Servicio Civil

Morandé 115, piso 9, Santiago.
www.serviciocivil.cl

Twitter
@ServicioCivilCL

Facebook
@ServCivil

Web
www.serviciocivil.cl

TEXTOS LEGALES SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

TEXTOS LEGALES

SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

Servicio Civil

TEXTOS LEGALES

SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

TEXTOS LEGALES SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

SERVICIO CIVIL
Morandé 115, piso 9, Santiago.
www.serviciocivil.cl

AUTORES
Enrique Rajevic Mosler
Dirección Nacional del Servicio Civil

Santiago, agosto de 2017

ÍNDICE

TEXTOS LEGALES SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE 1

PRESENTACIÓN 7

NOTA PRELIMINAR 9

PARTE I: SISTEMATIZACIÓN DE LAS NORMAS DEL RÉGIMEN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO 11

1. Modalidades a través de las cuales las personas naturales pueden prestar servicios a la Administración Pública: funcionarios, honorarios y trabajadores 11

a. Los Funcionarios Públicos. 11

i. Los Funcionarios Públicos de Planta 12

1. Funcionarios de planta de carrera. 12

2. Funcionarios de planta de exclusiva confianza 13

ii. Los Funcionarios Públicos a contrata 14

b. Las Personas Naturales contratadas a Honorarios. 16

c. Los trabajadores de organismos públicos sujetos al Código del Trabajo. 18

2. Categorías o materias en que puede sistematizarse la regulación del empleo público 19

a. Ingreso y Concursabilidad 19

b. Gestión del Desempeño 21

c. Formación y Capacitación 21

d. Desarrollo de las personas 22

e. Otras facetas del Empleo Público 24

PARTE II: ANEXO NORMATIVO 26

1. Extractos de la Constitución Política de la República 26

2. Normas y declaraciones internacionales 30

a) Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) 30

b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nº 87, Nº 98 y Nº 151. 45

i) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo Nº 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. 45

ii) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo Nº 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 50

iii) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 151, sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública 53

3. Normas legales con sus reglamentos.....58

a) Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, fijado por el D.F.L. N° 1/19.653.....58

i) D.S. N° 1.215/2006 (Interior), que establece normas que regulan las medidas de prevención del consumo de drogas en los órganos de la Administración del Estado, así como el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas que indica, conforme a lo establecido en la ley N° 18.575.....73

b) Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, fijado por el D.F.L. N° 29/2004, MINHAC.....81

i) D.S. N° 69/2004 (H), Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.....127

ii) D.S. N° 1.258/2003 (H), aprueba reglamento que regula modalidades de licitaciones del artículo 19 bis de la Ley N° 18.834.....141

iii) D.S. N° 1.825/1998 (Interior), Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo.....149

c) Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.....160

i) D.S. N° 88/2007 (H), que establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional.....202

ii) D.S. N° 172/2014 (H), aprueba nuevo reglamento que regula los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos.....206

iii) D.S. N° 859/2005 (H), que aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública.....214

iv) D.S. N° 1029/2005 (H), aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el artículo 5°, inciso 2° y 3°, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil.....217

v) D.S. N° 382/2004 (H), que establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.....220

d) Extractos de la Ley N° 20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.....225

i) D.S. N° 115/2017 (H), que aprueba reglamento que regula los procesos de selección al que deberán sujetarse las jefaturas de programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 20.955.....230

e) Extractos del Texto refundido de la Ley N° 10.336, de Organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, fijado por el D.S. N° 2.421/1964, M. de Hacienda.....234

i) Resolución N° 18/2017 (CGR), que fija normas sobre tramitación en línea de decretos y resoluciones relativos a las materias de personal que se indican.....255

ii) Resolución N° 10/2017 (CGR), que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican (deroga parcialmente la resolución N° 1.600/2008 CGR).....262

iii) Resolución N° 510/2013 (CGR), que aprueba el Reglamento de Sumarios Instruidos por la Contraloría General de la República.....267

f) Extractos de la Ley N° 19.896, que introduce modificaciones al Decreto Ley Orgánico N° 1.263/1975, de Administración Financiera del Estado, y establece otras normas sobre administración presupuestaria y de personal.....274

g) Ley N° 20.948, que otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el Título II de la Ley N° 19.882.....276

i) D.S. N° 28/2017 (H), que aprueba reglamento de la Ley N° 20.948.....290

h) Extractos del D.L. N° 1.608/1976, que dicta normas para implantar la segunda etapa de la carrera funcionaria y otras disposiciones. 297

i) D.S. Nº 98/1991, que establece modalidades a que deberá ajustarse la celebración de convenios que involucren la prestación de servicios personales 298

i) Extractos del texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, fijado por D.F.L. N° 1/2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 300

i) D.S. Nº 47/2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. 313

ii) D.S. Nº 28/1994. Aprueba reglamento general para los servicios de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social. 326

j) Ley Nº 20.545, modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental 337

k) Extractos de la Ley N° 20.891, perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica 341

l) Extractos de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. 344

m) Extractos de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral 346

n) Ley N°20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral 348

o) Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual 349

p) Ley N° 19.296, establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado 352

q) Ley N° 20.907, regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos 369

r) Ley N° 19.345, dispone aplicación de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público que señala. 370

s) Extractos de la Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 373

i) Extracto del D.S. N° 102/1969 (Trabajo y Previsión Social), que reglamenta la aplicación de las letras b) y c) del artículo 2º de la ley N° 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 393

t) D.F.L. N° 262/1977 (H), aprueba el reglamento de viáticos para el personal de la Administración Pública. 394

i) D.S. N° 115/1992 (H), define localidades para efectos del pago de viáticos. 399

ii) D.S. N° 705/2016 (H), fija monto de viáticos en dólares para el personal que debe cumplir comisiones de servicio en el extranjero 400

