes cumplen con los requisitos de promoción, informando a los postulantes de su situación relativa al concurso.

Artículo 40.- El comité de selección informará el resultado del concurso y comunicará al jefe superior de servicio el nombre del funcionario que hubiere obtenido el mayor puntaje.

Artículo 41.- El jefe superior de servicio notificará personalmente o por carta certificada al funcionario seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo. Si así no lo hiciere, el jefe superior de servicio nombrará al funcionario con el segundo mayor puntaje y así sucesivamente hasta completar los postulantes que hubieren alcanzado los puntajes de aprobación.

Artículo 42.- Si no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado total o parcialmente desierto, según corresponda. En tal caso, el jefe superior de servicio podrá llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público.

Artículo 43.- La promoción por concurso interno regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

Párrafo 5
Procedimiento especial de multiconcursabilidad

Artículo 44.- En los concursos de promoción, cuando así lo resuelva el jefe superior del servicio, se podrá adoptar el siguiente procedimiento especial para proveer tanto las vacantes que originan el concurso, como las que se deriven de la provisión de aquéllas:

a. En el llamado deberán especificarse los cargos vacantes directos que originan el concurso y los cargos de los tres o cuatro grados inferiores, según corresponda, cuyos titulares se encuentren habilitados para postular. Simultáneamente se informará, aplicando iguales reglas, los cargos de los tres o cuatro grados o niveles que siguen a los cargos habilitados para postular y que podrían acceder al cargo que quedaría vacante producto del concurso.

b. Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más plantas del servicio, sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas. Sin embargo, éstos podrán indicar la o las localidades a las cuales no postulan.

c. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.

d. Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

e. En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

f. En lo no contenido en las letras precedentes, regirán supletoriamente las normas de este Título.

TITULO IV
Del concurso para la provisión de cargos de jefes de departamentos y equivalentes

Párrafo 1
Del procedimiento y de los postulantes hábiles

Artículo 45.- Los cargos de carrera de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes del artículo 7° bis del Estatuto, se proveerán de conformidad con las normas del presente Título.

Artículo 46.- La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto, que cumplan con los requisitos siguientes:

a. encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción;
b. no estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo siguiente, y
c. cumplir con los requisitos correspondientes.

En el caso de los empleados a contrata, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso en los ministerios y servicios regidos por el Estatuto.

Artículo 47.- Serán inhábiles para postular a estos concursos los funcionarios que tengan algunas de las condiciones de las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27.

Artículo 48.- El concurso será preparado y realizado por el comité de selección señalado en el artículo siguiente, sin perjuicio de los servicios de asesorías externas que se puedan contratar según lo señalado en el artículo 7° de este reglamento.

Respecto de los factores a emplearse, su ponderación y la calidad de postulante idóneo, se estará a lo señalado en el artículo 11.

Artículo 49.- El comité de selección, estará conformado de acuerdo al artículo 18 del Estatuto y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior al de la vacante a proveer.

En los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios que falten para completar el comité.

Artículo 50.- Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres, pero no más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realiza el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para una terna, ésta se completará con los contratados y con los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

A falta de postulantes idóneos una vez resuelto el concurso, se deberá llamar a concurso público.

Párrafo 2
Del nombramiento y permanencia

Artículo 51.- El nombramiento en la vacante convocada se sujetará, en lo pertinente, a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Reglamento.

Artículo 52.- La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N°1, de distinción.

Una vez concluido su período o eventual prórroga, el funcionario nombrado de conformidad con este Título, podrá reconcursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

Artículo 53.- Los funcionarios nombrados como jefes de departamento o equivalentes conservarán la propiedad del cargo de origen de que sean titulares.

TÍTULO V

Del concurso para los encasillamientos del personal

Párrafo 1
Disposición general

Artículo 54.- Salvo disposición legal en contrario, los procesos de encasillamiento a que den lugar la fijación o modificación de plantas de personal, se sujetarán a las normas contenidas en el presente Título.

Párrafo 2
Del encasillamiento en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos y en las equivalentes a éstas

Artículo 55.- Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas han variado los grados de ingreso a ellas y no existieran los que tenían los funcionarios, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

Artículo 56.- Una vez practicado el mecanismo de encasillamiento anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán mediante un concurso interno.

En este concurso podrán participar quienes cumplan con los respectivos requisitos y tengan las siguientes condiciones:

a. ser funcionarios de planta o a contrata, caso este último, en que se requiere un desempeño en tal calidad, de a lo menos, durante los cinco años anteriores al encasillamiento;

b. estar calificados en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena; y

c. no estar sujetos a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del artículo 27.

Artículo 57.- El llamado a concurso se dispondrá conforme las normas aplicables a los concursos internos de promoción, resguardando otorgarle una amplia difusión y publicidad al interior de la institución.

Artículo 58.- Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan, si lo han hecho respecto de más de un cargo.Artículo 59.- En el concurso se aplicarán los factores de conformidad con establecido en el artículo 11.

Artículo 60.- El comité de selección integrado conforme lo dispuesto en el artículo 12, entregará al jefe superior del servicio la nómina de los postulantes idóneos, conforme el puntaje establecido al efecto, ordenados respecto de los cargos concursados, en forma decreciente según el puntaje obtenido. En caso de utilizarse el mecanismo establecido en el artículo 7°, corresponderá al comité confeccionar dicha nómina.

La provisión de los cargos vacantes de cada planta procederá, en primer término con el personal de planta que haya participado en el concurso y obtenido los mejores puntajes, en orden decreciente hasta completar con todos los postulantes idóneos. Si quedaren vacantes, serán encasillados en ellas los funcionarios a contrata que hubiesen participado en el concurso, conforme al puntaje obtenido.

Artículo 61.- En caso de producirse empate respecto de los puntajes obtenidos y de no haber vacantes suficientes, se considerará el resultado de la última calificación y en el evento de mantenerse la igualdad, decidirá el jefe superior del servicio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° transitorio.- El proceso de elección de los primeros representantes del personal para los comités de selección de los concursos de promoción, deberá realizarse dentro de los 30 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial del presente reglamento. El jefe superior de servicio convocará a una elección al efecto y los representantes elegidos en ésta durarán en sus cargos hasta el mes de julio de 2005, inclusive.

Artículo 2° transitorio.- Las normas contenidas en el Título III comenzarán a regir respecto de todas las promociones que se dispongan a contar del 21 de diciembre de 2003, sin considerar la fecha en que se haya producido el hecho que genera dicho proceso.

Artículo 3° transitorio.- Las normas del Título IV de este Reglamento entrarán en vigencia, para cada ministerio y servicio regido por el Estatuto Administrativo, a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del respectivo decreto con fuerza de ley que determine los cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el artículo 7° bis del referido cuerpo legal.

Los funcionarios que a la fecha señalada en el inciso anterior, se encuentren desempeñando los cargos a que se refiere este artículo, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación, mientras se mantengan en ellos.

Anótese, tómese razón y publíquese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 1998/DO 13/07/1998 DCTO 475 1998
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 475, de 1998. Reglamento para la aplicación de incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley Nº 19.553

Nº. 475.- Santiago, 6 de mayo de 1998.- Vistos: El artículo 32 No. 8 de la Constitución Política de la República y el artículo 6º de la ley No. 19.553;

Considerando: El documento "Proposición de la Comisión de Metas Institucionales de la ANEF, para ser incluidas en el Instructivo del Gobierno a los Ministerios y Servicios Públicos sobre el Tema" y las reuniones de la Comisión Técnica Conjunta Gobierno-ANEF de Desempeño Institucional.

DECRETO:

Artículo 1º. Establécense las siguientes normas para la aplicación del incremento por desempeño institucional contemplado en el artículo 6º de la ley No. 19.553.

I. Formulación de los programas de mejoramiento y de los objetivos de gestión

Artículo 2º. El Jefe Superior de cada Servicio propondrá al Ministro del que dependa o con el cual se relacione, un Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año siguiente, el cual contendrá, como mínimo, la misión institucional, los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo y para cada año los objetivos de gestión, de eficiencia institucional y de la calidad de los servicios proporcionados a los usuarios con sus respectivos indicadores, o elementos de similar naturaleza, que posibiliten la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 3º. El Ministro del ramo acordará con el Jefe Superior de cada Servicio el Programa de Mejoramiento de la Gestión y los objetivos que le corresponderá alcanzar a cada institución durante el año siguiente y los presentará a la Dirección de Presupuestos en los mismos plazos en que se envíe su propuesta de presupuesto para el año siguiente.

Artículo 4º. Una vez aprobado a nivel superior de gobierno el marco presupuestario para el año siguiente, el Ministro del ramo ajustará el Programa de Mejoramiento de la gestión y lo comunicará, durante la primera quincena de septiembre, a los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, con la finalidad de que éstos analicen su correspondencia y consistencia con las prioridades programáticas del Gobierno y con los recursos financieros contemplados en el proyecto de presupuesto de cada institución.

Será responsabilidad de los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, velar por la calidad técnica, la coherencia intersectorial y el nivel de exigencia que involucre el logro de los objetivos de gestión acordados. Para el desempeño de estas funciones podrán hacerse asesorar por el Comité Técnico.

Artículo 5º. Una vez aprobada la Ley de Presupuestos del Sector Público, se procederá a una revisión y adecuación final y el Ministro del ramo a través de un decreto supremo suscrito conjuntamente con los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la

Presidencia, fijarán los objetivos de gestión a alcanzar el año siguiente. Este decreto deberá ser expedido a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

El período de ejecución de los Programas de Mejoramiento de la Gestión y de los objetivos que de él se derivan, corresponderá al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año.

II. De la medición y ponderación de los objetivos de gestión

Artículo 6º. El decreto supremo a que se refiere el artículo 5º, deberá contener respecto de cada objetivo de gestión que en él se fije, un indicador o instrumento de similar naturaleza, que permita medir objetivamente su grado de cumplimiento.

Artículo 7º. Los objetivos de gestión deberán ser priorizados por la institución de acuerdo con su importancia para el logro de los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Para estos efectos, se clasificarán en Objetivos de Alta Prioridad, Objetivos de Mediana Prioridad y Objetivos de Menor Prioridad.

De acuerdo a la prioridad establecida, se asignarán las siguientes ponderaciones:

Los objetivos de Alta Prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 60%, pudiendo el Servicio dividir, de la manera que estime conveniente, este porcentaje entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.

Los objetivos de Mediana Prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 30%, pudiendo el Servicio dividir, de la manera que estime conveniente, este porcentaje entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.

Los objetivos de Menor Prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, pudiendo el Servicio dividir, de la manera que estime conveniente, este porcentaje entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.

Las instituciones deberán presentar, para cada año, al menos un objetivo de gestión para cada una de las prioridades establecidas.

III. De la evaluación del grado de cumplimiento

Artículo 8º. El Jefe Superior de cada Servicio deberá informar al Ministro del cual depende o con el cual se relaciona, a más tardar el 30 de enero de cada año, respecto del grado de cumplimiento de los objetivos de gestión de su institución al 31 de diciembre del año anterior.

Dicho informe deberá contener como mínimo la cifra efectiva alcanzada, para cada uno de los objetivos de gestión comprometidos, al 31 de diciembre del año anterior, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados.

Artículo 9º. El Ministro del ramo analizará dicho informe, introducirá las correcciones que estime conveniente y certificará la veracidad de la información. A más tardar el 15 de febrero, enviará el informe definitivo con los antecedentes sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión a los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia.

Artículo 10º. Los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, sobre la base de la información enviada por el Ministro del ramo, evaluarán el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y el grado de cumplimiento global de la institución.

Para tales efectos, la información de cumplimiento enviada por el Ministro del ramo, podrá ser complementada con información de otras fuentes oficiales o con la opinión de expertos internos o externos al sector público.

Artículo 11º. Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión específicos comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo en particular será igual a cero.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos globalmente para toda la institución, que dan derecho al pago del incremento mencionado en el inciso segundo del artículo 6º de ley 19.553.

En aquellos casos en que importe el mejoramiento continuo, no se podrán establecer objetivos de gestión menos exigentes que los establecidos o los logrados en períodos anteriores.

En cualquier caso, los objetivos de gestión que queden sujetos a alguno de estos criterios de evaluación, deberán ser señalados expresamente en el decreto que los fije.

Artículo 12º. El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el objetivo de gestión.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión será igual a 100 por ciento.

El grado de cumplimiento global de la institución se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión, determinado de acuerdo al inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 7º de este reglamento, sumándose luego cada uno de estos resultados parciales.

A través de un decreto del Ministerio del ramo, suscrito además por el Ministro de Hacienda, a más tardar el 10 de marzo, se señalará el grado de cumplimiento global de cada institución respecto del año calendario inmediatamente anterior y el porcentaje de incremento por desempeño institucional que le corresponderá recibir durante el año respectivo.

Artículo 13º. Una vez fijados los objetivos de gestión, éstos podrán ser revisados o redefinidos, mediante un decreto fundado, expedido en igual forma que la establecida para el que fija los objetivos de gestión, en el caso que durante el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítemes relevantes para su cumplimiento.

Se podrán enumerar previamente en el decreto de fijación de los objetivos de gestión las causas externas mencionadas en el inciso anterior.

La calificación de las causas y posterior revisión de los objetivos, será realizada, previa solicitud del Ministro del ramo respectivo, por los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, quienes podrán hacerse apoyar en esta tarea por el Comité Técnico.

IV. De los mecanismos de control

Artículo 14º. Cada Jefe Superior de Servicio será responsable de la evaluación permanente de los objetivos comprometidos. Además deberá generar los mecanismos internos que permitan un adecuado control de éstos y de la veracidad de la información acerca de su cumplimiento.

Artículo 15º. El Ministerio del ramo dispondrá la creación de las instancias técnicas necesarias para controlar y evaluar el desarrollo de los Programas de Mejoramiento de la Gestión y el cumplimiento de los objetivos comprometidos por los Servicios de su sector.

Del mismo modo, será responsable por la veracidad de la información sobre cumplimiento de los objetivos de gestión que se comunique a los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, para lo cual deberá fortalecer sus unidades de auditoría y control interno.

Artículo 16º. Los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, con la asistencia del Comité Técnico, podrán encargar la realización de exámenes selectivos a los sistemas de información de los Servicios Públicos, los cuales podrán realizarse antes, durante o después del proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de gestión, y podrán ser encargados a auditores internos o entidades externas al sector público.

V. De los mecanismos y participación de los funcionarios y de sus asociaciones

Artículo 17º. El Jefe Superior de cada Servicio deberá implementar un proceso participativo de formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, informando la propuesta a los funcionarios de los distintos niveles de la organización, así como los resultados de la evaluación parcial y definitiva del referido Programa.

En este contexto, el Jefe Superior de cada Servicio deberá establecer con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la ley No. 19.296, instancias de trabajo de carácter informativo y consultivo, con el fin de recoger sus comentarios, sugerencias y alcances, tanto en las etapas de formulación como de evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión.

VI. Del comité técnico

Artículo 18º. Habrá un Comité Técnico que estará integrado por el Subdirector de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos, el Jefe de la División de Modernización y Reforma Estructural de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y por un Jefe de División del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Artículo 19º. Dicho Comité tendrá como función realizar los análisis y proposiciones necesarios para una adecuada aplicación de las normas que establezca el presente Reglamento. Serán responsabilidades principales del Comité Técnico, las siguientes:

- Supervisar la marcha del proceso de formulación, seguimiento y evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión y de los objetivos de gestión, así como el cumplimiento de los acuerdos y plazos que se desprendan de dicho proceso.

- Apoyar técnicamente a los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia en los análisis que contemplan los procesos de formulación, seguimiento y evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión, o en cualquier otra materia relacionada con la aplicación de este reglamento que dichos Ministros le soliciten.

- Apoyar técnicamente a los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia en la revisión de los objetivos de gestión de aquellos Servicios que durante el período de ejecución resulten afectados por las causas externas a que se refiere el artículo 13º de este reglamento.

- Encargar, a petición de los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, exámenes selectivos a los sistemas de información de los Servicios, con el objeto de comprobar la veracidad y confiabilidad técnica de la información que respalda el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Artículo 20º. El Comité Técnico podrá ser convocado a sesionar por los Ministros del Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia, actuando individual o colectivamente, para tratar materias relacionadas con la aplicación de este reglamento.

No obstante lo anterior, durante las fases de formulación y evaluación de los objetivos de gestión, el Comité Técnico podrá ser convocado a petición de cualquiera de sus integrantes.

La Dirección de Presupuestos se encargará de proveer la infraestructura y el apoyo administrativo necesarios para que el Comité desempeñe sus funciones.

El Comité Técnico establecerá toda otra norma respecto a su forma de funcionamiento, no prevista en este artículo.

Artículo 21º. La Dirección de Presupuestos estará a cargo de la coordinación de todas las actividades que demande la aplicación de este reglamento. Esta institución canalizará toda la información y los documentos que se deriven de la aplicación de este reglamento.

VII. Artículos transitorios

Artículo 1º. No obstante lo establecido en el artículo 4º de este reglamento, el plazo para fijar en forma definitiva los objetivos de gestión a alcanzar durante 1998 vencerá el 30 de mayo de 1998.

Artículo 2º. Para efectos de la presentación a la Dirección de Presupuestos de los Programas de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 3º de este reglamento, correspondiente al año 1999, se considerará como plazo máximo el 15 de agosto de 1998.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Manuel Marfán Lewis, Ministro de Hacienda Subrogante.- Carlos Figueroa Serrano, Ministro del Interior.- Juan Villarzú Rohde, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Manuel Marfán Lewis, Subsecretario de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2000/DO 05/08/2000 DCTO 680 2000
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 680, de 2000. Introduce modificaciones al Decreto Nº 475, de 1998

Núm. 680.- Santiago, 13 de junio de 2000.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32º Nº8 de la Constitución Política de la República; el artículo 6º de la ley Nº19.553 y el decreto supremo de Hacienda Nº 475, de 1998,

Decreto:

Artículo único.- Introdúcense las modificaciones que a continuación se indican, al decreto supremo Nº 475, de 1998, del Ministerio de Hacienda, que estableció normas para la aplicación del incremento por desempeño institucional contemplado en el artículo 6º de la ley Nº19.553:

1. Sustitúyese en el inciso primero del artículo 4º la oración "durante la primera quincena de septiembre", por la siguiente: "a más tardar el 30 de octubre".
2. Sustitúyese el artículo 18 por el siguiente: "Artículo 18.- Habrá un Comité Técnico que estará integrado por un representante de la Dirección de Presupuestos, uno de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y uno de la Secretaría General de la Presidencia."