4. Otros reglamentos 402

a) D.S. N° 1.824/1970 (H), Reglamento sobre organización y funcionamiento de la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda 402

b) Resolución Exenta N° 102 (CplT), que ejecuta el acuerdo que aprueba el Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por el Consejo para la Transparencia. 405

5. Instrucciones u otras normas infrarreglamentarias 415

a) Presidenciales 415

i) Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado 415

ii) Instructivo Presidencial N° 3/2013, que impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado 421

DIRECTRICES / CONTENIDOS MÍNIMOS PARA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN LOS SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO 424

iii) Instructivo Presidencial N° 2/2006, sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado 428

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO 430

iv) Instructivo Presidencial contenido en Oficio Gabinete Presidencial Nº 1598, de 30 de octubre 1995, sobre modernización de la capacitación 434

b. Instrucciones de otras autoridades 435

i) Oficio Nº 1.320/2015, del Ministro de Hacienda, que instruye el uso obligatorio del portal "Empleos Públicos" de la DNSC 435

ii) Oficio Nº 03/2016, del Ministro de Hacienda, con orientaciones para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos 436

iii) Oficio Circular Nº 78/2002 del M. de Hacienda, que establece modalidades a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios 438

iv) Oficio Circular Nº 3/2003 del M. de Hacienda, que complementa y aclara sentido y alcance del oficio circular N° 78/02 445

v) Oficio Circular Nº 1/2017, del M. de Hacienda, que establece normas a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios 447

vi) Oficio Circular N° 6/2017, del M. de Hacienda, sobre instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la Ley N° 20.981, sobre traspaso de personal a honorarios a contrata 448

vii) Oficio Circular N° 35/2014, del M. de Hacienda, que entrega orientaciones generales a los jefes de servicios sobre el proceso de renovación del personal a contrata 452

viii) Oficio Circular N° 31/2015, del M. de Hacienda, que hace seguimiento a la implementación de las orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre proceso de renovación del personal a contrata 453

ix) Oficio N° 24.143/2015 (CGR), que imparte instrucciones para la atención de solicitudes de dictámenes 454

x) Oficio Nº 85.700, de 28.11.2016, de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones y establece criterios complementarios para la aplicación de los dictámenes Nos 22.766 y 23.518, ambos de 2016 y de la misma Contraloría 456

PRESENTACIÓN

La Dirección Nacional del Servicio Civil tiene por mandato legal la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de la gestión de personas en la administración civil del Estado. En función de estos roles, se estimó como relevante sistematizar y difundir el marco normativo aplicable a la relación jurídica que hay entre los servidores públicos y el Estado, teniendo por finalidad entregar una herramienta de trabajo cotidiana para quienes deben gestionar personas en las instituciones públicas.

El texto que se presenta entrega los aspectos de análisis y normativos necesarios vinculados a las calidades jurídicas de contratación en el Estado. Asimismo, entrega un análisis previo acerca del modo como puede sistematizarse la regulación del empleo público y la gestión estratégica de personas.

De este modo, se aborda una mirada panorámica acerca del ingreso y la concursabilidad de la gestión del desempeño, de la formación, y la capacitación del desarrollo de las personas, como de otras facetas relevantes del empleo público.

Respecto del marco normativo, y en relación a las ediciones precedentes, se estimó necesario ampliar su contenido con el objeto de considerar un alcance de regulación mayor, incluyendo desde normas o recomendaciones de carácter internacional hasta normas reglamentarias de nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, se consignan las normas más relevantes de rango constitucional y legal en la materia.

Finalmente, el trabajo incluyó aquellas instrucciones de carácter presidencial -o de otros organismos- que han regulado la sistemática ocupación de este servicio público por mejorar la gestión de personas en el Estado, lo que tuvo por corolario la norma contenida en la nueva ley N°20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, y que entrega a esta institución la facultad de dictar normas de carácter general en materia de gestión y desarrollo de personas.

Esperamos que este trabajo sea un texto de uso cotidiano, que facilite la importante labor de mejorar los estándares de la función pública, permitiendo a la administración en su conjunto lograr con eficacia y eficiencia la importante labor de diseñar y aplicar políticas públicas a favor de los ciudadanos y del país en su conjunto.

RODRIGO EGAÑA BARAONA
Director Nacional del Servicio Civil
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

Nota preliminar

Este compendio está compuesto de dos partes. La primera contiene una breve explicación del sistema de empleo público chileno, abordando las modalidades más frecuentes de prestación de servicios y englobando las distintas materias que se comprenden en su regulación en categorías que faciliten su localización en los textos de la segunda parte. Esta última recoge las normas y otros documentos que han construido este sistema, los que se han extraído desde fuentes públicas[1] e incluyen normas, declaraciones internacionales y oficios o instrucciones[2], en algunos casos incorporando su contenido íntegro o extractos, según se estimase más apropiado. Se excluyeron, por constar en otras publicaciones, las normas presupuestarias[3] y las de transparencia y probidad[4].

Abreviaturas empleadas:

CADP: Consejo de Alta Dirección Pública

CGR: Contraloría General de la República

CPR: Constitución Política de República de 1980 (D.O. 24.10.1980).

CT: Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. Nº1/2002, Trabajo (D.O. 16.01.2003)

DCGR: Dictamen de la Contraloría General de la República

DL o D.L.: Decreto Ley

DFL o D.F.L.: Decreto con Fuerza de Ley

DNSC: Dirección Nacional del Servicio Civil

DS o D.S.: Decreto Supremo

EA: Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley Nº 18.834, de 1989, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. Nº 29/2004 (D.O. 16.03.2005)

LBGAE: Ley Nº 18.575, de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. Nº 1/19.653 (D.O. 17.11.2001)

SADP: Sistema de Alta Dirección Pública

SCS: Sentencia de la Corte Suprema

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

1 La fuente fundamental ha sido el portal www.leychile.cl, base de normas legales y reglamentarias actualizadas que mantiene la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, pero el recopilador asume la responsabilidad por los contenidos y la forma de presentar la información, pues en algunos casos ha sido editada (especialmente tratándose de los textos refundidos, sistematizados y coordinados).

2 Cabe señalar que CGR ha declarado que las directrices que se establezcan mediante una circular no son vinculantes pues no poseen carácter de norma legal, limitándose a contener "...orientaciones para encauzar las facultades que tienen los diversos organismos públicos, por lo que no han podido afectar las potestades conferidas por la ley a la autoridad..." (DCGR Nº 31.460/2013 reiterado posteriormente, p. ej., en el DCGR Nº 91.532/2016).

3 Estas normas pueden consultarse en las "Instrucciones para la ejecución de la Ley de Presupuestos del Sector Público", que edita cada año la Dirección de Presupuestos (disponibles en http://www.dipres.gob.cl), y en el portal www.leychile.cl. Así, por ejemplo, no se incluyen el DL Orgánico Nº 1.263/1975, de Administración Financiera del Estado, el DS Nº 854/2004 (M. de Hacienda), que determina las clasificaciones presupuestarias, el DL Nº 249/1974, que fija la escala única de sueldos para el personal que señala, el DL Nº 3.551/1981, que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público o la Ley Nº 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica, y sus reglamentos.

4 Estas pueden consultarse en el libro "Probidad y Ética Pública: Marco Normativo", elaborado por la Contraloría General de la República y la Dirección Nacional del Servicio Civil (disponible en https://www.serviciocivil.cl/documentos/). También en el portal www.leychile.cl.

PARTE I:

Sistematización de las normas del régimen general de empleo público[5]

1. Modalidades a través de las cuales las personas naturales pueden prestar servicios a la Administración Pública chilena: funcionarios, honorarios y trabajadores.

Las personas naturales que prestan servicios a la Administración del Estado en Chile lo hacen fundamentalmente como funcionarios públicos o a través de contratos a honorarios o de trabajo. Explicaremos las dos primeras categorías de acuerdo al Estatuto Administrativo aprobado por la Ley Nº 18.834, de 1989 (EA), sin considerar las peculiaridades de los estatutos especiales, como los del sector salud, el municipal o el de las fuerzas armadas, si bien mucho de lo que aquí se expondrá resulta aplicable a esos casos tanto porque siguen una matriz semejante, como porque el EA se aplica supletoriamente en esos casos (art. 162, inc. 2°, EA).

Por otro lado, el Código del Trabajo (CT) se aplicará, supletoriamente, a los funcionarios o trabajadores públicos "en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos" (artículo 1º, inc. 3º, CT)[6]. Existen, además, materias en que la ley ordena aplicar directamente el CT a los funcionarios públicos como, p. ej., la protección a la maternidad (arts. 194 Código del Trabajo[7] y 89 EA), ciertos permisos (art. 104 bis EA) o la definición de acoso sexual (art. 84 l] EA). Todo ello sin perjuicio de los casos de trabajadores en que, como ya anticipamos, el legislador opta por aplicar íntegramente el CT[8].

a. Los Funcionarios Públicos

Son las personas que realizan las funciones propias de las instituciones públicas (art. 2º EA), lo que les reserva el ejercicio de potestades administrativas. Como ha señalado Contraloría General de la República "...nuestro ordenamiento ha razonado sobre la base de que la función pública que deben cumplir los órganos de la Administración, debe ser desarrollada por funcionarios públicos, afectos a las normas estatutarias dictadas al efecto..." (DCGR Nº 19.191/2007).