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Alvaro García Escobar, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2006/DO 04/01/2006 DCTO 1.238 2006
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 1238, de 2006. Modifica reglamento para la aplicación del incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley Nº 19.553, aprobado por Decreto Nº 475, de 1998

Núm. 1.238.- Santiago, 8 de noviembre de 2005.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 6º de la ley Nº 19.553; en el decreto supremo Nº 475 de 1998, del Ministerio de Hacienda y lo dispuesto en el artículo 32 Nº 6 de la Constitución Política de la República, dicto el siguiente:

Decreto:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño institucional del artículo 6º de la ley Nº 19.553, aprobado por decreto supremo Nº 475, de 1998, del Ministerio de Hacienda:

a) En su artículo 2º, agrégase la siguiente oración final, después del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido, (.): "El programa de Mejoramiento de la Gestión deberá estar basado en el Programa Marco propuesto por el Comité Técnico y que anualmente sea aprobado por los Ministros de Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia.".

b) En su artículo 4º, sustitúyese su inciso segundo por el siguiente:
"Los Ministros de Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia anualmente establecerán el Programa Marco de los Programas, de Mejoramiento de la Gestión, en el cual se señalarán las áreas estratégicas a desarrollar y los respectivos sistemas y etapas a implementar. Será responsabilidad de los citados ministros, velar por la calidad técnica, la coherencia intersectorial y el nivel de exigencia que involucre el logro de los objetivos de gestión acordados. Para el desempeño de estas funciones podrán hacerse asesorar por el Comité Técnico, a que se refiere el artículo 18 de este decreto, y por una Red de Expertos integrada por instituciones públicas responsables de las áreas estratégicas y sistemas del Programa Marco."

c) En su artículo 7º:
En el texto de su inciso segundo, en su párrafo tercero, agrégase la siguiente oración final, después del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.). "Cada objetivo de Menor Prioridad no podrá tener una ponderación inferior a 5% y
Intercálase, a continuación de su inciso segundo, el siguiente inciso tercero, pasando el actual tercero, a ser inciso final:
"Cada objetivo de gestión de Alta Prioridad, no podrá tener una ponderación inferior a un objetivo de gestión de Mediana Prioridad y, a su vez, cada objetivo de gestión de Mediana Prioridad, no podrá tener una ponderación inferior a un objetivo de Menor Prioridad.".

d) En el inciso tercero de su artículo 13, elimínase la frase final “quienes podrán hacerse apoyar en esta tarea por el Comité Técnico.” cambiándose la coma que la antecede por un punto aparte (.).

e) En su artículo 16º suprímese la frase “con la asistencia del Comité Técnico,”.

f) En su artículo 19º, en el texto de su inciso primero, agrégase la siguiente oración final, después del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.): “Asimismo, propondrá anualmente a los Ministros de Interior, de Hacienda y Secretario General de la Presidencia las modificaciones del Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la gestión.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Francisco Vidal Salinas, Ministro del Interior.- Eduardo Dockendorff Vallejos, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2004/DO 12/01/2004 DCTO 983 2004
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 983, de 2003. Aprueba reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley Nº 19.553

Núm. 983.- Santiago, 30 de octubre de 2003.- Vistos: El artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, el artículo 7º de la ley Nº 19.553 y el artículo segundo transitorio de la ley Nº 19.882; y

Considerando: La necesidad de dotar a los jefes superiores de servicio de herramientas destinadas a mejorar la gestión de su institución, que contribuyan a la política de descentralización de la gestión de los servicios públicos y que incentiven el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en el cumplimiento de metas orientadas a brindar un mejor servicio a la ciudadanía,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7º de la ley Nº 19.553.

Párrafo 1º
Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Para todos los efectos de este reglamento, se entenderá por:

"Autoridades de gobierno": El Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Secretarios Regionales Ministeriales, Intendentes, Gobernadores y Jefes Superiores de Servicio.

"Dotación efectiva": Personal permanente de la institución que incluye a todos aquellos con derecho al incremento por desempeño colectivo que se encuentren prestando servicios en la institución al momento de definir los equipos. Incluye a los personales de planta y a contrata y a los funcionarios contratados conforme al Código del Trabajo, y excluye a las autoridades de Gobierno.

"Equipos": Conjunto de funcionarios que integran una unidad o área de trabajo en un mismo ámbito funcional o territorial, al cual se asocian metas, objetivos e indicadores.

"Jefe superior de servicio": El subsecretario o jefe superior de un servicio público o entidad correspondiente.

Artículo 2º.- Los plazos de días señalados en este reglamento no se suspenderán durante los feriados.

Artículo 3º.- Todas las comunicaciones a que se refiere este reglamento, podrán efectuarse por medios electrónicos, especialmente las señaladas en los artículos 9º, 23 y 29.

Artículo 4º.- El presente reglamento será aplicable a las instituciones afectas a la asignación de modernización de la ley Nº 19.553; al Servicio de Impuestos Internos; y a las entidades que fijen las remuneraciones de sus trabajadores de acuerdo con el artículo 9º del decreto ley Nº 1.953 de 1977 y hayan incorporado en sus sistemas de remuneraciones la asignación de modernización. La Contraloría General de la República accederá al beneficio en los términos señalados en el inciso segundo del artículo trigésimo segundo de la ley Nº 19.882.

Párrafo 2º
De la definición de los equipos

Artículo 5º.- El jefe superior de servicio definirá cada año, antes del 15 de septiembre, los equipos del organismo de su dirección para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, teniendo en consideración las características propias del organismo, además de parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos.

Los equipos deben contribuir a la realización de uno o más de los objetivos estratégicos del organismo, que deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, debiendo desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información suficiente y cuantificable para la medición de los resultados a través de los indicadores definidos y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas, designado como tal por el jefe superior del servicio. Este funcionario deberá desempeñar un cargo directivo o ejercer una jefatura, sea ésta orgánica o funcional, y corresponder al más alto nivel jerárquico del respectivo equipo.

El parámetro territorial podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial. Aquellos servicios que cuenten con unidades administrativas a nivel regional, deben tender a establecer uno o más equipos por cada unidad regional, manteniendo el criterio funcional en lo que respecta al personal que labora en el nivel central, como también al interior de cada unidad regional, si el tamaño y la división de las tareas lo hicieren recomendable.

El parámetro funcional debe corresponder a la ejecución de funciones identificables y relevantes para el cumplimento de los objetivos institucionales, radicadas en un centro de responsabilidad y que correspondan a funciones estratégicas o bien a funciones de apoyo para la ejecución de las anteriores. Los funcionarios integrantes de las unidades de auditoría interna podrán ser incorporados a los equipos de apoyo, de estimarlo procedente el jefe superior de servicio.

Artículo 6º.- El número de funcionarios integrantes de cada equipo será determinado por el jefe superior de servicio y podrá ser variable, pero cuidando que tenga una amplitud representativa de las grandes líneas de acción de la entidad en el área territorial y/o funcional correspondiente, de acuerdo al siguiente criterio: La conformación de equipos bajo la perspectiva de la funcionalidad, debe satisfacer la premisa de contar con equipos de personas que trabajen en funciones que signifiquen una importante interdependencia entre sus miembros, entendiéndose lo anterior como una unidad funcional homogénea. La conformación y el tamaño de cada equipo debe ser tal, que permita identificar claramente el aporte de cada unidad funcional, evitando la conformación de equipos con excesiva cantidad de integrantes, de forma tal que se diluya el concepto de unidad funcional homogénea antes señalado.

En aquellas instituciones con una dotación efectiva de más de 50 funcionarios, cada equipo deberá contar con al menos 5 integrantes. En todo caso, el número de equipos en una institución no podrá ser inferior a dos.

Artículo 7º.- Todos los funcionarios que laboren en las entidades mencionadas en el artículo 4º al momento de determinarse los equipos, con excepción de las autoridades de gobierno

y de los funcionarios señalados en los incisos primero y tercero del artículo 8º, deberán ser incluidos en uno de dichos equipos, no pudiendo en caso alguno serlo simultáneamente en más de uno.

Los funcionarios que se incorporen a la institución después de la determinación de los equipos, pero antes del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación señalada, deberán ser integrados a uno de los equipos ya definidos. De haberse incorporado a la institución antes de oficiada la propuesta de convenio de desempeño al ministro del ramo, su integración a un equipo deberá producirse antes de ocurrido el último evento indicado. Por otra parte, si la incorporación ocurre después de oficiada la propuesta de convenio, la integración del nuevo funcionario deberá tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su incorporación, mediante una resolución del jefe superior de servicio que indique el equipo al que se integra. La mencionada resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a subsecretarías, se entenderá formar parte de los anexos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18 y deberá hacer mención del convenio de desempeño establecido en el artículo 17, debiendo remitirse una copia al ministro del ramo.

Los funcionarios que se incorporen a la institución a partir del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, no serán incorporados en ninguno de los equipos ya definidos y consiguientemente no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo a pagar el año siguiente al de su incorporación.

Artículo 8º.- Los funcionarios que fueren designados en comisión de servicio en otra institución de aquellas señaladas en el artículo 4º, distinta de la que pertenecen, durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mientras se encuentren prestando servicios en esa institución, en la forma y plazos señalados en el inciso segundo del artículo anterior. El jefe superior de la institución de destino, considerando las funciones señaladas en la comisión de servicio, determinará el equipo a que se integre, debiendo informar a la institución empleadora, a más tardar el 20 de enero del año siguiente a aquel en que se prestaron los servicios, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo al que se integró el funcionario en comisión de servicio, para efectos del pago del incremento, el que será realizado por la institución de origen.

Aquellos funcionarios designados en comisión de servicio en instituciones no beneficiarias del incremento por desempeño colectivo durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, permanecerán como miembros de los equipos que ya estuvieren integrando, o de no integrar ninguno, al momento de ordenarse su comisión de servicio, deberán ser incorporados a un equipo en la institución a la que pertenecen.

Los funcionarios que hayan sido designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero durante el año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, hayan o no sido beneficiados por una beca, no serán incluidos en equipo alguno y no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo durante el período que dure la comisión de servicio.

Artículo 9º.- El jefe superior de servicio podrá cambiar de equipo a los funcionarios de su institución mediante resolución fundada, visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a las subsecretarías. Dicha resolución deberá notificarse al funcionario.

El funcionario que dentro de una misma institución hubiere sido destinado durante el año calendario a más de un equipo, devengará el incremento por desempeño colectivo correspondiente a los equipos donde haya servido, en forma proporcional al tiempo servido en cada uno de ellos.

Artículo 10º.- En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución al momento de definir los equipos sea inferior a 20 funcionarios, el jefe superior de servicio podrá proponer al ministro del ramo, antes del 15 de septiembre de cada año, no definir equipos en su institución. El señalado ministro, a propuesta del jefe superior de servicio o por propia iniciativa, y mediante un decreto que debe contar con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar el incentivo por desempeño colectivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%. El decreto mencionado deberá dictarse antes del 1 de octubre del respectivo año, debiendo enviarse al Ministro de Hacienda para su visación antes del 30 de noviembre del mismo año.

Párrafo 3º
De las metas de gestión, sus indicadores y ponderadores

Artículo 11.- Cada jefe superior de servicio definirá para los distintos equipos de su institución, los objetivos y las metas de gestión, anuales y pertinentes, que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, los que deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, con sus correspondientes indicadores y ponderadores. De ser posible, deberá incorporarse en esta instancia un profesional con el conocimiento técnico necesario para brindar la asistencia técnica pertinente.

Los objetivos o las metas de gestión e indicadores de cada equipo deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de cada servicio, validadas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 6º de la ley Nº 19.553. En todo caso, no podrán ser metas de gestión aquellas materias constitutivas de obligaciones funcionarias reguladas por la ley Nº 18.834.

No podrán definirse menos de tres metas de gestión para cada equipo.

Artículo 12.- Las metas de gestión, medidas a través de sus indicadores, deberán apuntar a alguna de las siguientes dimensiones:

a) Eficacia: Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados por parte del equipo, sin considerar los recursos utilizados para ello.
b) Eficiencia: Relaciona la obtención de un producto, meta u objetivo y los insumos o recursos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de resultado.
c) Economía: Se vincula a la capacidad de un equipo para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de la meta asignada.
d) Calidad del Servicio: Es la capacidad del equipo para satisfacer en forma oportuna y adecuada las necesidades de sus usuarios o beneficiarios.

Para la definición de las metas de gestión podrán utilizarse las herramientas y conceptos desarrollados sobre esta materia en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, en la formulación de indicadores en el proceso presupuestario u otras que se estimen pertinentes.

Artículo 13.- Se definirán ponderadores para cada una de las metas de gestión definidas. La sumatoria de todos los ponderadores debe totalizar un 100%, no pudiendo cada ponderador tener una valoración inferior a 10% ni superior a 40%.

Las ponderaciones deben guardar relación con la relevancia de la meta para la institución y el grado de dificultad en su cumplimiento.

Artículo 14.- Cada meta de gestión deberá llevar asociado un indicador de desempeño representativo, de manera que permita medir objetivamente su grado de cumplimiento. Cada indicador debe tener expresión numérica.

Artículo 15.- La definición preliminar de metas, objetivos, indicadores y ponderadores para el año siguiente, deberá efectuarse a más tardar el 15 de octubre de cada año, para los efectos de lo señalado en el inciso segundo del artículo 29.

El período de ejecución de las metas de gestión deberá corresponder al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente al de su definición. En caso de tratarse de metas a cumplir en un período más largo de un año, deberán definirse etapas que coincidan con un año calendario.

Artículo 16.- Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada una de las metas de gestión e indicadores de desempeño comprometidos. Dichos porcentajes mínimos deberían resultar significativos para el cabal cumplimiento de las metas.

En aquellos casos en que importe un mejoramiento continuo, no se podrán establecer metas de gestión o porcentajes de cumplimiento menos exigentes que las establecidas o las logradas en períodos anteriores.

Párrafo 4º
De los convenios de desempeño

Artículo 17.- A más tardar el 30 de octubre de cada año, los jefes superiores de servicio harán llegar al ministro del cual dependen o con el cual se relacionan una propuesta de convenio de desempeño, la que contendrá la definición de los equipos, las metas de gestión y los objetivos, con sus correspondientes indicadores y ponderadores.

El ministro podrá oficiar al jefe superior de servicio, formulando observaciones a la propuesta de convenio dentro de los 10 días siguientes a la recepción de ésta. Si así lo hiciere, el jefe superior de servicio dispondrá de 5 días desde recibido el oficio del ministro para subsanar las observaciones formuladas.

Si el ministro no manifiesta reparos a la propuesta oficiada, o haciéndolo éstas son subsanadas, él y el jefe superior de servicio suscribirán el convenio de desempeño en una fecha no superior al 30 de noviembre.

En la documentación que se acompañe al ministro se incluirán como antecedente los comentarios, sugerencias y alcances de las Asociaciones de Funcionarios formulados conforme a lo señalado en el inciso segundo del artículo 29.

Artículo 18.- El convenio de desempeño deberá contener al menos:
1º.-La individualización del ministro del ramo y del jefe superior del servicio, según corresponda;
2º.-El objetivo general del convenio que se suscribe;
3º.-La identificación de los equipos;
4º.-Las metas específicas para cada equipo a alcanzar durante el año siguiente y los respectivos indicadores de desempeño, así como los ponderadores que se le hubieren asignado a las diferentes metas;
5º.-La forma de evaluación del cumplimiento de las metas;
6º.-El plazo en que deberán cumplirse las metas fijadas;
7º.-Los mecanismos de control del convenio por las partes;
8º.-La firma de las partes.

La individualización de los funcionarios que integran cada equipo de trabajo y su responsable, deberán establecerse en un anexo que se entenderá formar parte integrante del convenio de desempeño. Asimismo, la explicación de las metas y de los indicadores de gestión, podrán señalarse en un anexo similar.

Artículo 19.- Mediante resolución o decreto, el respectivo jefe superior de servicio formalizará el convenio de desempeño dentro de los 10 días siguientes a su suscripción. Tratándose de servicios distintos a subsecretarías, las resoluciones deberán ser visadas por el correspondiente subsecretario.

Artículo 20.- Una vez fijadas las metas de gestión, excepcionalmente éstas podrán ser revisadas o redefinidas mediante una resolución fundada del jefe superior de servicio, autorizada por el ministro con quien se hubiere suscrito el convenio, en el caso que durante el período de ejecución del mismo se presenten causas externas, de fuerza mayor o caso fortuito, calificadas y no previstas, que limiten seriamente su logro o bien se produzcan reducciones forzosas en el presupuesto dispuestas por la autoridad financiera, destinadas a financiar ítem relevantes para su cumplimiento.

La calificación de las causas y posterior revisión de las metas, será realizada por el ministro del ramo, previa solicitud del jefe superior de servicio, la que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a aquel en que este último tomó conocimiento del hecho.

Párrafo 5º
De la evaluación del cumplimiento de las metas de gestión

Artículo 21.- La evaluación del cumplimiento de las metas de gestión corresponderá al jefe superior de servicio y tendrá por objeto determinar el grado de cumplimiento de las metas fijadas, mediante la medición a través de los indicadores establecidos, considerando siempre la ponderación relativa de tales metas.

Artículo 22.- Cada jefe superior de servicio, durante el tercer trimestre de cada año, deberá realizar una evaluación parcial del cumplimiento de las metas de gestión correspondiente al primer semestre de ese año. Para estos efectos, designará a un funcionario para que elabore un informe preliminar de evaluación. Este funcionario deberá tener los conocimientos técnicos necesarios y desempeñar un cargo directivo, ejercer una jefatura o servir un cargo profesional. Durante el mes de julio de cada año, los responsables de los equipos definidos para su institución deberán informar a este funcionario respecto del grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos y metas definidos para su equipo. Estos informes preliminares deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada para cada uno de los objetivos y metas de gestión alcanzados al 30 de junio de ese año, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados, junto a los antecedentes pertinentes.

El funcionario encargado de realizar este informe preliminar de evaluación para el jefe superior de servicio, lo efectuará comparando las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo a la fecha, por parte de cada equipo, expresándose el resultado en términos porcentuales.

El jefe superior de servicio analizará el informe preliminar de evaluación presentado, y teniéndolo a la vista, dispondrá la elaboración del informe de evaluación definitivo, el que comunicará a todos los funcionarios integrantes de equipos de trabajo que pertenezcan a su institución, además de las asociaciones de funcionarios a que se refiere el artículo 29, en una fecha que no podrá exceder al 31 de octubre.

Artículo 23.- La evaluación definitiva del cumplimiento de las metas de gestión deberá realizarse una vez concluido el período de ejecución de éstas. Para estos efectos, el jefe superior de servicio designará a un funcionario con las características señaladas en el inciso primero del artículo anterior, para que elabore un informe preliminar de evaluación.

Para lo anterior, los responsables de cada equipo deberán informar al funcionario mencionado, dentro de los 15 primeros días de cada año, respecto del grado de cumplimiento de las metas definidas para su equipo. Estos informes preliminares deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada para cada uno de los objetivos y metas de gestión comprometidas al 31 de diciembre del año anterior, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados, junto a los antecedentes pertinentes.

Con los antecedentes aportados, el funcionario encargado, desarrollará el informe preliminar de evaluación y lo entregará al jefe superior de servicio. El informe preliminar comparará las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo por parte de cada equipo, expresándose el resultado en términos porcentuales. De haberse establecido porcentajes mínimos de cumplimiento para el caso de metas y su indicador asociado, de no conseguirse el mínimo fijado, el grado de cumplimiento será igual a cero.

El nivel de cumplimiento global de cada equipo se calculará multiplicando el nivel de cumplimiento efectivo de cada una de las metas de gestión, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 13, sumándose luego todos estos resultados parciales y expresándose en un valor porcentual acumulado final.

El jefe superior de servicio analizará el informe preliminar de evaluación presentado, y teniéndolo a la vista, dispondrá la elaboración del informe de evaluación definitivo, donde se determinará el porcentaje de cumplimiento de metas para cada equipo definido para su institución.

El proceso de evaluación deberá estar finalizado a más tardar el 10 de marzo de cada año.

Párrafo 6º
De los mecanismos de verificación

Artículo 24.- El cumplimiento de las metas de gestión de los equipos definidos en una institución, comprometidas en el convenio de desempeño, será verificado por la unidad de auditoría interna del ministerio correspondiente con la colaboración de la unidad de auditoría del servicio o aquella que cumpla tales funciones.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, las unidades de auditoría del servicio, cuando hayan sido definidas como un equipo o integren otro equipo mayor, se limitarán a proporcionar la información que les sea solicitada por las unidades de auditoría ministeriales en la verificación del cumplimiento de las metas de gestión de su equipo, sin emitir opinión.

En el caso que una unidad de auditoría ministerial corresponda a la unidad de auditoría de una subsecretaría de ese ministerio, y esa unidad de auditoría haya sido definida como un equipo por el respectivo subsecretario o integre otro equipo mayor, la verificación del cumplimiento de las metas de gestión de ese equipo será realizada por esa unidad, la que en todo caso deberá informar fundadamente al subsecretario respectivo.

Artículo 25.- A efectos de ejecutar la verificación correspondiente, el ministerio del ramo dispondrá la creación de los mecanismos necesarios para controlar y evaluar el cumplimiento de las metas de gestión de las subsecretarías y servicios de su ministerio.

Con tal propósito, los ministerios podrán encargar la realización de exámenes selectivos de los sistemas de información de los servicios de su sector, los cuales podrán realizarse antes, durante o después del proceso de evaluación del nivel de cumplimiento de las metas de gestión.

Artículo 26.- El Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, haciendo uso de las facultades otorgadas por el decreto supremo Nº 12, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 1997, velará por la correcta aplicación del sistema de verificación, especialmente cuando el cumplimiento de las metas de gestión de los equipos no guarde relación con el cumplimiento de las metas institucionales definidas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Artículo 27.- A efectos de cumplir con el proceso de verificación, cada jefe superior de servicio, a más tardar el 7 de febrero del año siguiente, enviará al ministro del ramo el informe definitivo con los antecedentes sobre el grado de cumplimiento de cada indicador de desempeño y el grado de cumplimiento total de las metas de gestión por cada uno de los equipos definidos para su institución en el año precedente.

El ministro respectivo dispondrá hasta el 15 de febrero para dar su conformidad o formular las observaciones que dicho informe le merezca. Si formula observaciones, el jefe superior del servicio, dentro de los cinco días siguientes a su recepción, deberá subsanarlas e informar de los cambios realizados al ministro. Éste dispondrá entonces de cinco días para prestar su conformidad al informe corregido.

Una vez obtenida la conformidad del ministro del ramo, el servicio correspondiente señalará el nivel de cumplimiento global de cada equipo en el año calendario inmediatamente anterior, a través de una resolución visada por el subsecretario respectivo, cuando no se trate de subsecretarías. Estas resoluciones, que deben emitirse antes del 1 de marzo de cada año, certificarán tales grados de cumplimiento.

En la documentación que se acompañe al ministro se incluirán como antecedente los comentarios, sugerencias y alcances de las Asociaciones de Funcionarios formulados conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 29.

Artículo 28.- Lo dispuesto en los artículos precedentes es sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar al respecto el jefe superior del servicio, quien es el responsable último de la veracidad de la información sobre el cumplimiento de las metas.

Párrafo 7º
De los mecanismos de consulta e información a los funcionarios y sus Asociaciones

Artículo 29.- El jefe superior de cada servicio implementará un mecanismo informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la ley Nº 19.296 que existan en su institución, para el proceso de fijación de las metas por equipo y para la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas.

El jefe superior de servicio, a más tardar el 15 de octubre de cada año, deberá solicitar a las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso anterior, su opinión acerca de las metas definidas para los equipos de su institución. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 7 días siguientes desde la recepción de la solicitud.

Dentro de los 10 días siguientes de terminada la total tramitación de la resolución que aprueba el convenio, el respectivo jefe superior de servicio lo pondrá en conocimiento de todos los

funcionarios integrantes de equipos que pertenezcan a su institución y de las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso primero.

De la misma manera, cada jefe superior de servicio deberá informar a las mencionadas asociaciones del resultado de la evaluación del cumplimiento de las metas de gestión en una fecha que debe anteceder en por lo menos 7 días al envío al ministro del ramo del informe definitivo relativo al cumplimiento de dichas metas por cada uno de los equipos definidos para su institución. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 5 días siguientes a que la evaluación les fuera informada.

Después de haber dado el ministro del ramo su conformidad al informe definitivo de cumplimiento de metas, el respectivo jefe superior de servicio lo pondrá en conocimiento de todos los funcionarios integrantes de equipos que pertenezcan a su institución, además de las asociaciones de funcionarios, dentro de los siguientes 10 días.

Párrafo 8º
De la determinación y pago de los porcentajes de este incremento

Artículo 30.- A más tardar, el 10 de marzo de cada año, los jefes superiores de servicio, considerando el grado de cumplimiento de las metas establecidas según la certificación señalada en el inciso tercero del artículo 27, determinarán, a través de una resolución visada por el subsecretario respectivo, en el caso de tratarse de servicios distintos a subsecretarías, los porcentajes a pagar por concepto del incremento por desempeño colectivo. En todo caso, los funcionarios integrantes de cada uno de los equipos con derecho a este incremento, percibirán siempre igual porcentaje.

La determinación del grado de cumplimiento de las metas y de los porcentajes a pagar por este incremento, incluida la distribución de recursos excedentes señalados en el artículo 31, puede contenerse en la misma resolución.

Artículo 31.- Si el nivel de cumplimiento de las metas de gestión del año precedente fijadas para un equipo es igual o superior al 90%, los funcionarios que integren aquel equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 4% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4º de la ley Nº 19.553, según corresponda. Si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, los funcionarios integrantes de ese equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 2% de las remuneraciones recién señaladas. Los funcionarios que integren equipos cuyo nivel de cumplimiento fuere inferior al 75% no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo.

Artículo 32.- El componente de incremento por desempeño colectivo se pagará en las fechas determinadas en el artículo 1º de la ley Nº 19.553 a todos aquellos funcionarios incorporados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, que se encuentren en servicio a la fecha de pago y que integren los equipos que hayan alcanzado los niveles de cumplimiento señalados en artículo anterior.

Si algún funcionario con derecho al incremento por desempeño colectivo cambia de grado durante el año de ejecución del convenio o durante el año de pago del incremento, percibirá el incremento aludido en relación a las remuneraciones correspondientes al grado que detentaba al momento de devengarse el pago de esta asignación, conforme lo señalado en el inciso segundo del artículo 1º de la ley Nº 19.553.

Artículo 33.- La entidad pagadora del incremento por desempeño colectivo será aquella a la que pertenezca el funcionario.

Párrafo 9º
De la distribución de los recursos excedentes

Artículo 34.- Los funcionarios que integren equipos que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más, incrementarán el incentivo por desempeño colectivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4º de la ley Nº 19.553, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento. Este incremento siempre deberá expresarse en términos porcentuales.

Los recursos presupuestarios que se destinen al pago de este incremento por distribución de recursos excedentes equivaldrán, como máximo, al conjunto de los recursos liberados producto de que algunos equipos definidos para la institución hubiesen obtenido niveles de cumplimiento de las metas fijadas inferiores al 90%. En todo caso, sólo el personal integrante de equipos con niveles de cumplimiento de metas iguales o superiores a 90%, que estén considerados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, podrán incrementar el incentivo por desempeño colectivo, pero sólo hasta el máximo señalado en el inciso anterior.

Artículo 35.- El jefe superior de servicio distribuirá los recursos excedentes anualmente entre los equipos que hayan obtenido un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más. En cada uno de los equipos que tengan derecho a recibir estos excedentes, todos los funcionarios integrantes percibirán igual porcentaje, siempre con el tope señalado anteriormente.

De existir dos o más equipos con derecho a recibir estos excedentes, los integrantes de un equipo que obtuvo un nivel de cumplimiento de metas menor, no podrán recibir porcentajes superiores por concepto de esta distribución, en relación a los integrantes del o los equipos que hubieren obtenido niveles superiores de cumplimiento de metas.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio: Durante el año 2004, el incentivo al desempeño colectivo se pagará en relación con el cumplimiento de las metas definidas para el segundo semestre del año 2003, conforme a lo dispuesto en la letra c) del artículo segundo transitorio de la ley Nº 19.882.

Artículo segundo transitorio: Todo el proceso de determinación de equipos y sus metas, objetivos, indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación, además de la propuesta, suscripción, formalización, solicitud de opinión y comunicación del convenio de desempeño que rija para el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004, deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2003.

Artículo tercero transitorio: Los funcionarios que se incorporen a alguna de las instituciones señaladas en el artículo 4º como personal de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2003, deberán ser integrados a uno de los equipos ya definidos para cumplir metas de gestión durante el segundo semestre de ese año, y de alcanzar esos equipos los porcentajes de cumplimiento señalados en la ley, percibirán el incentivo al desempeño colectivo en el año 2004 en proporción al tiempo en que se hayan desempeñado en ese equipo. Estos nuevos funcionarios deberán ser integrados mediante una resolución del jefe superior de servicio, la que deberá emitirse antes del 31 de diciembre de 2003. En aquellas entidades distintas a las subsecretarías, esta resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo. Esta resolución se entenderá formar parte de los anexos del convenio de desempeño, debiendo remitirse una copia al ministro del ramo.

Los funcionarios que se incorporen a las instituciones señaladas en el artículo 4º como personal de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo a contar del día 2 de diciembre de 2003, inclusive, no serán integrados a un equipo y consiguientemente no percibirán el incentivo al desempeño colectivo en el año 2004.

Artículo cuarto transitorio: Los funcionarios de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo, pertenecientes a alguna de las instituciones señaladas en el artículo 4º, que durante el segundo semestre del año 2003 fueren designados en comisión de servicio en otra institución de aquellas señaladas en el artículo 4º, distinta a la que pertenezcan, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mediante una resolución del jefe superior de servicio de esta última, la que deberá emitirse antes del 31 de diciembre de 2003. Esta resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a subsecretarías. El jefe superior de servicio de la institución de destino deberá informar a la institución a la que pertenecen, a más tardar el 20 de enero de 2004, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo que integró el funcionario en comisión de servicio, para efectos del pago del incremento por la institución de origen.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2004/DO 17/11/2004 DCTO 787 2004
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Normas Generales
PODER EJECUTIVO

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 787, de 2004. Modifica Decreto Nº 983, de 2003, que aprobó reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley Nº 19.553

Núm. 787.- Santiago, 26 de agosto de 2004.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República y el inciso segundo del artículo vigésimo octavo de la ley Nº 19.882.

Decreto:

Artículo único: Modifícase el decreto supremo Nº 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7º de la ley Nº 19.553, en el sentido siguiente:

a) Elimínase de la definición "Autoridades de gobierno" del artículo 1º la frase "Secretarios Regionales Ministeriales" y la coma (,) que la antecede.

b) Agrégase la siguiente oración al inciso primero del artículo 17, después del punto aparte, el que pasa a ser punto seguido:

"El ministro podrá solicitar a profesionales de su dependencia la revisión técnica de la propuesta de convenio.".

c) Agrégase al artículo 31 el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, el incremento por desempeño colectivo ascenderá a 6% y 3%, en vez de los incrementos de 4% y 2% señalados en el inciso anterior.".

d) Incorpórase el siguiente artículo quinto transitorio, nuevo:
"Artículo quinto transitorio: Los jefes superiores de servicios donde se desempeñen Secretarios Regionales Ministeriales a la fecha de publicación en el Diario Oficial del presente decreto, deberán incorporarlos en un equipo y en los anexos del convenio de desempeño establecido para su institución para el año 2004, durante los 15 días siguientes a la fecha antes indicada.".

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

www.serviciocivil.cl

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2003/DO 04/12/2003 DCTO 834 2003
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 834, de 2003. Aprueba reglamento sobre bonificación por retiro

Núm. 834.- Santiago, 30 de septiembre de 2003.- Vistos: lo dispuesto en los párrafos 1º y 2º del Título II y los artículos tercero, cuarto, quinto y sexto transitorios de la ley Nº 19.882 y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, dicto el siguiente **Decreto:**

Apruébase el siguiente reglamento de los párrafos 1º y 2º del Título II y los artículos tercero, cuarto, quinto y sexto transitorios de la ley Nº 19.882, que regulan la bonificación por retiro para los funcionarios que indica:

Párrafo 1º
Disposiciones generales

Artículo 1º.- Para todos los efectos de este reglamento se entenderá por:
"la ley": La ley Nº 19.882, publicada el 23 de junio de 2003 en el Diario Oficial.
"departamento de personal": El departamento de personal del Servicio al cual pertenece el funcionario o la unidad que cumpla dichas funciones.
"la bonificación": La bonificación por retiro establecida en el Título II de la ley.

Artículo 2º.- Tienen derecho a la bonificación los funcionarios de carrera y a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la ley 19.553 y aquellos que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Fondo Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de la ley Nº 18.091, instituciones afectas al artículo 9º del decreto ley Nº 1.953, de 1977 y Contraloría General de la República, que tengan las edades señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 3º.- Podrán acceder a la bonificación los funcionarios señalados en el artículo anterior, que tengan 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen a la autoridad que los nombró o contrató su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere la ley Nº 19.404, por iguales causales, procedimientos y tiempo computable, situación que deberá acreditarse al comunicar la decisión de renunciar voluntariamente para acceder a la bonificación.

Párrafo 2º
Del proceso de postulación

Artículo 4º.- Los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos anteriores, para acceder a la bonificación deberán comunicar la decisión de

renunciar voluntariamente a sus cargos y adjuntar los demás antecedentes necesarios en el departamento de personal de su respectivo Servicio.

El departamento de personal deberá mantener un registro de los postulantes y sus antecedentes.

Artículo 5º.- Los funcionarios podrán comunicar su decisión de renunciar en los períodos siguientes:

a) Período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de marzo de cada año: podrán postular aquellos que en el primer semestre de ese año cumplan 60 años de edad si son mujeres y 65 años si son hombres.

b) Período comprendido entre el 1º de julio y el 30 de septiembre de cada año: podrán postular aquellos que en el segundo semestre de ese año cumplan las edades señaladas en la letra anterior.

Con todo, los funcionarios que cumpliendo con las edades señaladas en el inciso anterior y no postulen en los períodos antes indicados, según corresponda, podrán acceder a la bonificación en períodos posteriores. Para tal efecto, deberán comunicar su decisión de acogerse a la bonificación en cualquiera de los períodos señalados en el inciso anterior, siempre que no hubieren agotado su derecho conforme al artículo 10 de este reglamento. La bonificación de estos funcionarios quedará afecta a la disminución de meses establecida en el artículo antedicho.

Artículo 6º.- La comunicación señalada en el artículo anterior deberá acompañarse de los siguientes documentos, en original:

a) Documento que comunique su decisión de renunciar voluntariamente al cargo, indicando la fecha en que se hará dejación del mismo, la que deberá estar comprendida hasta el 30 de junio para quienes postularon en el período señalado en la letra a) del artículo anterior y hasta el 31 de diciembre para quienes postularon en el período establecido en la letra b) del referido artículo, ambas del mismo año de la postulación. Además, deberá señalar la opción de pago a que se acogerá según lo dispuesto en el artículo 11 de este reglamento.

b) Certificado de nacimiento.

c) Certificado otorgado por el Instituto de Normalización Previsional o la Administradora de Fondos de Pensiones, según corresponda, que certifique las situaciones señaladas en la ley 19.404. En caso de labores calificadas como pesadas, el certificado deberá indicar que el funcionario cumple con los requisitos necesarios para obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, en cualquier régimen previsional, por la realización de dichas labores y respecto de las cuales se haya efectuado la cotización del artículo 17 bis del decreto ley Nº3.500, de 1980, o certificado de cobro anticipado de bono reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema conforme al inciso tercero del artículo 12 transitorio de este mismo decreto ley, según corresponda. Este certificado sólo deberá adjuntarlo el funcionario que se acoja a lo dispuesto en el inciso final del artículo 3º de este reglamento; y

d) Certificado que acredite las remuneraciones imponibles señaladas en el artículo 9º de este reglamento y certificado que acredite los períodos trabajados en entidades afectas a la bonificación señaladas en el artículo 2º de este reglamento, en ambos casos cuando se trate de servicios prestados en instituciones distintas al Servicio en que se solicita la bonificación, y este último no disponga de estos antecedentes.