5 Preparada por Enrique Rajevic Mosler.

6 Como ejemplo puede mencionarse la protección de trabajadores de carga y descarga de manipulación manual (DCGR N° 52.648/2006).

7 "La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado".

8 Como la Comisión Nacional de Acreditación (art. 11 de la Ley Nº 20.129), el Consejo para la Transparencia (art. 43 Ley N° 20.285) o el Instituto Nacional de Derechos Humanos (art. 12 Ley N°20.40).

Los funcionarios están sujetos a un "régimen jerarquizado y disciplinado" (art. 7º LBGAE) que conlleva un estatuto específico de deberes (entre ellos dar estricto cumplimiento al principio de probidad[9]) cuyo cumplimiento se verifica anualmente a través del proceso de calificaciones (arts. 32 a 52 EA) y que, de ser infringidos, generan una reacción especial: la responsabilidad administrativa, que se hace efectiva a través de la investigación sumaria y el sumario administrativo y puede derivar en medidas disciplinarias que van desde la censura hasta la destitución (arts. 119 y ss. del EA).

Cada cargo debe tener asignado un grado remuneratorio acorde a la importancia de la función desempeñada (art. 9º EA), existiendo diversos sistemas de grados (escala única de sueldos[10], escala de fiscalizadores[11], etc.[12]) que se ven complementados por otras asignaciones remuneratorias, algunas generales y otras aplicables sólo a ciertos servicios. Atendido lo señalado en el art. 9º EA el nivel jerárquico de un funcionario queda determinado por el grado asignado al empleo que sirve (dictámenes Nº 23.241/2005, Nº 75.919/2010 y Nº 16.174/2014, entre otros).

Los funcionarios públicos, por último, pueden ser de planta o a contrata.

i. Los Funcionarios Públicos de Planta

Son los incluidos en la planta del servicio público, esto es, en "el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución" (art. 3º b] EA). Es decir, se trata del personal que el legislador estimó necesario para que el servicio pudiera desarrollar adecuadamente la tarea que justificó su creación. Estos funcionarios pueden tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes (art. 4º EA). Atendida la diversidad de funciones que existan en cada institución pueden existir plantas de Directivos, de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, cada una con sus propios requisitos de ingreso y escalafón de grados (art. 5º EA).

Existen dos especies de funcionarios de planta: los de carrera y los de exclusiva confianza.

1. Funcionarios de planta de carrera

La generalidad de los funcionarios que contempla la planta de un servicio corresponde a esta categoría que implica mecanismos concursales que limitan la discrecionalidad en el ingreso y la promoción (aunque esta última también puede ser por ascenso, procedimiento que mezcla antigüedad y calificaciones), y mecanismos para resguardar la estabilidad en el empleo, extendiéndose "hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza" (art. 6º). Se trata de funcionarios permanentes que no pueden alcanzar ni perder esta calidad arbitrariamente (art. 3º f] EA), por lo que: (i) sólo puede accederse a esta condición por concurso público y (ii) sólo puede perderse voluntariamente o por causales establecidas legalmente, exigiendo el art. 46 LBGAE que estas últimas se funden en motivos precisos: el desempeño deficiente, el incumplimiento de las obligaciones, la pérdida de requisitos para ejercer la función, el término del período legal por el cual se es designado o la supresión del empleo (esto último sólo por ley). El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones, a su vez, deben acreditarse a través de las

9 El art. 8º, inc. 1º, CPR, lo exige a todo el que ejerza una función pública.
10 Aprobada por el D.L. Nº 249/1973 (D.O. 05.01.1974).
11 Aprobada por el art. 5º del D.L. Nº 3.551/1980 (D.O. 02.01.1981).
12 Existe un sistema diferente para los funcionarios del sector salud regulados por las Leyes Nº 15.076, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó en el D.F.L. Nº 1/2001, Salud (D.O. 20.11.2001), y Nº 19.664, (D.O. 11.02.2000); también para los funcionarios de las entidades afectas al art. 9º del D.L. Nº 1.953/1977 (D.O. 15.10.1977).

calificaciones correspondientes o mediante una investigación o sumario administrativo (art. 46 LBGAE), procedimientos que el EA regula exhaustivamente para permitir un adecuado control de la discrecionalidad de la autoridad[13].

La Ley Nº 19.882, de 2003, incluyó dentro de esta categoría los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, admitiendo con ello la existencia de empleos de carrera con plazo definido pues estos nombramientos se extienden por tres años pudiendo prorrogarse, por igual periodo, una sola vez (art. 8º EA).

2. Funcionarios de planta de exclusiva confianza

Adicionalmente, las plantas también pueden contemplar cargos calificados como de exclusiva confianza, los que normalmente corresponden al estamento directivo. Conforme el art. 49, inc. final, de la LBGAE, son "aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento". La CPR define un reducido grupo de cargos sujetos a este régimen: los Ministros de Estado, los Subsecretarios, los Intendentes, los Gobernadores, los Embajadores, los Ministros Diplomáticos y los Representantes ante Organismos Internacionales (art. 32 Nº 7 y Nº 8 CPR). Corresponde a la ley definir al resto de funcionarios que tendrán esta calidad (art. 32 Nº 10 CPR). El art. 7º del EA y el art. 49 LBGAE establecen los restantes cargos de este tipo con carácter general, que incluye en los Ministerios a los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o cargos de rango equivalente, mientras que en los servicios públicos a sus jefes superiores[14], los subdirectores y los directores regionales o jefaturas de nivel equivalente. Las leyes que fijen la planta de cada órgano o servicio pueden establecer más cargos de este tipo, pero sólo dentro de sus tres primeros niveles jerárquicos conforme dispone el art. 49 LBGAE.