Párrafo 3º
De la verificación de requisitos

Artículo 7º.- El departamento de personal efectuará la verificación de los requisitos para acceder a la bonificación dentro del plazo de treinta días contados desde la presentación de la comunicación señalada en el artículo anterior. El resultado de esta verificación se expresará a través de una resolución del Jefe Superior del Servicio, que señalará si se acreditó o no el cumplimiento de los requisitos y el número de meses de bonificación. Esta resolución deberá notificarse al funcionario personalmente o por carta certificada a su domicilio y hará mención expresa del derecho que tiene el funcionario de desistirse de su decisión de renunciar.

Respecto de aquellos funcionarios que sean beneficiarios de la bonificación, el Jefe de Servicio sólo podrá dar curso a las renuncias presentadas para acogerse a este beneficio en la fecha establecida por el funcionario de conformidad a la letra a) del artículo 6º de este reglamento. Sin embargo, el funcionario que con posterioridad a la comunicación de su decisión de acogerse a la bonificación obtenga jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, cesará en sus funciones en esa oportunidad, siempre que fuere anterior a la fecha establecida en su renuncia voluntaria al cargo y mantendrá el derecho a la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el cese de funciones del funcionario no podrá ser anterior a la fecha en que efectivamente cumpla 60 años de edad en el caso de las mujeres y 65 años, en el de los hombres o a la edad señalada en el inciso final del artículo 3º de este reglamento.

La autoridad competente dispondrá el cese de funciones del funcionario de conformidad a las normas generales que rigen esta materia. Además, en la resolución correspondiente dejará constancia que los funcionarios que cesen en sus cargos y que perciban la bonificación no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna entidad comprendida en el ámbito de este beneficio, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Párrafo 4º
Del cálculo de la bonificación

Artículo 8º.- Los funcionarios de carrera y a contrata que reúnan los requisitos señalados en el artículo 2º y 3º de este reglamento, tendrán derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio en calidad jurídica de planta, contrata como funcionario regido por el Código del Trabajo, en alguna de las entidades señaladas en el artículo 2º de este reglamento, con un máximo de nueve meses. El monto de este beneficio, cualquiera sea el número de meses así determinado, se incrementará en un mes para las funcionarias.

Para el cálculo de número de meses de bonificación se realizará la siguiente operación:

a) Se suma la totalidad de los períodos computables,

b) El número de años resultantes se divide por dos, y

c) Del resultado de esta división se considerará sólo el número entero y no se considerarán las fracciones de tiempo resultantes.

Para el cálculo de la bonificación se considerarán los períodos de servicio discontinuos, sólo cuando se reúnan los siguientes requisitos:

a) Que el funcionario tenga a lo menos 5 años de desempeño continuos inmediatamente anteriores a la fecha de la postulación, en alguna institución afecta a la bonificación, y

b) Que los servicios prestados en períodos discontinuos sean en calidad jurídica de planta, contrata o como funcionario regido por el Código del Trabajo en alguna de las entidades afectas a la bonificación.

La bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

La bonificación será incompatible con cualquier otro beneficio de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento.

Artículo 9º.- La base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones de naturaleza imponible mensual de los últimos 36 meses anteriores a la fecha en que se haga efectivo el retiro, actualizadas según el Indice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya.

Se consideran las siguientes situaciones de excepción a la base de cálculo de la bonificación establecida en el inciso anterior:

a) Respecto de aquellos funcionarios a contrata que reúnan los requisitos para la bonificación, que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata, la bonificación se calculará considerando la remuneración de naturaleza imponible correspondiente al grado original de planta que poseían al momento de cambiar de calidad jurídica.

b) Respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la dejación voluntaria de su cargo hayan cambiado de grado, la bonificación se calculará considerando la remuneración de naturaleza imponible correspondiente al grado que tenían a la fecha de cambio, o del primero de ellos si hubo más de uno. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta o aumentos de grados por promoción.

Con todo, la remuneración que sirva de base de cálculo de la bonificación no podrá exceder de noventa unidades de fomento calculada al día 1º del mes en que se haga efectivo el retiro.

Artículo 10.- La bonificación se disminuirá en un mes por cada semestre a contar del cual el funcionario se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

a) Para aquellos que durante el primer semestre del año cumplan 60 años de edad si son mujeres y 65 años si son hombres y no se hayan retirado voluntariamente del Servicio a más tardar el 30 de junio de ese mismo año. Este beneficio seguirá disminuyéndose a razón de un mes de bonificación por cada semestre adicional en que no postule a ella.

b) Para aquellos que durante el segundo semestre del año cumplan 60 años de edad si son mujeres y 65 años si son hombres y no se hayan retirado voluntariamente del Servicio a más tardar el 31 de diciembre de ese mismo año. Este beneficio seguirá disminuyéndose a razón de un mes de bonificación por cada semestre adicional en que no postule a ella.
Respecto de los funcionarios que pueden hacer uso del beneficio de rebaja de edad señalado en el inciso final del artículo 3º de este reglamento, la bonificación sólo se disminuirá a partir de las edades señaladas en el inciso anterior y les serán aplicables las mismas normas.

Párrafo 5º
Del pago de la bonificación

Artículo 11.- Para los efectos del pago de la bonificación, el funcionario al momento de postular deberá optar por una de las siguientes modalidades:

a) Pago de la totalidad de la bonificación por una sola vez, realizado directamente por el Servicio respectivo, o

b) Pago en 120 mensualidades del monto respectivo. La mensualidad o valor cuota se expresará en unidades de fomento. Para ello el total de la bonificación se dividirá por el valor de la unidad de fomento vigente al día 1º del mes en que se haga efectivo el retiro. Este resultado se dividirá por 120, obteniéndose de esta forma el valor cuota que variará anualmente con la rentabilidad del Fondo que se refiere el artículo undécimo de la ley. El pago lo realizará la administradora de dicho Fondo según el valor de la unidad de fomento al primer día de cada mes correspondiente al pago.

Quienes se acojan a la bonificación durante el primer semestre calendario, percibirán la totalidad o primera mensualidad de la bonificación, en el mes de julio del mismo año. Los que se acojan en el segundo semestre, les corresponderá el pago en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 12.- El Jefe Superior del Servicio al que pertenece el funcionario beneficiario, dictará una resolución que ordene el pago de la bonificación, determine el monto a que ésta asciende e indique su modalidad de pago. Además, en el caso que el funcionario opte por la modalidad señalada en la letra b) del artículo anterior, deberá expresar el monto total de bonificación expresado en unidades de fomento. Esta resolución deberá comunicarse al funcionario personalmente o por carta certificada a su domicilio.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio.- El artículo 5º de este reglamento entrará en vigencia a partir del 1º de enero de 2004.

Los funcionarios que al 23 de junio de 2003, tenían 65 años o más años de edad, si son hombres, o 60 años o más, si son mujeres y hubieren postulado a la bonificación entre dicha fecha y el 31 de octubre de 2003, comunicando en esa oportunidad su decisión de renunciar voluntariamente a sus cargos, la que no podrá ser posterior al 31 de diciembre de 2003, se les pagará la totalidad de la bonificación o la primera cuota de ella en enero de 2004, cualquiera sea la fecha en que se haya producido la dejación del cargo.

Para los funcionarios que al 23 de junio de 2003 tenían 66 o más años de edad si son hombres y 61 o más años de edad, si son mujeres, el monto máximo de la bonificación será de 11 meses, siempre que se hayan acogido a la bonificación en los plazos señalados en el inciso anterior.

Los funcionarios que cumplan 60 años de edad si son mujeres y 65 años de edad si son hombres, entre el 24 de junio y el 31 de diciembre de 2003, ambas fechas inclusive, podrán comunicar su renuncia voluntaria al cargo hasta el 31 de marzo del año 2004 y deberán cesar en sus funciones hasta el 30 de junio de ese año.

Con todo, los funcionarios que se encuentren en alguna de las situaciones antes señaladas y no postulen en los términos de los incisos anteriores, mantendrán el derecho a la bonificación y podrán postular a ella en los períodos comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de marzo o entre el 1º de julio y el 30 de septiembre de cada año. De postular estos funcionarios hasta

el 31 de marzo del año 2004, la bonificación ascenderá hasta un máximo de nueve meses y se incrementará siempre en un mes para las funcionarias, de conformidad al artículo 8º de este reglamento. Si postulan en períodos posteriores, la bonificación disminuirá en un mes por cada semestre en que no se acoja a ella.

Artículo segundo transitorio.- Los pagos de la bonificación durante los años 2004 y 2005, cualquiera sea la modalidad a la que opte el funcionario, serán solucionados por el Servicio respectivo.

En el caso de la letra b) del artículo 11 de este reglamento, la mensualidad o valor cuota será expresada en unidades de fomento. Para ello el total de la bonificación se dividirá por el valor de la unidad de fomento vigente al día 1º del mes en que se haga efectivo el retiro. Este resultado se dividirá por 120, obteniéndose de esta forma el valor cuota que variará anualmente. Dicho monto variará en enero o julio del año 2005, según corresponda, modificándose de acuerdo a la rentabilidad promedio real del sistema obtenida por el Fondo "D" del decreto ley Nº 3.500, de 1980, durante los doce meses anteriores a los indicados. La Dirección de Presupuestos, dentro de los primeros quince días de enero y julio de 2005, publicará en el Diario Oficial la rentabilidad real anual que deberá considerarse para los períodos antes señalados, para cuyo efecto utilizará la información proporcionada por la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones para cada período. A partir del año 2006 variará de acuerdo a la rentabilidad obtenida por el Fondo para la bonificación por retiro de conformidad a las normas permanentes. Para efectos del pago de cada mensualidad, el Servicio respectivo considerará el valor de la unidad de fomento vigente al primer día de cada mes correspondiente al pago.

Artículo tercero transitorio.- El aporte del 1,4% establecido en el artículo undécimo de la ley, comenzará a hacerse efectivo a partir del 1 de enero de 2004.

Mientras no se haya concluido el proceso de licitación de administración del Fondo, los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la Dirección de Presupuestos.

Anótese, tómese razón y publíquese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2007/DO 13/03/2007 DCTO 88 2007
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda Decreto Nº 88, de 2007. Establece nuevo reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del articúlo sexto de la Ley Nº 19.882

Núm. 88.- Santiago, 24 de enero de 2007.- Visto: Lo dispuesto en el artículo sexto de la ley Nº19.882 y teniendo presente las facultades que me confieren los artículos 32 N°6 y 35 de la Constitución Política de la República; lo dispuesto en el Decreto Supremo 1.027 del Ministerio de Hacienda del 2004, dicto lo siguiente **Decreto:**

1. Apruébase, el siguiente nuevo reglamento que regirá para la concesión del Premio Anual por Excelencia Institucional, establecido en el artículo sexto de la ley N° 19.882.

TÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1° [1].- Las instituciones que, siendo beneficiarias de la asignación de modernización de la ley N° 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado por los resultados alcanzados en gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de servicios proporcionados a los usuarios, alcanzando un grado de cumplimiento igual o superior al 100% del Programa de Mejoramiento de la Gestión o de los objetivos cuyo cumplimiento da origen al incentivo vinculado al desempeño institucional de que se trate, podrán postular al Premio Anual por Excelencia Institucional a que se refiere el artículo sexto de la ley N° 19.882.

Podrán postular, a su vez, en idénticas condiciones y siempre que cumplan con el porcentaje indicado en el inciso anterior, los servicios que elaboren programas de mejoramiento de la gestión, consistentes con los objetivos señalados precedentemente y que sean establecidos con la participación del Ministerio de Hacienda.La postulación a que se refieren los incisos anteriores se materializará, durante el mes de marzo, mediante un formulario de postulación, que al efecto elaborará la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante la Dirección Nacional.

La nómina de instituciones que, cumpliendo los requisitos señalados en los incisos primero y segundo, postulen de conformidad al inciso precedente se establecerá y dará a conocer mediante resolución exenta de la Dirección Nacional, la que deberá dictarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al cierre del proceso de postulación.

Artículo 2°.- La Dirección Nacional del Servicio Civil, administrará y otorgará el Premio Anual por Excelencia Institucional, para lo cual convocará a un jurado, que tendrá las atribuciones que se le otorgan a través del presente instrumento[2].

1 Texto reemplazado por el número 1 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
2 Texto reemplazado por el número 2 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda

La Dirección Nacional tomará las providencias necesarias para recabar todos los antecedentes que permitan valorar y ponderar el mérito de las postulaciones. Para estos efectos podrá solicitar información, en cualquier tiempo, a todas las instituciones públicas, centralizadas y descentralizadas de la administración del Estado.

Asimismo, la Dirección Nacional podrá consultar a las entidades del sector público o privado, de educación superior, gremiales u otras que estime conveniente, para allegar información especializada que permita calificar con mayor exactitud los criterios de selección contenidos en este reglamento.

Artículo 3°[3].- El premio consistirá en un monto imponible equivalente a un 5% calculado sobre los estipendios que sirvan de base de cálculo para la asignación de modernización o del incentivo al desempeño institucional o del programa de mejoramiento a la gestión de que se trate de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 1°.

El personal beneficiario de este premio, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecto, cuyo monto será el resultante de aplicar los porcentajes a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Artículo 4°.- Dicho premio se pagará a los funcionarios de planta y a contrata de las tres instituciones favorecidas[4], en el año correspondiente y que estén en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre. El monto a pagar en cada cuota, será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de este premio. No obstante, el personal que deje de prestar servicio antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho al premio en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

El Premio Anual por Excelencia Institucional que corresponda pagar a cada funcionario, de conformidad a lo establecido en el inciso anterior, será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecto, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprende el periodo que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

TÍTULO II
Del procedimiento de selección

Artículo 5°[5].- La evaluación de las instituciones postulantes así como la selección de las tres instituciones favorecidas se efectuará sobre la base del análisis de los decretos emanados de los Ministros de Hacienda, del Interior y Secretaría General de la Presidencia que certifiquen el grado de cumplimiento igual o superior al 100% de los programas de mejoramiento de la gestión o de los documentos de respaldo análogos que certifiquen el cumplimiento de dicho porcentaje respecto de los otros incentivos vinculados al desempeño institucional.

Asimismo, servirán de base para los procesos a que se refiere el inciso anterior los antecedentes que las instituciones consignen y/o acompañen al formulario de postulación.

---

3 Texto reemplazado por el número 3 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
4 Texto modificado por el N° 4 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
5 Texto reemplazado por el N° 5 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.

TÍTULO III
Del Jurado y de la evaluación de antecedentes

Artículo 6°.- La Dirección Nacional, para efectos de discernir entre las respectivas instituciones participantes, convocará a un jurado que estará integrado por el Director Nacional del Servicio Civil, quien lo presidirá, el Subsecretario del Trabajo; el Subsecretario General de la Presidencia de la República; el Subsecretario de Hacienda; un representante de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios de las instituciones participantes al premio que, según el número de afiliados posea mayor representatividad y, el Subdirector de Desarrollo de las Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, quien se constituirá como su Secretario Ejecutivo. Asimismo, podrán integrar este jurado, dos expertos en materia de gestión pública y/o participación ciudadana, quienes serán designados por resolución fundada de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La convocatoria a este jurado se realizará mediante resolución de la Dirección Nacional del Servicio Civil. No se podrá delegar la participación de alguno de los integrantes y se podrá sesionar con la mayoría de sus integrantes.

Artículo 7°[6].-. Para efectos de lo previsto en el artículo 5°, la Dirección Nacional proporcionará al Jurado una copia de la postulación y de la resolución a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1° del presente reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, el Jurado podrá solicitar a las instituciones participantes los antecedentes que estime pertinentes con relación a los criterios a que se refiere el artículo siguiente.

El Jurado, sobre la base del análisis de los antecedentes a que se refiere el inciso anterior, propondrá a la Dirección Nacional el nombre de las tres instituciones llamadas a recibir el Premio a la Excelencia Institucional.

Los acuerdos del Jurado se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, dirimirá el presidente del Jurado.

Artículo 8°.- Para efecto de seleccionar entre las instituciones participantes[7], aquellos que se hayan destacado por los resultados en su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, se deberán considerar los criterios generales de evaluación, que a continuación se indican:

a. Cumplimiento de Compromisos Gubernamentales. Comprende la evaluación de aquellos instrumentos de gestión, de aplicación general en los servicios públicos, que permitan obtener información del nivel de cumplimiento de los compromisos institucionales. Dentro de los instrumentos de gestión podrá considerarse la Programación Gubernamental, los Convenios de Desempeño Colectivo, manejo presupuestario (flexibilidad y/o ejecución presupuestaria), y de evaluación y control de gestión[8], entre otros.

b. Gestión de Usuarios. Considera la evaluación de las acciones realizadas por las instituciones, tendientes a que la prestación de sus servicios considere aspectos de calidad en la atención al usuario y la incorporación de la ciudadanía en la prestación y el mejoramiento de sus servicios.

c. Gestión del Desarrollo de las Personas. Considera la evaluación de las acciones realizadas en los servicios, que tienen por objeto, entre otras materias, asegurar el

6 Texto reemplazado por el N° 6 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
7 Texto modificado por el N° 7, letra a) del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
8 Texto modificado por el N° 7, letra b) del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda

desarrollo de buenas prácticas laborales, la participación funcionaria y el desarrollo de Políticas Institucionales de Recursos Humanos.

Artículo 9°.- El Director Nacional del Servicio Civil, dictará una resolución a más tardar dentro del mes de abril de cada año, otorgando el Premio Anual por Excelencia Institucional a las tres instituciones que, de conformidad a lo previsto en el artículo sexto de la ley N° 19.882 y lo dispuesto en el presente reglamento, resulten ganadoras del premio correspondiente[9].

Artículo 10°[10].- En caso que ninguna de las instituciones a que se refiere el artículo sexto de la ley N° 19.882 cumpla con los requisitos exigidos en dicho artículo y en el presente reglamento, el premio se declarará desierto.

Artículo 11°.- La Dirección Nacional tomará las providencias necesarias para dar cobertura y difusión a la entrega del Premio Anual por Excelencia Institucional a que se refiere el presente reglamento.

2. Deróguese, el decreto supremo 1.027 del Ministerio de Hacienda de 2004.

Anótese, tómese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted.- María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

9 Texto modificado por el N° 8 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.
10 Texto modificado por el N° 9 del Decreto Supremo N° 130 de 2008 del Ministerio de Hacienda.

Referencia del Documento:
Diario Oficial/Normas Generales/Año 2005/DO 12/12/2005 DCTO 859 2005
MINISTERIO DE HACIENDA SUBSECRETARIA DE HACIENDA

Ministerio de Hacienda
Decreto Nº 859, de 2004. Aprueba reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública

Núm. 859.- Santiago, 4 de octubre de 2004.- Vistos: El artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República; el artículo segundo de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el título III de la ley 19.882; el título VI de la misma ley y el decreto supremo Nº 1.258 del Ministerio de Hacienda, de 2004, **Decreto:**

Apruébase el siguiente reglamento que establece las normas necesarias para el funcionamiento del Consejo de Alta Dirección Pública y para la adecuada ejecución de las funciones que les son encomendadas conforme a lo establecido por el artículo cuadragésimo sexto de la ley N° 19.882;

TÍTULO I
De las funciones del Consejo

Artículo 1º.- Las funciones del Consejo serán las siguientes:

a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema;

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, de entre aquellas del registro que para tal efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.

c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos a cargos de alta dirección pública, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

d) Proponer al Presidente de la República una nómina entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuando para la provisión de un cargo de jefe de servicio;

e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo cuadragésimo tercero de la ley 19.882 o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas;

f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública;

g) Proponer al Ministerio de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores del servicio del Sistema, 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;

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, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación;
i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo; y
j) Convocar, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, a procesos de selección públicos abiertos y de amplia difusión, para los efectos de proveer las vacantes de cargos de Alta Dirección.

TÍTULO II
Del funcionamiento del Consejo

Párrafo 1º
Funciones propias de los miembros del Consejo

Artículo 2º.- Corresponde al Presidente del Consejo:
a) Presidir las sesiones del Consejo, dirigir los debates, someter a votación los asuntos que requieran pronunciamiento, abrir y clausurar las sesiones;
b) Confeccionar la tabla de cada sesión, incluyendo las materias que requieran la atención del Consejo y las que hayan sido propuestas por los Comités de Selección de II nivel jerárquico, y
c) Solicitar al Consejo los informes, pronunciamientos u opiniones en materia de su competencia,

Artículo 3º.- Sin perjuicio de la información que su Presidente entregue, cada consejero podrá recabar, sea directamente de él o a través del Secretario del Consejo, aquellos antecedentes que considere indispensables para desempeñar adecuadamente su cometido.

Artículo 4º.- Corresponderá al Secretario del Consejo:
a) Prestar el debido e integral apoyo técnico y administrativo a los consejeros;
b) Levantar acta de cada sesión que se celebre por el Consejo, mantener al día los archivos, libros de actas y de correspondencia;
c) Efectuar las citaciones al Consejo a sesiones cuando corresponda, y recibir las comunicaciones de inasistencia, y
d) Efectuar el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos del Consejo, transcribirlos a quien corresponda y llevar un registro de dichos acuerdos.

Párrafo 2º
Disposiciones relativas a su organización y funcionamiento

Artículo 5º.- El Consejo celebrará sesiones, cuya citación será realizada por el Secretario del Consejo.

Artículo 6º.- La citación a la respectiva sesión, incluyendo la tabla de materias a tratar, los proyectos de acuerdo y los antecedentes que los fundamentan, deberá enviarse a los Consejeros con una antelación mínima de veinticuatro horas, a la fecha en que se va a celebrar la sesión.

Artículo 7º.- Las sesiones se celebrarán en el domicilio de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En casos excepcionales, y siempre que haya sido acordado por la mayoría de sus miembros, el Consejo estará facultado para sesionar en lugares diferentes del domicilio de la Dirección Nacional.

Artículo 8º.- El Consejo deberá sesionar con la asistencia de a lo menos tres miembros con derecho a voto. Los acuerdos serán adoptados con el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

En caso de empate, el Presidente deberá dirimir las votaciones.

Artículo 9º.- El Consejo podrá celebrar sesiones a petición del Presidente por sí o a requerimiento escrito de al menos dos consejeros cuando ello sea necesario, conforme a las funciones que la ley les encomienda y expresando la real necesidad de las mismas. Dicha citación deberá ser evacuada por el Secretario del Consejo con una anticipación de a lo menos tres días hábiles a la fecha en que se celebre la sesión.

Artículo 10.- Cualquier consejero podrá solicitar al Presidente la inclusión de algún tema en tabla conforme a las funciones establecidas en la ley.

TÍTULO III
De los profesionales expertos

Artículo 11.- El Consejo elaborará y aprobará una lista de profesionales expertos con reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas, para integrar los Comités de Selección de los directivos de segundo nivel jerárquico, que podrán ser designados o removidos.

Artículo 12.- El profesional que participe en los comités de selección responderá de su actuación ante el mismo Consejo, debiendo informar en la forma que éste acuerde de las deliberaciones de la sesión del Comité de Selección en que participaron.

TÍTULO IV
De las obligaciones del Presidente, los Consejeros y el Secretario

Artículo 13.- El Presidente, los Consejeros y el Secretario tendrán las obligaciones de asistir a las sesiones convocadas. El incumplimiento de esta obligación se sancionará de conformidad a lo dispuesto en la letra e) del artículo cuadragésimo quinto de la ley 19.882.

Artículo 14.- El Presidente, los Consejeros y el Secretario estarán obligados a guardar la debida observancia de las disposiciones contenidas en el título VI de la ley Nº 19.882.

TÍTULO V
De las actas del Consejo

Artículo 15.- De los acuerdos que adopte el Consejo deberá dejarse constancia en el acta de la respectiva sesión.

Artículo 16.- El Secretario del Consejo deberá levantar acta de las sesiones del Consejo, dejando constancia de lo siguiente:

1. Lugar, fecha y hora de inicio y término de la respectiva sesión;
2. Consejeros e invitados que asistieron.
3. Materias analizadas en la correspondiente sesión, a través de una relación sucinta de los antecedentes y del debate o discusión de las mismas, y
4. Acuerdos que adopte el Consejo con mención de quienes concurren a su aprobación, votos disidentes o abstenciones, con una descripción breve de sus fundamentos.

El acta correspondiente será enviada por medios electrónicos a los Consejeros dentro de las veinticuatro horas siguientes a la respectiva sesión, a fin de que puedan formular las observaciones que les mereciere su texto, con el objetivo de lograr su aprobación en dicha sesión.

Sólo tendrán el carácter de actas y de contenido de las mismas, aquellas que sean firmadas por los Consejeros que asistieron a la sesión respectiva.

Las actas serán archivadas a través de medios electrónicos y/o en soporte material. El Presidente y los Consejeros aprobarán dichas actas mediantes firma electrónica.

En caso necesario se podrán tomar acuerdos a través de medios electrónicos, los cuales se certificarán mediante el sistema de firma electrónica.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

DICTÁMENES

a. Sistema Alta Dirección Pública

Reclamación ante el Consejo de Alta Dirección Pública.

Nº 56.164 Fecha: 27-XI-2008

"Se ha dirigido a esta Contraloría General don Andrés Donoso Saint, denunciando eventuales infracciones legales en las bases del concurso público convocado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, para proveer el cargo de Tesorero General de la República, correspondiente al Primer Nivel Jerárquico.

Al respecto, cumple con señalar que el artículo quincuagésimo sexto de la ley Nº 19.882, establece que los postulantes a un certamen como el impugnado, una vez concluido éste, tendrán derecho a reclamar ante el Consejo de Alta Dirección Pública, cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria conforme a las disposiciones de esa ley. Para esos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.

Agrega el inciso cuarto de la norma citada, que sólo una vez resuelto este recurso, los concursantes podrán acudir ante este Organismo Fiscalizador, de conformidad con el actual artículo 160, de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue aprobado mediante D.F.L. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Asimismo, la jurisprudencia administrativa emanada de este Ente Contralor, contenida en los dictámenes Nºs 40.015, de 2006 y 45.001, de 2008, entre otros, ha concluido que para que los participantes en los procesos de selección de altos directivos públicos puedan dirigirse ante este Órgano Superior de Control, es requisito esencial el hecho que el interesado haya, previamente, reclamado ante el referido Consejo y que, además, dicho órgano se haya pronunciado sobre el mismo.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, a la fecha de interponerse el escrito en examen ante esta Entidad de Fiscalización, el certamen en comento se encontraba aún en desarrollo, de modo que a esa fecha, no se reunían en la especie ninguno de los presupuestos que exige la normativa vigente para haberlo deducido.

No obstante lo anterior, cumple con informar al interesado que corresponde a esta Contraloría General, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, examinar en todos sus aspectos la legalidad de concursos que sirvan de base a los nombramientos que se dispongan a su término, lo que efectuará con motivo del control preventivo de juridicidad que debe realizar este Organismo sobre los actos administrativos que los materialicen.

Es así como, en uso de esas atribuciones, esta Entidad Superior de Control procedió a revisar la conformidad a derecho del certamen objeto de denuncia, al ingresar para el trámite de toma de razón el decreto Nº 1.785, de 2007, del Ministerio de Hacienda, que nombra en el cargo de Tesorero General a doña Pamela Alejandra Cuzmar Poblete, verificándose que en la especie no se configuraron los vicios alegados por el ocurrente, ni otros que afectaran la validez del proceso de selección que sirvió de antecedente a dicha designación, tomándose razón de ese acto administrativo con fecha 23 de enero del año en curso.

A mayor abundamiento, es del caso señalar que, al momento de efectuar dicho control previo de legalidad, este Organismo Contralor tuvo a la vista la certificación de fecha 28 de diciembre de 2007, de la Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, en que se deja constancia que una vez concluido el concurso en comento, y habiéndose notificado de ello a los postulantes, no se presentó ninguna reclamación a su respecto.

En virtud de lo expuesto en este oficio, cumple con desestimar las alegaciones de don Andrés Donoso Saint, toda vez que el certamen público objeto de sus denuncias se ajustó en todas sus etapas a la normativa vigente sobre la materia y, por otra parte, no se dieron las condiciones que exige la ley para que procediera su impugnación ante este Ente Fiscalizador.".

Evaluación en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Nº 53.692 Fecha: 13-XI-2008

"Se ha dirigido a esta Contraloría General don Juan Merello Galasso, solicitando un pronunciamiento en relación con la procedencia de las pruebas sicológicas exigidas a los postulantes en los procesos de selección correspondientes al Sistema de Alta Dirección Pública a que se refiere el Titulo VI de la ley Nº 19.882.

El solicitante, en base a las consideraciones que expresa, cuestiona, en términos genéricos, la procedencia de exigir el sometimiento a pruebas sicológicas en los concursos enmarcados en el referido sistema, por cuanto, en su opinión, ello importaría una discriminación que no se encontraría basada en la capacidad o idoneidad personal del postulante.

Requerido su informe, la Dirección Nacional del Servicio Civil señala que al momento de evaluar a los candidatos a un cargo de alta dirección pública, además de los antecedentes personales y curriculares, deben tenerse en consideración otros antecedentes que permitan determinar cuales de los candidatos se acercan al perfil profesional, de competencias y de aptitudes que se ha definido para el cargo en particular. En ese contexto, es que se practican las pruebas psicológicas, "procedimiento que es el regular y estándar en todos los procesos de selección de altos directivos públicos".

Agrega que, efectivamente, en los referidos concursos suelen efectuarse pruebas sicológicas por parte de una empresa experta especialista en selección de recursos humanos, inscrita en el Registro de Empresas Externas Especializadas en selección de personal, que ese Servicio administra en conformidad a la ley, utilizando un procedimiento estándar y habitual en todos los procesos de selección de altos directivos públicos.

Ahora bien, en la especie, según los antecedentes tenidos a la vista, aparece que, con ocasión del proceso de selección del cargo de Director del Hospital de Valdivia la empresa externa de recursos humanos contratada al efecto, envió al ocurrente, con fecha 8 de noviembre de 2006, un correo electrónico invitándola a participar en la evaluación psicológica, oportunidad en la cual el señor Juan Merello, luego de cuestionar la pertinencia y validez de dicha evaluación, se desistió de su postulación.

Sobre el particular, conviene recordar, en primer termino, que conforme a lo dispuesto en el artículo quincuagésimo tercero del título VI, de la ley Nº 19.882, que regula la selección de los altos directivos públicos, aquella es un proceso técnico de evaluación de los candidatos, que incluye entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencia específicas a través de un sistema de puntajes.

A su vez, conforme al artículo cuadragésimo octavo del referido texto legal, dicho proceso de selección debe cumplir con ciertos requisitos de publicidad y transparencia, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de los postulantes, razón por la cual se prohíbe 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.

Ahora bien, en este contexto normativo y en lo que respecta a la procedencia de las pruebas sicológicas objetadas por el recurrente, cabe señalar que conforme al criterio contenido, entre otros, en los dictámenes Nºs. 36.370, de 2001 y 12.158, de 2008, esta Contraloría General no advierte inconveniente para que en los procesos de selección de que se trata, se admita también la legitimidad de las pruebas sicológicas como instrumentos de verificación de la idoneidad de un postulante a un cargo determinado, siempre que tal exigencia sea de carácter general y uniforme, y respete los principios, limitaciones y exigencias establecidas en el referido título VI de la ley Nº 19.882, especialmente en su artículo cuadragésimo octavo.

De esta manera entonces, deben desestimarse las alegaciones de don Juan Merello Galasso sobre el particular, máxime si en la especie, no se trata de una reclamación concreta inserta en un procedimiento de selección regido por las normas citadas, por cuanto -como ha quedado dicho-, el recurrente se desistió voluntariamente de seguir participando en el concurso respectivo, razón por la cual mal ha podido ejercer el derecho de reclamación a que alude el artículo quincuagésimo sexto de la ley Nº 19.882, tanto ante el Consejo de Alta Dirección Pública como ante esta Contraloría General de la República, tal como se ha precisado mediante los dictámenes Nºs. 45.001, de 2001 y 28.542, de 2007.".

Improcedencia de contrataciones en cargos de Alta Dirección Pública.

Nº 45.927 Fecha: 2-X-2008

"Esta Contraloría General ha recibido una denuncia con arreglo a lo establecido en los artículos 90A y 9013 de la ley Nº 18.834, agregados por la ley Nº 20.205, mediante la cual se hace presente la situación en que se encuentran ciertos cargos de directores regionales de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles que, estando vacantes, y pese a revestir el carácter de altos directivos públicos, no han sido provistos conforme a las normas contempladas en la ley Nº 19.882.

Asimismo, se ha puesto en conocimiento de esta Entidad Fiscalizadora que los anteriores titulares de dichos empleos, habrían continuado ostentando dichos cargos, pero en calidad de contrata, suscribiendo diversos actos administrativos en ejercicio de aquéllos.

Requerido su informe, la mencionada Superintendencia expresa, en síntesis, que con fecha 01 de febrero de 2007 fueron aceptadas las renuncias voluntarias a los cargos de Director Regional grado 8° de la Planta de Directivos del Servicio, de los titulares de las regiones de Valparaíso, Antofagasta, Los Lagos y Bío Bío; agregando que mientras se resolvía sobre la convocatoria al proceso selectivo que correspondía de acuerdo a la citada ley Nº 19.882, se determinó la contrata de quienes servían esas plazas hasta entonces, a contar de la misma fecha, como profesionales asimilados al grado 5 del escalafón respectivo, asignándoseles las facultades directivas que señala, estimando que en las designaciones y actuaciones de dichos servidores no advertirían irregularidades.

Por otra parte, el referido organismo manifiesta que con fecha 23 de abril de 2008 -es decir, con posterioridad a serle requerido informe sobre el particular por parte de esta Contraloría General-, solicitó a la Dirección Nacional del Servicio Civil dar inicio al proceso de selección para el nombramiento de los directores regionales de Antofagasta y Valparaíso, acompañando los perfiles para dichos cargos, mientras que en lo que respecta a las regiones de Bío Bío y de Los Lagos, ello se haría próximamente, haciendo presente que, atendido que la ley Nº 19.882, en lo que atañe a la provisión dé estos cargos no dispone una oportunidad precisa para iniciar los aludidos procesos concursales, en su concepto tampoco aquello configuraría una irregularidad.

Al respecto, cumple manifestar en primer término, que la Planta de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, conforme a lo previsto en la ley Nº 19.148 y en los decretos con fuerza de ley Nºs 7 y 9, de 2007, del Ministerio de Hacienda, contempla catorce cargos de directores regionales.

Enseguida, cabe señalar que mediante el decreto con fuerza de ley Nº 47, de 2003, del Ministerio de Hacienda, y en armonía con lo dispuesto en el artículo trigésimo séptimo de la citada ley Nº 19.882, se les confirió a tales plazas la calidad de altos directivos públicos.

En relación con ello, resulta pertinente agregar que a través del decreto supremo Nº 1.096, de 2006, de la indicada Secretaría de Estado, la referida entidad fue incorporada al Sistema de Alta Dirección Pública contemplado en la ley Nº 19.882.

En ese contexto, es útil tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo decimosexto transitorio de la ley recién citada, los funcionarios que se encuentren desempeñando cargos calificados como de alta dirección pública al momento de producirse la referida incorporación, mantendrán su nombramiento y seguirán afectos a las normas que les fueren aplicables a esa fecha.

Además, es preciso anotar que de conformidad con lo preceptuado en esta última disposición, a partir de la vigencia del aludido acto administrativo, aquellos cargos que han sido objeto de esa calificación y cuyos titulares cesen en ellos por cualquier causa, deben ser provistos a través de concurso conforme a la preceptiva del citado texto legal.

En consecuencia, a partir de la publicación del referido decreto supremo Nº 1.096, de 2006, esto es, el 16 de enero de 2007, los cargos de directores regionales de la mencionada Superintendencia cuyos titulares cesen en ellos, deben proveerse de acuerdo a las disposiciones que regulan el Sistema de Alta Dirección Pública.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Entidad Fiscalizadora, y en concordancia con lo informado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, los directores regionales del aludido organismo que se desempeñaban en las regiones de Antofagasta; Valparaíso; Bío Bío y Los Lagos, cesaron en sus cargos por renuncia voluntaria a contar del 01 de febrero de 2007.