La completa discrecionalidad para nombrar y remover a estos funcionarios se ha visto atenuada, desde 2003, en el grupo incorporado al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), esto es, jefes de servicio y directivos de segundo nivel jerárquico de instituciones "cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad" (art. 35º Ley Nº 19.882)[15]. En estos casos el nombramiento se hace de los integrantes de una nómina de entre 3 ó 4 candidatos que elaborará, previo un concurso público, el CADP (para jefes de servicio) o un Comité de Selección (para directivos de segundo nivel). Si bien los cargos tienen una duración de tres años se mantiene la exclusiva confianza en materia de remoción, de manera que siempre puede pedírseles la renuncia debiendo pagárseles una indemnización[16].

13 La jurisprudencia del TC ha delineado el concepto de carrera funcionaria especialmente en sus sentencias roles Nº 239/1998 y Nº 375/2003. La primera la califica como "un derecho fundamental de los funcionarios públicos", que implica estabilidad y promoción, mientras que la segunda admite que pueda ser concretado por el legislador con amplia discrecionalidad en tanto respete esas bases.

14 Salvo los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, que se rigen por sus propias normativas.

15 El art. 36º Ley Nº 19.882 indica los servicios a que se aplica este sistema, luego complementado por los arts. 2º y ss. de la Ley Nº 20.955.

16 Veánse los arts. 48º a 60º de la Ley Nº 19.882, de 2003. De acuerdo al art. 58º, inciso 3º, "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".

Hay casos excepcionales de plantas que están compuestas solamente por personal de exclusiva confianza, como las de la Contraloría General de la República, algunas entidades fiscalizadoras y la Presidencia de la República[17].

ii. Los Funcionarios Públicos a contrata

Esto funcionarios desempeñan cargos o empleos de carácter transitorio que no están incluidos en la planta, hipótesis que se autoriza entendiendo que el dinamismo de la realidad requiera de personal que no alcanzó a prever el legislador al aprobar la planta, caso en que modificar la ley sería muy lento. Estos empleos, por lo mismo, se proveen sin concurso y tienen dos límites: (i) Uno temporal: sólo duran hasta el 31 de diciembre de cada año, por lo que "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" (art. 10 EA); (ii) Otro cuantitativo: Su número no puede "exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal" del servicio en cuestión, según reza el art. 10 del EA.

Ambos límites han sido superados en la realidad. El primero, porque nada impide renovar estos nombramientos año a año, lo que hace que en la práctica lleva a que dejen de ser transitorios, y el segundo, porque el propio EA en su art. 6° transitorio postergó la vigencia de este límite hasta 1992, lo que fue reiterado por leyes sucesivas para luego eximirse a los servicios de su aplicación mediante glosas presupuestarias en cada Partida[18]. Esto ha llevado a que actualmente exista más personal a contrata que de planta en la Administración Pública.

El grado remuneratorio asignado a estos funcionarios deberá ajustarse a la importancia de la función desempeñada y a la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien lo sirva, "excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres" (art. 10, inc. 4°, EA, con el límite establecido en el inciso final de la misma norma).

Originalmente, al ser funcionarios de carácter transitorio les estaba vedado ejercer cargos de jefatura (véanse, por ejemplo, los dictámenes N° 45.400/2004, N°31.931/2003, N° 21.676/1995 y N° 24.159/1991). Sin embargo, el crecimiento de esta categoría ha exigido variar este criterio admitiendo que, excepcionalmente, puedan ejercerlos, tanto en leyes permanentes[19] como en la propia Ley de Presupuestos (a través de glosas)[20].

17 Así lo establecieron el art. 3° del D.L. N° 3.551/1980 (D.O 02.01.1981) y la Ley N° 19.154 (D.O. 03.08.1992).

18 El artículo 6° transitorio del texto original lo aplicaba a partir del 1° de enero de 1992, y sucesivas leyes lo postergaron hasta que la Ley N° 19.596 (D.O. 02.12.1998) lo fijó "en el 1° de enero del año 2000". Ni aún entonces rigió porque desde entonces las Leyes de Presupuestos incluyen una glosa tipo, aplicable al presupuesto de cada organismo, según la cual "No regirá la limitación establecida en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley N° 18.834, respecto de los empleos a contrata incluidos en esta dotación".