De este modo, desde dicha data, y atendida su vacancia, tales plazas quedaron plenamente afectas al Sistema de Alta Dirección Pública y, por tanto, desde esa fecha su provisión debió efectuarse conforme a las normas de la ley Nº 19.882, relativas al Sistema de Alta Dirección Pública.

Al respecto, cabe recordar que esta Contraloría General mediante su dictamen Nº 37.854, de 2005, manifestó que la autoridad competente se encuentra en la obligación de comunicar al Consejo de Alta Dirección Pública, a través de un acto formal, la existencia

de una o más vacantes en los cargos de alta dirección pública, solicitando la convocatoria al proceso de selección pertinente y la aprobación de los perfiles que deban satisfacer los candidatos para dichos empleos.

Igualmente, resulta necesario hacer presente que en el aludido dictamen se precisó, además, que sólo en la medida que se haya dado inicio al referido procedimiento y que, además, se hayan aprobado los respectivos perfiles, la autoridad facultada para hacer el nombramiento puede proveer los cargos vacantes realizando directamente la designación transitoria y provisional que, excepcionalmente, se le permite en virtud de lo dispuesto en el artículo quincuagésimo noveno de la mencionada ley Nº 19.882.

En relación con ello, es útil agregar que de conformidad con el criterio contenido en el dictamen Nº 44.401, de 2005, de este Organismo de Control, y por las razones allí anotadas, la subrogancia regulada en los artículos 4° y 79 y siguientes de la Ley Nº 18.834 es plenamente aplicable tratándose de cargos de alta dirección pública que, por cualquier motivo, no estén siendo desempeñados efectivamente por el titular o por quien ejerce la suplencia especial aludida en el párrafo anterior.

De lo expuesto, es posible apreciar que el legislador ha estimado relevante establecer un mecanismo especial para asegurar transitoriamente la continuidad de las labores que corresponden a esta clase de cargos mientras no concluyan los procesos de selección respectivos; así como también, que para su plena eficacia y aplicación, el Sistema de Alta Dirección Pública requiere necesariamente una conducta oportuna y coherente con el mismo de parte del organismo en que se originen las vacantes de que se trate.

Sin embargo, en la especie, encontrándose vacantes desde el 01 de febrero de 2007 los cargos de directores regionales de Antofagasta y Valparaíso, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles recién efectuó la correspondiente comunicación al Consejo de Alta Dirección Pública con fecha 23 de abril del presente año, mientras que tratándose de aquellas plazas relativas a las regiones de Bío Bío y Los Lagos, no consta que aún se haya efectuado.

Sobre el particular, es dable manifestar que, si bien las disposiciones que regulan el aludido sistema no establecen un plazo para efectuar tal comunicación y para la convocatoria al respectivo concurso, no puede desatenderse el carácter e importancia que revisten estos empleos dentro del organismo respectivo -y que determinó que el legislador los incluyera dentro del mencionado Sistema-, de modo que resulta contrario al sentido de dicha normativa, que la oportunidad en que éstos sean provistos conforme a ella dependa exclusivamente de la decisión de la autoridad respectiva, como quiera que, en último término, ello puede implicar dejar uno o más cargos al margen del sistema que, respecto de su provisión, determina nuestro ordenamiento jurídico.

En armonía con lo expresado, esta Contraloría General debe informar que los organismos públicos se encuentran en el imperativo de comunicar, a la mayor brevedad, al Consejo de Alta Dirección Pública, el hecho de encontrarse vacantes determinados cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, requiriendo, además, la convocatoria del correspondiente proceso de selección, así como también la aprobación de los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deben satisfacer los candidatos a ocupar dichas plazas.

Enseguida, resulta necesario hacer presente que según lo ordenado en el mencionado artículo quincuagésimo noveno, de haber cargos de alta dirección vacantes, la autoridad sólo podrá proveerlos transitoria y provisionalmente y conforme a las condiciones que indica, por un período que no exceda de un año, al término del cual, aquéllos sólo podrán

ser provistos según las normas de la Alta Dirección Pública, lo que demuestra la imperiosa necesidad de dar pronto inicio a los respectivos procesos de selección y, por ende, de efectuar la indicada comunicación, lo cual convierte a esta necesidad en una obligación para la autoridad que corresponda.

Asimismo, se debe informar que, en tanto ello no ocurra, los cargos de que se trata deben ser ejercidos de acuerdo a las normas de subrogancia previstas en la ley Nº 18.834, por lo que no pueden ejercerlos quienes se desempeñan en calidad de contrata y que, sólo una vez iniciado el aludido proceso de selección, la autoridad podrá proveerlos en forma transitoria y provisional, de acuerdo a lo ya anotado.

En ese orden de ideas, es pertinente manifestar que no se ha ajustado a derecho que, así como ha acontecido en la especie según ha sido posible constatar; quienes cesaron en las referidas plazas hayan continuado ostentando los cargos de directores regionales, suscribiendo diversos actos administrativos atribuyéndose esa denominación, toda vez que no se encontraban ya investidos con dicha calidad, y que de conformidad con lo expuesto previamente, tales empleos sólo han podido ser desempeñados en los términos establecidos en la mencionada ley Nº 19.882, ya sea en forma definitiva, transitoria y provisional, o bien por la vía de la subrogación conforme a las disposiciones de la ley Nº 18.834, sin que las contratas mediante las cuales continuaron desarrollando labores en la Superintendencia de Electricidad y Combustibles les hayan permitido desempeñarse como jefes de las respectivas direcciones regionales ni arrogarse dicha condición.

Ahora bien, en relación con las referidas designaciones a contrata, cabe consignar que fueron dispuestas mediante diversos actos administrativos una vez que cesaron en los mencionados cargos de directores regionales, delegándoseles múltiples funciones de naturaleza directiva, las cuales tendrían que ser desarrolladas en la región que en cada caso se indicó y que, según es posible observar en los respectivos documentos, coinciden con las que anteriormente cumplían como autoridad regional del organismo de que se trata.

Precisado lo anterior, es necesario manifestar que, si bien conforme a lo previsto en la Glosa 2 de la Partida 07, Capítulo 05, de la ley Nº 20.141, de Presupuestos del Sector Público para el año 2007 -vigente al momento de efectuarse las aludidas delegaciones y contemplada asimismo en la ley de Presupuestos para el año 2008-, el personal a contrata de la mencionada entidad puede desempeñar las funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada de la referida autoridad, esta Contraloría General estima que ello no puede implicar el ejercicio de atribuciones propias de cargos sometidos al sistema de altos directivos públicos.

En este sentido, se debe hacer presente que entre las funciones delegadas en las situaciones que se revisan, se encuentran algunas que, por su naturaleza, corresponden al cargo de Director Regional y que, principalmente, dicen relación con la jefatura de tales oficinas regionales, como acontece, por ejemplo, con aquellas que atañen al personal que se desempeña en ellas, así como también con otra clase de facultades tales como la que, de modo genérico, les permite a esos servidores “Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Dirección Regional en que presta sus servicios”.

En efecto, según se establece en el artículo 56 del decreto Nº 174, de 1986, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que conforma el reglamento orgánico de la aludida Superintendencia, “Un funcionario con el titulo de Director Regional será el Jefe de la Dirección Regional y dependerá directamente del Superintendente, siendo su representante en la respectiva Región”.

En consecuencia, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles deberá regularizar las referidas contrataciones de manera que no se otorguen atribuciones que, por su naturaleza, son de competencia de los Jefes de las Direcciones Regionales, las que sólo pueden ser desempeñadas -y delegadas- por quienes han sido designados de conformidad a la especial normativa que los rige.

No obsta a lo anterior, la circunstancia de que esta Contraloría General haya tomado razón de las resoluciones mediante las cuales se delegaron las referidas facultades; en relación con lo cual no cabe sino reiterar el criterio que ha sostenido su jurisprudencia, mediante los dictámenes Nºs 17.799, de 1990, y 35.617, de 2006, entre otros, en el sentido de que ello las ha investido de una presunción de legalidad, que no impide la actuación posterior de este Organismo de Control en uso de sus facultades fiscalizadoras.

Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde manifestar que las actuaciones de los referidos servidores resultan válidas, toda vez que derivan del ejercicio de facultades otorgadas mediante resoluciones que, tal como se anotó previamente, fueron tomadas razón por parte de esta Entidad Fiscalizadora.”.

Incompatibilidad de Concejales con cargos de Alta Dirección Pública

Nº 58.563 Fecha: 26-XII-2007

“Se ha dirigido a esta Contraloría General, el señor XX, quien reclama en contra de la decisión adoptada por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente de nombrar como Director del Hospital de Peñaflor, a un profesional funcionario que cumple funciones de Concejal en la Municipalidad de Lo Barnechea, actuación que, en su opinión, implicaría una trasgresión del dictamen Nº 44.902, de 2006. Además, requiere que el concurso convocado por el Servicio Civil para proveer la mencionada plaza, sea dejado sin efecto, por haber existido falta de transparencia en su desarrollo.

Por su parte, el Servicio de Salud Metropolitano Occidente solicita la reconsideración del citado pronunciamiento, mediante el cual se concluyó que existía incompatibilidad entre el desempeño de un cargo de alta dirección pública y el ejercicio de la función de concejal, en razón de las consideraciones que expone en su presentación.

Manifiesta que el desempeño de ambas actividades no resultarían excluyentes, pues éstas se encontrarían reguladas por estatutos jurídicos diferentes. En efecto, el actuar funcionario de los altos directivos públicos, además de la ley Nº 19.882, se encontraría regulado en la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que rige supletoriamente todos aquellos aspectos no considerados en la primera, mientras que la labor de concejal encuentra su fundamento en la Constitución Política de la República y en la ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo artículo 75 establece que a los concejales no les será aplicable la incompatibilidad establecida en la ley Nº 18.834, por lo que al tener la referida ley Nº 18.695 un carácter especial y desarrollar materias especialmente mandatadas por la Constitución, tendría un rango jurídico superior al de cualquier ley común, de manera que, en virtud del principio de jerarquía, debiera prevalecer sobre normas de rango inferior, como lo es la mencionada ley Nº 19.882, resultando, entonces, en consideración a tal situación, compatible el ejercicio del cargo de concejal con el de un puesto de alta dirección pública.

Enseguida, plantea que los derechos que le confiere al señor YY su cargo de elección popular se encontrarían radicados en su patrimonio, no siendo posible su

vulneración o privación, pues existiría un conjunto de derechos anteriores y superiores al Estado, reconocidos y consagrados en la Carta Fundamental, entre los cuales se encuentran los derechos políticos, en virtud de los cuales los súbditos del Estado podrían participar de la vida pública, en el ejercicio del poder y, por cierto, en su generación, a través de la posibilidad de elegir y ser elegidos, los cuales no podrían ser limitados por el ordenamiento jurídico nacional, no siendo posible sostener que existiría incompatibilidad entre un cargo de alta dirección pública y la actividad de concejal, pues implicaría limitar o conculcar un derecho humano consagrado por la Constitución Política.

Como cuestión previa, es menester recordar que el citado dictamen Nº 44.902, de 2006, determinó que un concejal no puede ser designado en un empleo de alta dirección pública, ya que la ejecución de las labores que le impone el cargo mencionado en primer término, importa vulnerar la obligación de dedicación exclusiva a que se encuentran afectos los altos directivos públicos, de acuerdo con lo prescrito en el artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882.

Sobre el particular, cabe hacer presente, en primer término, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley Nº 19.863.

Al respecto, es importante destacar que el sentido natural y obvio de la expresión dedicación exclusiva, permite inferir que esta modalidad especial de desempeño de un empleo público exige que quienes sirvan esa clase de cargos dediquen todos sus esfuerzos laborales sólo al ejercicio de dicha plaza, de suerte tal que les resulta vedada la realización de otra actividad laboral remunerada, cualquiera que ésta sea (aplica dictamen Nº 33.452, de 2003).

Este impedimento, por lo demás, resulta concordante con la importancia que el legislador ha dado a los empleos calificados de alta dirección pública -correspondientes a los dos primeros niveles jerárquicos de la respectiva Institución-, y a la necesidad de que tales cargos sean ejercidos con la máxima eficiencia, eficacia y oportunidad para el funcionamiento del servicio, lo que justifica que quienes los desempeñen se dediquen únicamente al desarrollo de las tareas propias de esas plazas. Así, entonces, la dedicación exclusiva que afecta a los altos directivos públicos implica la prohibición de desempeñar cualquier otra función o cargo remunerado, sea público o privado.

Precisado lo anterior, corresponde pronunciarse respecto del argumento esgrimido por el referido Servicio de Salud, esto es, que el artículo 75 de la ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades tendría un rango jurídico superior al de la ley Nº 19.882, que establece la incompatibilidad en comento y por tal motivo primaría respecto de ésta, siendo del caso señalar que la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes Nºs 41.663, de 2001 y 50.185, de 2007, entre otros, ha manifestado que las leyes orgánicas constitucionales no ocupan un rango intermedio entre la Constitución Política y la ley, diferenciándose de las leyes ordinarias no en base al principio de la jerarquía sino en relación a la materia que debe ser regulada por unas y otras y del quórum que requieren para ser aprobadas, no contemplándose en la Constitución Política la primacía de unas sobre las otras en razón de jerarquía.

Este criterio concuerda con lo expuesto por el Tribunal Constitucional, el que en sentencia Rol Nº 260, de 1997, señaló que “si bien es cierto el constituyente ha entregado diversas materias a la regulación de una ley orgánica constitucional, ello no implica que estas leyes tengan una jerarquía superior a las otras leyes”.

Así, entonces, la materia en comento debe resolverse en base a un criterio de especialidad, debiendo en lo que concierne a las incompatibilidades que afectan a los cargos de alta dirección pública, atenderse al mencionado artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882, que es la norma que en forma particular regula dicho aspecto, teniendo primacía respecto de las normas generales contenidas en otros cuerpos legales; máxime si se tiene presente que el dictamen cuya reconsideración se solicita, no se pronunció respecto de las incompatibilidades que pueden afectar la función de concejal, sino acerca de la que afecta a los cargos de alta dirección pública, habida cuenta que las causales de incompatibilidad de dicho cargo de elección popular, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la ley Nº 18.695, deben ser declaradas por el tribunal electoral regional respectivo.

Por ende, en la situación en estudio, no resulta procedente aplicar la incompatibilidad a que se refiere el artículo 86 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, ni contrariamente a lo manifestado por el servicio recurrente, la establecida en el artículo 75 de la ley Nº 18.695, toda vez que atendido el principio de especialidad de las normas, aquéllas son sin perjuicio de la incompatibilidad especialmente establecida para los cargos de alta dirección pública en el mencionado artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882.

Finalmente, respecto del argumento expuesto por la entidad recurrente, en orden a que no sería posible suponer que el legislador de la ley Nº 19.882 hubiera querido limitar el ejercicio de los derechos políticos que contempla la Constitución Política, entre los cuales se encontraría el desempeño de la función de concejal, resulta menester señalar que la admisión a todas las funciones y empleos públicos es una garantía constitucional consagrada en el numeral 17 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que de conformidad con ese precepto se ejerce sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes, lo cual significa que el legislador puede imponer requisitos, inhabilidades e incompatibilidades para el desempeño de los cargos públicos, como lo hace el tantas veces mencionado artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882 (aplica dictamen Nº 50.185, de 2007).

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cabe concluir que la dedicación exclusiva que, conforme con lo prescrito en el aludido artículo sexagésimo sexto de la ley Nº 19.882, afecto a los cargos de alta dirección pública, entre ellos, los Directores de Hospitales, importa la prohibición de desempeñar cualquier otra función remunerada, como lo es, el ejercicio de la labor de concejal en una Municipalidad, debiendo desestimarse, por tanto, la solicitud de reconsideración formulada.

Respecto de la petición del interesado, en orden a dejar sin efecto el concurso convocado por el Servicio Civil para proveer el cargo de Director del Hospital de Peñaflor, se debe indicar que el artículo quincuagésimo sexto de la citada ley Nº 19.882, señala que 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 afectan su participación igualitaria conforme a las disposiciones de la presente ley. Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.

La misma disposición establece que 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 de un jefe superior de servicio. 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 Nº 18.834, actual artículo 160, del DFL. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Dicho artículo 160 del Estatuto Administrativo, prescribe que los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que el recurrente reclamó de los vicios que, a su juicio, se habían cometido en la tramitación del proceso de selección para proveer el cargo de Director del Hospital de Peñaflor, ante el Consejo de Alta Dirección, el cual resolvió rechazar el recurso de reclamación interpuesto, siendo notificado de ello el día 5 de septiembre de este año, para deducir ante esta Contraloría General el recurso conferido en el mencionado artículo 160 del Estatuto Administrativo, sólo el día 26 de octubre de 2007, esto es, una vez vencido el plazo de 10 días hábiles que le confiere la normativa en comento.

En consecuencia, dado que el término para reclamar ante esta Contraloría General del acuerdo adoptado por el Consejo de Alta Dirección Pública, se encuentra completamente vencido, resulta forzoso desestimar por extemporánea esta presentación del recurrente.”.

Requisito de Experiencia en cargos de Alta Dirección Pública.

Nº 36.254 Fecha: 4-VIII-2008

La Dirección Nacional del Servicio Civil se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento que precise si cumplen con los requisitos exigidos para desempeñar un cargo de alta dirección pública, las personas que han cursado estudios superiores completos, de a lo menos 8 semestres de duración, en una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, ya se trate de títulos profesionales o técnicos o de licenciaturas y que, además, acrediten la experiencia necesaria, incluida la adquirida como licenciados aún antes de obtener el respectivo título.

Agrega la entidad ocurrente, que el espíritu del legislador habría sido el de permitir que toda persona con educación superior completa, pueda optar a un cargo de alta dirección pública, en tanto dé cumplimiento a los demás requisitos legales.

Sobre el particular, es menester hacer presente que de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo cuadragésimo de la ley Nº 19.882 -sobre nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica-, “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”.

De lo indicado en dicho precepto legal, puede advertirse que uno de los requisitos para desempeñar un cargo de alta dirección pública es poseer 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.

Al respecto, es dable anotar que según lo previsto en el artículo 35 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Educación -texto refundido, coordinado y

sistematizado de la ley Nº 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza-, las universidades pueden otorgar títulos profesionales y toda clase de grados académicos, en especial, de licenciado, magíster y doctor, y los institutos profesionales, sólo títulos profesionales que no requieran licenciatura y títulos técnicos de nivel superior.