19 Por ejemplo, la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, aprobada por el artículo segundo de la Ley N° 20.417 (D.O. 26.01.2010), establece en el inciso 2° de su art. 9° que *"El personal a contrata de la Superintendencia podrá desempeñar funciones de carácter directivo o de jefatura, las que serán asignadas, en cada caso, por el Superintendente. El personal a que se asigne tales funciones no podrá exceder del 7% del personal a contrata de la Superintendencia".*

20 Por ejemplo, la Ley N° 20.981, de Presupuestos del Sector Público para el año 2017 (D.O. 15.12.2016), contempla en el Ministerio del Interior y Seguridad Pública (Partida 05, Capítulo 04, Programa 01) la glosa 2 a) para el Subtítulo 21, conforme a la cual: *"El personal a contrata del Servicio podrá desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada del Jefe del Servicio, en la que deberá precisarse las referidas funciones. / Con todo, dicho personal no podrá exceder de 45 funcionarios".*

Hay tres temas en que la jurisprudencia sobre este tipo de funcionarios ha experimentado novedades importantes:

- **Término anticipado de los nombramientos a contrata.** Tradicionalmente nuestra jurisprudencia aceptó que el acto de nombramiento del personal a contrata, además de establecer una fecha de término igual o anterior al 31 de diciembre del año en curso, pudiese agregar como una especie de condición extintiva la fórmula "o mientras sean necesarios sus servicios". Si ello ocurría se aceptaba que la superioridad del respectivo organismo pudiera determinar el momento en que los servicios dejaban de ser necesarios poniendo término a este vínculo, señalando CGR que no le correspondía ponderar las razones que tuvo la autoridad para tomar tal determinación (véanse, por ejemplo, los dictámenes N° 12.769/2008, N° 39.562/2005, N° 41.044/2001 o N° 42.666/2000)[21], criterio que la Corte Suprema confirmaba señalando que la principal característica de este tipo de empleos era "la precariedad en su duración"[22]. En los últimos años, sin embargo, el panorama ha cambiado y ya no basta la pura invocación abstracta de las necesidades. La Corte Suprema, aplicando las técnicas de control de la discrecionalidad administrativa, ha empezado a exigir la debida fundamentación de estos términos anticipados, afirmando que "es requisito sustancial en la decisión que la autoridad aporte la expresión de su motivo o fundamento concreto, que ha sido exigida como condición de mínima racionalidad"[23], al igual que la CGR desde el dictamen N° 23.518/2016 en que, aplicando especialmente los artículos 11, 16 y 41, inc. 4°, de la Ley N° 19.880, de 2003, de Bases de los Procedimientos Administrativos[24], afirma que la desvinculación de un funcionario a contrata "debe necesariamente ser un acto administrativo fundado, pudiendo, en caso contrario, ser tachado de arbitrario y por ende, ilegítimo"[25].
- **Aplicabilidad de la tutela laboral del Código del Trabajo a los funcionarios a contrata (y públicos en general):** Esta acción de protección de derechos fue incorporada en los artículos 485 y ss. del Código del Trabajo por la Ley N° 20.087, de 2006. Tras 7 sentencias de unificación de jurisprudencia que rechazaron su aplicación en favor de funcionarios a contrata la Corte Suprema varió este criterio en 2014, aceptando desde entonces su invocación en virtud de la ya explicada supletoriedad del CT respecto del EA al entender que este último no contemplaba una acción de tutela semejante[26]. No se ha aceptado esta supletoriedad, en cambio, cuando el funcionario a contrata deduce una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones ante la justicia laboral[27].

21 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. *Estatuto Administrativo Interpretado, Concordado y Comentado. Ley N° 18.834*. Santiago de Chile: 2008, pp. 48-49.

22 Véanse, por ejemplo, las sentencias de la Corte Suprema roles N° 5.199/2007 (cons. 6°), de 27.12.2007, y N° 4.213/2005, de 30.08.2005 (que confirma del todo la sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt Rol N° 32/2005, de 10.08.2005).

23 Este control se ha realizado aplicando el recurso de Protección y aunque la línea descrita se está asentado, como puede verse en las sentencias de la Corte Suprema Roles N° 24.701-2014, N° 32.005-2014, N° 35.196-2016 y N° 97.796-2016 (a esta última corresponde la cita). Con todo, dependiendo de la integración de su Tercera Sala todavía hay casos en que se reconocer esta facultad ampliamente (p. ej., Roles N° 1.913-2014 y N° 30.024-2014).

24 D.O. 29.05.2003.

25 En la Parte II de este Compendio se incluye el Oficio N° 85.700/2016, de CGR, en que este órgano constitucional sistematiza sus últimos criterios adoptados sobre este tema.

26 Véase la SCS Rol N° 10.972-2013, de 30.04.2014, cuyo criterio ha sido reiterado en las sentencias Rol N° 5.716-2015, N° 4.150-2015, N° 6.417-2015 y N° 52.918-2016, todas del máximo tribunal.

27 SCS Rol N° 67.401-2016, recaída no en el EA sino que en un funcionario a contrata integrante de una dotación sujeta al Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el D.F.L. N° 1/1997, Defensa (D.O. 07.10.1968). La Corte afirma que "la imputación de no justificación de un despido y las indemnizaciones laborales que el código laboral hace consecuente a tal declaración, no pueden ser reclamadas por quienes están bajo régimen estatutario especial, como sucede en la especie, desde que el cuerpo legal específico que regula su vínculo establece sus propios derechos, acciones y obligaciones, de modo que el Código del Trabajo sólo les será aplicable en el caso contemplado en el inciso tercero de su artículo primero, cuyo no es el caso" (consid. 15°).