En relación con lo anterior, es necesario indicar que la reiterada jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes Nºs. 18.663, de 1996 y 106, de 2008, ha precisado que no existen inconvenientes de orden legal para que las universidades otorguen títulos técnicos de nivel superior.

En este contexto, y atendido a que en el inciso final del referido artículo cuadragésimo no se hace distinción alguna acerca de la naturaleza del título que se requiere para ejercer un cargo de alta dirección pública, sino sólo a la duración de los estudios y a las instituciones que deben concederlo, cabe manifestar que cumplen con la exigencia mencionada, los títulos profesionales y los títulos técnicos de nivel superior otorgados por una universidad o por un instituto profesional.

En efecto, como la exigencia anotada dice relación con un "título" otorgado por una universidad o instituto profesional y de conformidad con el artículo 35 del citado decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, y la aludida jurisprudencia, tanto las universidades como los institutos profesionales pueden otorgar títulos profesionales y títulos técnicos de nivel superior, resulta evidente que todos estos diplomas sirven para ejercer los cargos de que se trata, siempre, por cierto, que la duración de los respectivos estudios sea de, a lo menos, 8 semestres de duración.

Asimismo, en armonía con el criterio contenido en los dictámenes Nºs. 14.252, de 1998, y 27.393, de 2001, de esta Contraloría General, es menester precisar que en la medida que el grado de licenciado otorgue una formación similar a la de un título profesional y que las respectivas universidades, acorde con sus disposiciones orgánicas, hayan declarado que tales licenciaturas son terminales y no conducentes a la obtención de un título profesional, ellas habilitan también para optar a un cargo de alta dirección pública.

Ahora bien, en lo que dice relación con la experiencia que se requiere para ejercer un cargo de alta dirección pública, es dable señalar que atendido a que los diplomas habilitantes para desempeñar dichos empleos pueden ser títulos profesionales o técnicos de nivel superior, como se precisó, la experiencia que se exige en el citado artículo cuadragésimo, debe estar forzosamente vinculada al diploma que se invoque, no siendo posible aceptar al efecto una experiencia de naturaleza diferente a la de los títulos que expresamente el legislador ha considerado para los empleos de que se trata.

En relación con lo anterior, resulta necesario señalar que de conformidad con el criterio sustentado por la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, contenido, entre otros, en los pronunciamientos Nºs. 46.579, de 2004, y 52.078, de 2007, cuando la experiencia que se exige para un cargo, se encuentra vinculada a la exigencia de un título determinado, esa experiencia debe adquirirse en dicha calidad y sólo una vez obtenido aquel.

Exigencias para el nombramiento Provisional y Transitorio de artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882.

Nº 37.854 Fecha: 16-VIII-2005

La Dirección Nacional del Servicio Civil ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento en relación con el alcance que debe darse a la disposición contenida

en el artículo quincuagésimo noveno de Ley Nº 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

Señala la Dirección Nacional del Servicio Civil que, en su opinión, una vez producida la vacante de aquellos cargos a que se refiere dicha norma legal, la autoridad competente puede proveerlos en forma transitoria una vez que se hubiere definido el perfil profesional que se exige para desempeñarlos.

Agrega, que la existencia de una vacancia en tales cargos, obliga a la autoridad correspondiente a informar al Consejo de Alta Dirección Pública, para que éste, a través de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convoque al proceso de selección pertinente, para lo cual debe enviar la definición de los perfiles a que alude el artículo cuadragésimo noveno del citado texto legal.

Finalmente, señala la peticionaria, que una interpretación diferente podría significar que el proceso de selección regulado por los artículos cuadragésimo octavo y siguientes del indicado cuerpo legal, quedaría al solo arbitrio de la autoridad facultada para hacer el nombramiento, cosa que resultaría incongruente con el propósito del legislador.

Al respecto, cabe tener en consideración que conforme a lo previsto en el artículo cuadragésimo octavo de la señalada Ley Nº 19.882, para proveer las vacantes de cargos calificados como de alta dirección pública, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, debe convocar a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión.

Enseguida, es dable señalar que con arreglo a lo dispuesto en el artículo cuadragésimo noveno, los ministros respectivos o los jefes superiores de servicio, según corresponda a cargos del primer o segundo nivel jerárquico, deben definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que tendrán que cumplir los candidatos a dichos empleos, los cuales serán aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y enviados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

Como puede advertirse, los cargos de alta dirección pública deben proveerse mediante un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, para lo cual, una vez producida la vacante, es necesario que la autoridad competente defina los aludidos perfiles y los remita al Consejo, para que éste los apruebe y convoque, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, al referido proceso de selección.

De lo anterior, se desprende que la autoridad competente se encuentra en la obligación de comunicar, a través de un acto formal, al Consejo de Alta Dirección Pública, la existencia de una o más vacantes en los cargos de que se trata, solicitando la convocatoria al proceso de selección pertinente y la aprobación de los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deben cumplir los candidatos a dichos empleos.

De lo expuesto precedentemente, se infiere que el referido acto de comunicación constituye el antecedente por el cual se da inicio al procedimiento destinado a la provisión de los cargos vacantes de altos directivos públicos.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que el artículo quincuagésimo noveno de la citada Ley Nº 19.882, dispone que “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 período, improrrogable, de un año, contado desde la fecha de los mismos.

Transcurrido este período 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".

Como puede apreciarse, de acuerdo con el recién citado precepto legal, "en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente" de las personas que cumplan los requisitos legales los perfiles exigidos para desempeñar los cargos de alta dirección pública se encuentran vacantes, la autoridad correspondiente puede, de un modo excepcional, disponer el nombramiento de un funcionario en un empleo de esta naturaleza, designación que tiene, por mandato de la ley, carácter transitorio y provisional, y que termina una vez que se resuelve el concurso convocado para proveer en propiedad dicho cargo.

En este sentido, es dable destacar que el certamen a que alude la ley, debe ser un proceso actual, esto es, un procedimiento que se encuentre en desarrollo al momento en que la autoridad dispone el nombramiento de carácter transitorio y provisional.

Lo anterior, aparece con claridad del tenor de la norma, que emplea la expresión "en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente", lo que denota que la designación transitoria y provisional del cargo, sólo puede disponerla la autoridad una vez que se ha iniciado dicho procedimiento, esto es, después de que la misma autoridad hubiere enviado la comunicación antes referida.

Además, debe agregarse que en el precepto en análisis, el verbo efectuar está conjugado en tiempo presente del modo indicativo, por lo que resulta evidente que la intención del legislador fue que el "proceso de selección pertinente" debe estar en ejecución para que sea posible que la autoridad disponga directamente el nombramiento de carácter transitorio y provisional de que se trata.

En efecto, con la utilización de la expresión "en tanto se efectúa", queda de manifiesto que no es posible entender que pueda hacerse directamente un nombramiento en calidad transitorio y provisional en los cargos de que se trata, sin que se hubiere iniciado el pertinente proceso de selección.

Refuerza lo señalado, la circunstancia de que el propio artículo quincuagésimo noveno impone la obligación de proveer tales plazas con personas que cumplan con los requisitos legales y "los perfiles exigidos para desempeñarlos", requisito este último que, tal como ya se indicó, debe estar definido por la autoridad competente con anterioridad al inicio del mencionado proceso.

De lo expresado se desprende que los perfiles profesionales deben encontrarse aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública de acuerdo a lo prescrito en el citado artículo cuadragésimo noveno, por lo que sólo una vez que ello ocurra, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveer los mencionados empleos transitoria y provisionalmente.

Como puede apreciarse, el mencionado artículo quincuagésimo noveno, regula una situación de carácter transitorio, y en virtud de la cual se permite de un modo excepcional a la autoridad efectuar directamente una designación transitoria y provisional en un cargo de alta dirección pública que se encuentra vacante, "en tanto se efectúa" el proceso de selección pertinente de las personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñar ese cargo.

En este orden de ideas, cabe hacer presente que aceptar que no es necesaria la existencia de un proceso de selección en curso al momento de efectuarse los referidos nombramientos provisionales, significaría vulnerar la intención del legislador y el espíritu del Sistema de Alta Dirección Pública que, según la historia fidedigna de Ley Nº 19.882, pretende establecer mecanismos transparentes, objetivos y despolitizados para el nombramiento de los funcionarios superiores de los Organismos de la Administración que se encuentran sometidos al aludido sistema, tal como, por lo demás, lo entiende el servicio ocurrente.

En efecto, si bien el artículo quincuagésimo noveno de Ley Nº 19.882, dispone que los nombramientos transitorios a que alude, "no podrán exceder de un período improrrogable de un año", sin embargo, el mismo precepto permite que si los nombramientos no han podido ser resueltos, "éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional", sin que señale un plazo de término de los mismos, lo que, evidentemente permitiría que tales designaciones permanezcan en forma indefinida, quedando sólo al arbitrio de la respectiva autoridad su finalización.

Esto último implicaría, por cierto, hacer inaplicable o dejar sin efecto el Sistema de Alta Dirección Pública previsto en el aludido texto legal, ya que tampoco existe un término para que se inicie el respectivo proceso concursal, lo que, como es lógico entender, no pudo haber estado en la intención del legislador, ya que con tal criterio, pierde su sentido la creación del sistema que se analiza, toda vez que, por una parte, no existiría un plazo ni una condición que ponga término a los nombramientos transitorios en estudio y, por otra, tampoco la autoridad estaría obligada a proveerlos con arreglo al mencionado sistema dentro de un término determinado.

Por su parte, distinta es la situación si se considera que dichos nombramientos transitorios si bien no tienen un plazo de término, su duración no es indefinida -como ocurriría en la hipótesis antes analizada-, ya que ella se encuentra afecta al cumplimiento de una condición, cual es, el nombramiento del titular que se produzca como consecuencia del concurso que se está realizando.

Conforme a lo anterior, resulta evidente que el inicio del proceso de selección, constituye un requisito esencial para efectuar un nombramiento transitorio y provisional en los empleos de alta dirección pública.

En este orden de ideas, es dable señalar que la provisión temporal del cargo, mientras se efectúa el concurso de selección, normalmente no puede exceder del período de un año, contado desde la fecha del nombramiento respectivo.

Ahora bien, si dicho término transcurre, sin que el pertinente concurso esté resuelto de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes de Ley Nº 19.882, la designación de que se trata, podrá mantenerse en forma excepcional por el tiempo estrictamente necesario para finalizar el proceso concursal que se esté realizando, ya que sólo una vez que se tenga el resultado de éste, deben resolverse los respectivos nombramientos.

En consecuencia, cabe manifestar que, conforme con lo dispuesto en el artículo quincuagésimo noveno del indicado texto legal la autoridad facultada para efectuar los nombramientos en cargos de alta dirección pública, sólo podrá, de un modo excepcional, proveer las vacantes existentes en dichos empleos, siempre que se haya dado inicio al respectivo proceso de selección, lo que deberá ser acreditado mediante la ya mencionada comunicación efectuada por la autoridad competente al Consejo de Alta Dirección Pública, designaciones que por mandato de la ley, tendrán siempre carácter transitorio y provisional.".

b. Concursabilidad en la Administración Pública

Nombramiento único candidato idóneo.

Nº 42.637 Fecha: 12-IX-2005

"Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la legalidad de las Resoluciones Nºs. 430, 431 y 432, todas de 2005, de la Defensoría Penal Pública, que nombran, respectivamente, a las personas que señalan, en los cargos de carrera que indican; sobre la procedencia de declarar desierto el certamen de que se trata y, por consiguiente llamar a concurso público para proveer los cargos de que se trata.

Lo anterior, ya que, en su opinión, la proposición del comité de selección no contiene los nombres de "a lo menos tres ni más de cinco candidatos" que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer.

Sobre el particular, es dable manifestar que, según consta de los antecedentes acompañados, el mencionado organismo llamó a un concurso interno para proveer dos cargos de Director Administrativo Regional, al cual se opusieron ocho candidatos, y un cargo de Jefe de Unidad de Defensoría Regional, al que se presentó una candidata.

En relación con la materia, cabe señalar que el artículo 8° de Ley Nº 18.834, prescribe que los cargos de jefes de departamento y los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y que su provisión se debe efectuar mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo, que cumplan los requisitos que se establecen.

Agrega, la letra b), de la citada disposición, que como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes al ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer.

Como puede advertirse, los cargos de carrera correspondientes a jefes de departamento o de niveles de jefatura jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, deben proveerse mediante concursos, en los que pueden participar los funcionarios de planta y a contrata de los aludidos organismos y que, como resultado del certamen, el comité de selección debe proponer a la autoridad competente, los nombres de a lo menos tres y no más de cinco candidatos del ministerio o servicio que realice el concurso que hubieren obtenido los puntajes superiores a los mínimos exigidos.

Precisado lo anterior, es necesario anotar que la referida letra b) agrega que, en el evento de que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que en los concursos a que se convoque para proveer los cargos de carrera a que alude el artículo 8° de Ley Nº 18.834, se deben proponer a lo menos tres y no más de cinco candidatos a la autoridad facultada para disponer el nombramiento, confiriéndole preferencia, para tales fines, a los candidatos que pertenezcan al personal de la planta de la institución que realiza el concurso y sólo en el caso que no existieren candidatos idóneos de

dicho estamento institucional, la terna se completará con funcionarios a contrata y los pertenecientes a otras entidades que hubieren participado en el concurso.

Enseguida, es útil señalar que la letra c) del aludido precepto legal, dispone que a falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a "concurso público.

Como es dable apreciar, sólo una vez empleado el procedimiento establecido en las letras a) y b) del artículo 8° de Ley Nº 18.834 para proveer los indicados cargos de carrera y sin que haya algún postulante idóneo, esto es, que ningún candidato hubiere alcanzado el puntaje mínimo para ser considerado en dicha calidad, la autoridad competente deberá llamar a concurso público para proveer los cargos de que se trata, toda vez que sólo en dicho evento se cumplirá la exigencia de la no existencia de candidatos idóneos.

Ahora bien, cabe hacer presente que en el caso en estudio, para cada uno de los empleos mencionados, solo uno de los postulantes alcanzó el puntaje necesario para ser considerado postulante idóneo.

En este contexto, es preciso señalar que el concurso en análisis no ha carecido de postulantes idóneos, toda vez que, tal como se precisó, para los tres empleos se presentaron candidatos que lograron un puntaje suficiente para ser considerados en esa calidad, de manera que el mencionado proceso concursal debió resolverse presentando a la autoridad facultada para disponer la designación, el nombre de los postulantes a cada uno de ellos que superaron el puntaje exigido por las bases.

No obsta a lo anterior, la circunstancia de que, en la situación en comento, el número de postulantes no sea suficiente como para confeccionar la nómina de "a lo menos tres" candidatos que deben proponerse a la autoridad competente, por cuanto este requisito sólo será exigible en la medida de que existan, a lo menos, tres postulantes idóneos.

En consecuencia, esta División Jurídica cumple con informar que en el caso en estudio, los nombramientos dispuestos por los actos administrativos mencionados se ajustan, en lo que importa, a lo dispuesto en el artículo 8° de Ley Nº 18.834.".

Concurso Promoción, más de tres grados inferiores al de la vacante convocada

Nº 39.146 Fecha: 20-VIII-2008

"Esta Contraloría General no ha tomado razón de la resolución Nº 259, de 2008, del Consejo de Defensa del Estado, que nombra a doña Valentina Fierro Miranda -actual funcionaria administrativa, grado 13-, en el cargo de Jefe de Oficina de Partes, Archivo General e Informaciones, directivo grado 8 de la E.U.S., de ese Servicio, como resultado de un concurso de promoción convocado por esa repartición, toda vez que dicho certamen no se ajusta a derecho.

En efecto, cabe destacar que dentro de las disposiciones que regulan los procesos concursales de que se trata, se encuentra el artículo 53, inciso primero, de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue aprobado por el D.F.L. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, según el cual la promoción en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, se debe efectuar por concurso interno.

Luego, el mismo precepto, en su inciso quinto, letra c), prevé que en los concursos internos de promoción podrán participar los funcionarios que se encontraren nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta, lo que en similares términos se señala en la letra c), del artículo 27, del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento sobre Concursos que se desarrollen en los Ministerios y Servicios afectos a la citada ley Nº 18.834.

Enseguida, y luego de examinar la documentación atinente al referido certamen, específicamente, las bases del mismo, se pudo constar que la superioridad, en el punto 2.2, indicó como postulantes habilitados a participar en el proceso, a los funcionarios que conforman la planta administrativa del Servicio, y dentro de ésta a los que sirvan los cargos grados 10, 12, 14 y 15, de ese estamento.

Como puede apreciarse, la situación descrita es legalmente improcedente, toda vez que la autoridad administrativa, para proveer la plaza vacante existente en esa institución, perteneciente al escalafón directivo, excluyó del concurso de promoción en comento, a los servidores de las plantas de directivos, profesionales y técnicos, restringiendo de esta manera el ámbito de postulantes idóneos sólo a la planta administrativa.

Ahora, corresponde manifestar que las citadas bases concursales incorporaron a la convocatoria un cuarto grado, esto es, el cargo administrativo grado 15, en circunstancias que los mencionados artículos 53, letra c), parte final, de la ley estatutaria, y 27, letra c), parte final, del decreto Nº 69, establecen que solamente en el evento que el número de "cargos provistos" ubicados en grados inferiores "de la misma planta de la vacante convocada", sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios "nombrados en ella" hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Lo anterior permitiría aceptar, en la medida que se presente el supuesto antes referido, la postulación de quienes ocupen el aludido cuarto grado en la planta de directivos -estamento al que pertenece la vacante concursada-, pero no los del escalafón administrativos, como se ha establecido en las mencionadas bases y que, en definitiva, permitió la postulación de la señora Fierro Miranda.

En ese contexto, conviene precisar hasta qué grado pueden postular en el certamen en análisis quienes se desempeñan en otros estamentos diversos al directivo, a fin de dar aplicación a lo previsto en el inciso quinto, letra c) del artículo 53 del Estatuto Administrativo.