- **Prórroga de los nombramientos a contrata.** El art. 10 EA establece que el 31 de diciembre de cada año los empleados a contrata "expirarán en sus funciones... por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos". La literalidad de este precepto ha sido reinterpretada por CGR a partir de su dictamen N° 22.766/2016, en el cual reconsidera su jurisprudencia anterior exigiendo que la no renovación de un empleado a contrata deba motivarse expresamente 30 días antes del fin de año si esta calidad ya se había renovado -desde la segunda renovación al menos-, en virtud "del deber derivado del principio de la confianza legítima de tener los órganos de la Administración del Estado una actuación coherente". De lo contrario, se produce una renovación automática. La Corte Suprema ha empezado a seguir la misma línea[28-29].

b. Las Personas Naturales contratadas a Honorarios

Este sistema de contratación está regulado en el art. 11, inc. 2º, EA, y permite a la Administración Pública contar con la asistencia calificada y específica de personas que no tienen la calidad de funcionarios públicos a través a través de actos bilaterales "en virtud de la cual una parte se obliga a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado en favor de otra, la que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios" (DCGR N° 7.266/2005), no pudiendo tales convenciones exceder del año calendario por razones presupuestarias (DCGR N° 15.417/1998) pero si renovarse, siendo tanto la contratación como la remoción discrecional. Los servicios a prestar pueden ser "labores accidentales y que no sean las habituales de la institución" (art. 11, inc. 1º, EA) o "cometidos específicos" (art. 11, inc. 2º, EA), abriendo paso estos últimos a que se encomienden por esta vía labores permanentes y habituales que sean "concretas, puntuales, individualizadas en forma precisa y circunscritas a un objetivo especial", si bien "no puede significar que el órgano público llegue a desarrollar en forma indefinida sus labores habituales, empleando los servicios de personas a honorarios, ya que, para tales efectos, el ordenamiento jurídico contempla las dotaciones de personal de planta y los empleos a contrata" (ver, por ejemplo, los DCGR Nº 20.045, 51.949/2003 y N° 77.146/2014, y las Circulares y N° 78/2002 y N° 3/2003, del M. de Hacienda, que explican las modalidades a que debe ajustarse la contratación a honorarios, especialmente los casos en que procede, ambas incluidas en la Parte II)[30].

El inciso final del art. 11 EA dispone que "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". Por ello CGR ha interpretado que son convenciones de carácter civil[31], esto es, ni vínculos estatutarios ni contratos sujetos al derecho laboral, por lo que no procede efectuar descuentos por concepto de previsión y salud (véanse los DCGR Nº 52.084/2007 y Nº 30.091/1992, entre otros). Tales convenciones pueden incluir beneficios económicos o estatutarios semejantes a los que la ley confiere a los empleados públicos, siempre que con ello no se configuren mayores derechos que aquellos que favorecen a los funcionarios fiscales (DCGR N° 32.423/2000, N° 25.694/2005, N° 46.622/2008 y N° 85.900/2016). CGR los ha calificado como "servidores estatales" que, por

28 Veánse las sentencias Roles N° 36.491-2015 y Nº 35.103-2017.

29 En la Parte II de este Compendio se incluyen los oficios circulares N° 35/2014 y N° 31/2015, del M. de Hacienda, sobre orientaciones generales a los jefes de servicios sobre el proceso de renovación del personal a contrata, y N° 85.700/2016, de CGR, en que este órgano constitucional sistematiza los últimos criterios que ha adoptado sobre este tema.

30 También el art. 13, inc. 1º, del D.L. Nº 1.608/1976 (D.O. 07.12.1976), admite "la contratación sobre la base de honorarios de hasta 15 profesionales, técnicos o expertos para la Junta de Gobierno y por cada Ministerio, para realizar labores permanentes y habituales del servicio o institución a que sean asignados".

31 De acuerdo al DCGR N° 7.266/2005 "...solamente serán aplicables en estas convenciones, las normas contenidas en el respectivo contrato, así como la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil (artículos 2116 y siguientes), relativas al mandato".

prestar servicios a un organismo estatal deben dar cumplimiento a "los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público" (DCGR Nº 7.083/2001), particularmente, "observar el principio de probidad administrativa" (DCGR Nº 372/2006), algo que recogió el art. 5º de la Ley Nº 19.896, de 2003, al aplicarles las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54, 55 y 56 de la LBGAE[32].

Hay contratos a honorarios asimilados a grado y a suma alzada. Los primeros ajustan su estipendio a uno de los grados de la escala remuneratoria de la institución y ocupan un cupo de la dotación[33], mientras que los segundos pactan una cifra que no se vincula (al menos expresamente) con un grado de la escala de sueldos aplicable a la institución[34], no considerándose parte de la dotación del servicio.