Al respecto, es menester hacer presente que del examen de la estructura interna de la planta directiva de la mencionada institución, se ha advertido que, inmediatamente después del cargo vacante, aquella sólo contempla dos posiciones relativas -los grados 9 y 11-, es decir, en un número inferior a las tres requeridas por la normativa legal recién aludida, atendido lo cual, es forzoso colegir que, en la especie, podrán postular aquellos funcionarios de las demás plantas que integran el servicio y que se encuentren nombrados hasta el grado 12 inclusive, toda vez que éste, aun cuando no existe en el estamento en que se produjo la vacante, sí se encuentra en los otros escalafones, por lo que cabe entender que corresponde al tercer grado inferior al cargo que se concursa, nivel jerárquico que determina el límite para las postulaciones de los interesados de otros este elementos, tal como se desprende de la jurisprudencia de este Ente Fiscalizador, contenida en el dictamen Nº 127, de 2004.

En consecuencia, esta Contraloría General devuelve a esa superioridad, sin tramitar, la resolución Nº 259, de 2008, toda vez que no se ajusta a derecho.".

Funcionario en su calidad de representante del personal ante la Junta Calificadora, que opta por no ser evaluado, puede participar en concursos de promoción interna de la carrera funcionaria, como asimismo en concursos para proveer cargos del tercer nivel jerárquico. En atención al requisito de tener calificación en el período inmediatamente anterior.

Nº 23.594 Fecha: 16-V-2005

"Se ha dirigido a esta Contraloría General, la Asociación de Profesionales y Técnicos Universitarios del Fondo Nacional de Salud, solicitando un pronunciamiento acerca de la situación que exponen, la que dice relación con la Nota Interna Nº 447, de 2004, del Jefe del Subdepartamento de Recursos Humanos, dirigida al representante del Personal ante las Juntas Calificadoras, en la que se señala que, en atención a que uno de los requisitos para participar en los concursos para la promoción de alguno de los cargos de exclusiva confianza del tercer nivel jerárquico, como asimismo, en los casos de los Escalafones de Técnicos, Profesionales y Directivos de Carrera, es contar con la calificación del período inmediatamente anterior, si el funcionario en su calidad de representante del personal ante la Junta Calificadora, opta por no ser evaluado, no podrá participar en dichos certámenes, quedando excluido de dicha posibilidad.

Requerido de informe, el Fondo Nacional de Salud se ha servido emitirlo mediante Oficio Ordinario Nº 312, de 2005.

Sobre el particular, esta Entidad de Control debe manifestar que el artículo 34 de Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, dispone que "No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda", agregando su inciso segundo que, "con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo".

A su tumo, el artículo 27 del Decreto Nº 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos de Selección de Personal afecto al Estatuto Administrativo dispone que "Cada concurso de promoción interno estará limitado a los funcionarios de planta del respectivo servicio, que a la fecha del llamado a concurso cumplan con las siguientes condiciones: b) Haber sido calificado en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena, en el período inmediatamente anterior.".

Pues bien, conforme el criterio sustentado por esta Contraloría General en Dictámenes Nºs. 44.543, de 1999, 42.789, de 2000 y 11.683, de 2001, se debe señalar que los funcionarios que, por excepción, se excluyen del proceso evaluatorio, como ocurre en el caso de la especie, tienen derecho a conservar su calificación, lo que les permite mantener el puntaje que hayan obtenido en anteriores procesos, lo que, por cierto, no puede impedir que, a su respecto, se apliquen las demás disposiciones legales o reglamentarias que confieren determinados efectos a las calificaciones.

En este sentido, cabe agregar que el puntaje que conservan los indicados servidores produce los mismos efectos que el de los empleados que han sido objeto de evaluación respecto del período de que se trata. El utilizar un criterio distinto, sería romper el equilibrio que quiso mantener el legislador con la dictación del artículo 34 de Ley Nº 18.834, transcrito, al dejar en desigualdad de condiciones, en este caso, a los representantes del personal ante la Junta Calificadora.

En efecto, el objeto de la norma recientemente aludida, es el de evitar que quien posee la calidad de representante del personal ante el Órgano Evaluador, pueda verse afectado por tal circunstancia en el proceso calificatorio respectivo, pero este hecho no puede llegar a perjudicarlos, como ocurriría en el caso de impedirles participar en los concursos llamados en la Institución para la promoción de los cargos, en los términos antes referidos.

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con informar que los funcionarios que, de acuerdo a la normativa indicada, conservan la calificación del año anterior, mantienen el puntaje obtenido en ese período, al que debe atenderse para establecer si se reúne el requisito previsto en el artículo 53, inciso quinto, letra b) de Ley Nº 18.834 y en el artículo 27, letra b), del Decreto Nº 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda.".

Contraloría General de la República no se pronuncia sobre apreciaciones consideradas en evaluación psicológica realizada a postulante a concurso público.

Nº 12.158 Fecha: 18-III-2008

"Se ha dirigido a esta Contraloría General, abogado, reclamando la existencia de un vicio de legalidad que afectaría al concurso público convocado por el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, para proveer cargos de profesionales en las áreas que indica, específicamente respecto de los empleos de abogado y profesional del área social, en los cuales habría postulado.

Señala el recurrente, en síntesis, que en el examen psicológico que le fuera efectuado durante el certamen en comento, se habrían producido diversas irregularidades, consistentes en el pronunciamiento sobre competencias técnicas respecto de las cuales no habría sido interrogado, además de la emisión de apreciaciones o comentarios sobre diversos factores de evaluación, sin encontrarse en el informe respectivo las conclusiones emanadas de los tests aplicados para tal efecto.

Agrega el peticionario que los comentarios vertidos en dicho documento fueron, en muchos casos, exageradamente subjetivos y, al menos en dos ocasiones, contradicen antecedentes de hecho objetivos del candidato, como sucedería con la apreciación de "falta de perseverancia" y de "liderazgo", según detalla en su presentación.

Requerido su informe, la Intendencia de la Región Metropolitana de Santiago ha señalado, en síntesis, que la evaluación psicolaboral fue practicada por la consultora Gaudí Personas, "empresa certificada para trabajar en el sistema de alta dirección pública según consta en el registro público del Servicio Civil y que además, se encuentra en un Convenio Marco en el catálogo electrónico de Chilecompra, lo cual da fe de la calificación de la empresa señalada."

Sobre el particular, cabe recordar, en primer término, que el concurso público es un mecanismo orientado a la provisión de cargos de carrera en calidad de titular, materia que se rige por las normas contenidas en el párrafo 1°, del Título II, de la ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. Nº 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, y en el decreto Nº 69, de 2004, de la misma Secretaría Ministerial, que aprobó el reglamento sobre concursos que se desarrollen en los ministerios y servicios afectos al Estatuto Administrativo, como ocurre en la situación en examen.

Precisado lo anterior, es menester agregar que, tal como lo ha manifestado la jurisprudencia de esta Entidad de Fiscalización, contenida en el dictamen Nº 6.710, de 2003, la autoridad

administrativa puede considerar una entrevista psicológica a la que deban someterse los postulantes, con el fin de determinar sus características y aptitudes personales para el cargo de que se trate, atendido el principio de libertad que le asiste a la superioridad en esta materia, en la medida que se establezca como uno de los factores de ponderación final y que se aplique sin discriminación en forma general a todos los candidatos, observándose, en todo caso, las prescripciones contenidas en los artículos 17 y siguientes del citado Estatuto Administrativo.

En la especie, corresponde indicar que según consta en las bases que rigen el certamen en análisis, en ellas se contempla como segunda etapa la denominada "Entrevista Psicolaboral", dirigida a medir los factores de "aptitudes específicas para el desempeño de la función", y de "Aptitud para el cargo", la cual, según se desprende de los documentos acompañados, fue realizada al total de las personas que participaron en el concurso, cuyos resultados se vieron reflejados en los juicios técnicos de profesionales psicólogos acerca de sus competencias.

En este sentido, corresponde manifestar que de acuerdo al criterio contenido en el dictamen Nº 16.430, de 2007, de este Organismo de Control, la referida evaluación psicológica se ha efectuado en igualdad de condiciones y conforme a procedimientos técnicos y objetivos, por cuanto su aplicación se ha realizado en forma uniforme e imparcial para todos los postulantes y, además, sus especificaciones se encuentran detalladas en el documento elaborado por la empresa consultora Gaudí Personas, denominado Informe Técnico", adjunto a los antecedentes.

Ahora bien, y con respecto a lo alegado por el peticionario, en relación con su desacuerdo con el contenido particular de su evaluación psicológica, cabe indicar que, tal como ha señalado la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes Nºs 32.274, de 1993 y 39.895, de 1994, entre otros, no corresponde a esta Contraloría General pronunciarse sobre la evaluación que efectúa la autoridad pertinente en cuanto a los méritos de los postulantes a un concurso, o sobre el derecho que pueda invocar una persona para ser designada en determinado cargo, pues son materias propias de la Administración activa, procediendo sólo su intervención respecto de irregularidades comprobadas en el certamen o sobre infracciones en la aplicación de las normas que fijan los puntajes que deben asignarse a determinados antecedentes de los oponentes, situación que no ocurre en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones precedentemente expuestas, no cabe sino desestimar la petición del recurrente.".

No proceden requisitos denominados "deseables" establecidos en las bases del concurso público para la provisión de cargo de jefe de departamento de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción, porque significan la fijación de exigencias diversas a las previstas en el DFL 1/90 Economía, sobre planta de personal de dicha Entidad.

Nº 15.329 Fecha: 7-IV-2008

"La Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando la reconsideración del dictamen Nº 43.036, de 2007, por medio del cual este Órgano Contralor emitió un pronunciamiento respecto al reclamo interpuesto por doña M.I., ordenando la invalidación total del concurso público convocado por dicho servicio para la provisión del cargo de Jefe de Departamento Administrativo, grado 6 E.U.S., por constatar vicios de legalidad en el citado proceso concursal.

Señala la autoridad, en primer término, que el certamen impugnado debe ser interpretado bajo un criterio teleológico o finalista, reconocido en la jurisprudencia administrativa emanada de esta Entidad Fiscalizadora, que permitiría el saneamiento de la ilegalidad representada en relación a los "requisitos deseables" contenidos en las bases del concurso, al encuadrarlos dentro de los factores de evaluación, haciendo presente que de retrotraerse el concurso, el resultado de las postulaciones sería el mismo.

Agrega, que la reclamante, al acreditar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la normativa respectiva, debió someterse en igualdad de condiciones con los demás participantes a la evaluación de sus antecedentes. En este sentido, los denominados "requisitos deseables" objetados, como son los estudios de magíster y/o diplomados, lejos de constituir una exigencia arbitraria, tendrían directa relación con el objetivo del cargo y con las funciones específicas del mismo.

En este sentido, y a juicio de dicha superioridad, no bastaría con que los postulantes acreditaran los requisitos legales, toda vez que ellos no permiten garantizar por sí solos el acceso al cargo, sino que deben evaluarse también los antecedentes que acompañen, en relación con los factores que determine en sus bases la institución que llame a concurso.

Sobre el particular, cumple con señalar que, según lo manifestado por la jurisprudencia administrativa de este Organismo Fiscalizador contenida en el dictamen Nº 48.499, de 2006, entre otros, si bien la autoridad administrativa no puede establecer exigencias para desempeñar un empleo que no se encuentren consultadas en la Constitución Política o en las leyes, pues de hacerlo vulneraría el principio de juridicidad que se encuentra consagrado en sus artículos 6° y 7° de la citada Carta Fundamental, sí está facultada para, al precisar los factores a ponderar, atribuir valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a las necesidades de las respectivas plazas, pero sin que llegue a configurar la fijación de requisitos adicionales o diversos a los previstos por el legislador y que, por ende, hagan imposible el acceso al empleo por parte de quienes no posean determinada cualidad, transformando así su postulación en una simple formalidad.

Precisamente en virtud de lo anteriormente expuesto es que la pretensión de dicha superioridad, en orden a realizar una interpretación finalista del concepto de "requisitos deseables" no se ajusta a derecho, toda vez que, aun cuando aquellos fueran considerados como "factores", no respetarían la limitante reconocida reiteradamente por la jurisprudencia administrativa, al implicar, en la práctica, la fijación de exigencias diversas a las previstas por el legislador.

En efecto, es pertinente precisar que el DFL Nº 1-18.834, de 1990, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que adecuó las plantas y escalafones del personal de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción, contempla como requisitos para el referido cargo de Jefe del Departamento Administrativo, de manera alternativa: "A.- Título Profesional Universitario de 10 semestres, área de administración, desempeño de dos años en los sectores públicos o privado", o "B. Desempeño de 8 años en cargos de Jefaturas y Curso de Gestión Directiva de 90 horas, a lo menos".

Sin embargo, del estudio de los antecedentes analizados en su oportunidad, fue posible concluir que cualquier eventual postulante al mencionado certamen, que sólo posea los requisitos establecidos en el mencionado decreto con fuerza de ley, se verá impedido de acceder al cargo, toda vez que no aprobaría la primera etapa del concurso, en tanto no cumpliese, además, con los requisitos denominados "deseables", establecidos en el numeral 2.3 de las bases respectivas.

Por otra parte, la entidad requirente expresa que, como consecuencia del proceso concursal en estudio, se nombró a contar del 1° de julio de 2007, mediante la resolución que indica

-la que fue tomada razón-, a doña A.R. en el cargo de que se trata, quien no sólo amparada en el legítimo derecho a la función, se encuentra ejerciéndolo, sino que, además, habría actuado de buena fe, por lo que la Administración se encontraría impedida de invalidar el mencionado instrumento.

Al respecto, corresponde señalar que este Órgano de Fiscalización tiene presente que en algunas situaciones las infracciones al principio de juridicidad deben conjugarse con los principios de buena fe y certeza jurídica, cual sería el caso de los terceros que actúan con el convencimiento que un acto administrativo se ajusta a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe anotar que, según lo indicado en el dictamen Nº 63.169, de 2004, de esta Entidad Contralora, no puede asimilarse a los beneficiarios directos de una actuación irregular de la autoridad con los terceros de buena fe, a quienes la anulación del acto ilegítimo no puede afectar en los mismos términos, por cuanto los destinatarios de una actuación administrativa unilateral, como es el nombramiento de un funcionario, no son terceros en esa relación.

Así entonces, en la medida que un nombramiento tenga como antecedente un concurso en el cual no se respetaron los requisitos legales, éste no puede originar un supuesto derecho al empleo, sin desmedro de que por haberse efectivamente ejecutado las labores pertinentes, el afectado conserve las remuneraciones percibidas por tal desempeño, a fin de no configurar un enriquecimiento sin causa.

A mayor abundamiento, cabe recordar que la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General ha indicado en el dictamen Nº 22.400, de 1998, que el nombramiento dispuesto por la autoridad competente con infracción de ley, bajo ningún punto de vista puede generar algún tipo de propiedad sobre el cargo de que se trata, como tampoco estabilidad en el empleo, toda vez que la respectiva persona no ha sido legalmente investida para ocuparlo, careciendo entonces, de un título válido que la habilite para ejercer legítimamente la plaza en que ha sido designada.

Ahora, en cuanto a la toma de razón de que fue objeto la resolución antes aludida, se debe hacer presente que ella constituye una mera presunción de legalidad y no impide que esta Entidad Fiscalizadora modifique su criterio si con posterioridad se comprueba que los mismos se emitieron con defectos de legalidad o fundados en antecedentes no ponderados correctamente en su oportunidad o en supuestos irregulares, casos en los cuales corresponde que la autoridad que los dictó los deje sin efecto, a fin de subsanar los vicios que inciden en su legalidad, según lo manifestado en el dictamen Nº 32.507, de 2006, de este Órgano de Control.

Por último, la aludida Subsecretaría alega la extemporaneidad del reclamo interpuesto por doña M.I., y que dio origen al oficio impugnado Nº 43.036, de 2007, toda vez que excedió el plazo establecido por el artículo 160 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, al transcurrir más de 10 días hábiles contados desde que tuvo conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se reclama, por cuanto la afectada accedió a las bases del certamen con fecha 30 de mayo de 2007, según aparece en los antecedentes adjuntos.

Al respecto, cabe hacer presente que esta Entidad Fiscalizadora, según el criterio contenido en el dictamen Nº 12.118, de 2006, entre otros, conoce y resuelve las reclamaciones por eventuales vicios en los concursos para la provisión de cargos, si éstas se deducen una vez que estos certámenes han finalizado, ya sea porque se han vencido los plazos para interponer los recursos pertinentes, o bien, ellos han sido resueltos en todas las instancias que el ordenamiento jurídico establece para tales procesos de selección, situación que precisamente se configuró en el caso en análisis.

A mayor abundamiento, resulta pertinente recordar que los concursos públicos obedecen a un proceso que se encuentra reglado, el cual contempla una serie de etapas, en cada una de las cuales, eventualmente, se puede incurrir en irregularidades. En este sentido, si cada participante reclamara cuando, en su opinión, se ha cometido un vicio en alguna de las fases del certamen, se producirían dilaciones innecesarias, entorpeciendo su normal desarrollo.

Así pues, y a fin de dar cumplimiento a los principios de eficiencia y eficacia que, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 3° de la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se encuentran obligados a observar los órganos que la integran, la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes Nºs 3.499, de 2002 y 18.079, de 2007, ha concluido que el derecho que tienen los postulantes para reclamar de la legalidad de un certamen en el que han participado, nace sólo una vez finalizado éste y no durante su transcurso, requisito que, precisamente, fue cumplido en la especie por la funcionaria afectada.

Ahora bien, no constando en los antecedentes adjuntos una fecha diversa, esta Contraloría General debe entender que sólo a partir de la data de emisión de la resolución Nº 111, de 2007, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción -que nombró a doña A.R. en el cargo de Jefa del Departamento Administrativo, Directivo Tercer Nivel, grado 6 E.U.S., a consecuencia del concurso en comento-, esto es, el 29 de junio de ese año, los postulantes tuvieron conocimiento del resultado del certamen impugnado.

Luego, el reclamo de la señora M.I., ingresado a esta Contraloría General, con fecha 6 de julio de 2007, se ajustó al plazo que para dichos efectos, establece el señalado artículo 160, de la ley Nº 18.834, correspondiendo por tanto rechazar el argumento planteado en torno a este punto.

En las condiciones anotadas, resulta forzoso desestimar la petición efectuada por la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción, ratificando el criterio expuesto en el dictamen Nº 43.036, de 2007, de esta Entidad Fiscalizadora, en orden a que resulta procedente la invalidación del concurso público convocado para la provisión del cargo de Jefe de Departamento Administrativo, grado 6 E.U.S., del citado servicio.”.

www.serviciocivil.cl

www.serviciocivil.cl