Al no ser funcionarios estas personas no pueden ejercer potestades ni tampoco tienen responsabilidad administrativa. Con todo, existe una categoría que se asimila en ciertos aspectos a los funcionarios: los denominados "agentes públicos", quienes pueden desarrollar las tareas típicas de los funcionarios sujetos a responsabilidad administrativa (DCGR Nº 49.634/1999 y Nº 4.463/2002), regulándose sus derechos y obligaciones en el contrato suscrito con la Administración (DCGR Nº 39.013/2004). Surgieron a propósito de los contratos de concesión de obras públicas extendiéndose luego a otros ámbitos, siempre a través de la Ley de Presupuestos que, por ejemplo, otorga este carácter a los encargados de programas presupuestarios[35].

Debe destacarse que tradicionalmente la Corte Suprema había rechazado las demandas que alegaban aplicar el Código del Trabajo a los honorarios desvinculados que llevaban más de un año trabajando en el mismo organismo. Sin embargo, a partir de 2005 las ha acogido, aplicando las garantías indemnizatorias que contempla la Ley cuando se prestan servicios y se acredita la presencia de subordinación y dependencia[36], aunque no en todos los casos resueltos[37].

Finalmente, conviene señalar que en los últimos años se han realizado programas para traspasar al régimen de empleo a contrata a los contratados a honorarios que estén cumpliendo funciones administrativas habituales. Así, el art. 24 de la Ley Nº 20.981, de Presupuesto del Sector Público para 2017, contempla hasta 8.000 cargos a contrata para este propósito[38].

32 D.O. 03.09.2003.

33 Art. 9, inc. 3º, del D.L. Nº 1.263/1975 (D.O. 28.11.1975).

34 En la Parte II de este Compendio se incluye el oficio circular Nº 1/2017, del Ministerio de Hacienda, que establece criterios para la determinación de la cuantía de los honorarios.

35 El artículo 19 de la Ley Nº 20.981, de Presupuestos del Sector Público para el año 2017 (D.O. 15.12.2016), dispone que "Los encargados de los programas presupuestarios previstos en esta ley que se encuentren contratados a honorarios, tendrán la calidad de agentes públicos, con la consecuente responsabilidad penal y administrativa, y sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente de su superior jerárquico".

36 Inicialmente la Corte Suprema rechazaba aplicar las normas de protección del Código del Trabajo a personas contratadas a honorarios, por mucho que la evidencia indicara permanencia, subordinación y dependencia, entendiendo que la regulación del art. 11 EA excluía la supletoriedad de ese Código, como puede verse entre otras en la SCS Rol Nº 5544/2011, de 27.06.2012, de unificación de jurisprudencia. Sin embargo, y en fallo dividido, la SCS Rol Nº 11584-2014, de 01.04.2015, cambió este criterio y acogió un recurso de unificación de jurisprudencia señalando que en estos casos debían aplicarse supletoriamente las garantías de este Código, criterio que ha reiterado en las sentencias roles Nº 23.647-2014 y Nº 8.002-2015.

37 Véase la SCS Rol Nº 24.904-2014, de 05.08.2015, pronunciada en contra de la Municipalidad de San Juan de la Costa, en que la Corte Suprema cambió el criterio señalado en la nota anterior declarando que el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales Municipal aprobado por la Ley Nº 18.883, de 1989, desplazaba al CT pues los Municipios no podían contratar personal sujeto este Código fuera de los casos específicamente señalados por la ley.

38 Pueden verse sobre este particular las instrucciones del Oficio Circular Nº 6/2017, del M. de Hacienda, incluido en la Parte II.

c. Los trabajadores de organismos públicos sujetos al Código del Trabajo

Como alternativa al modelo del EA en un reducido grupo de instituciones (o sólo para ciertos grupos de trabajadores dentro de una institución) el legislador ha optado por aplicar como régimen de personal el Código de Trabajo, esto es, el derecho laboral común del mundo privado. CGR ha señalado que estos trabajadores son, igualmente, funcionarios o servidores públicos[39], cuyo estatuto administrativo pasa a ser el Código laboral común (DCGR N° 5.116/2008 y N° 21.718/2017)[40] que, para estos casos, debe ser interpretado administrativamente por CGR y no por la Dirección del Trabajo (p. ej., DCGR Nº 15.987/2004). Con todo, "no son servidores de carrera, ni les es aplicable el sistema de carrera funcionaria, así como tampoco son empleados a contrata de aquellos de carácter transitorio que se consultan en la dotación de un servicio" (DCGR N° 47.486/2007, N° 52.881/2003 y N° 1.512/2004). En estos casos la regla general es la provisión directa (sin concurso) y la desvinculación se regula por las previsiones que tiene el CT.

En estos casos el CT pasa a tener el carácter de un "estatuto jurídico de derecho público, en razón de la naturaleza del organismo y la especialidad del vínculo que existe entre ambos, por lo cual dicha legislación se aplica dentro del marco de principios y normas peculiares —en materia de investidura, de competencia y de responsabilidad, entre otras—, reconocidos por la Constitución Política, y que no tienen aplicación tratándose de relaciones laborales del sector privado" (DCGR N° 25.332/2008). Así, por ejemplo, estos trabajadores están "afectos a un régimen jerarquizado, correspondiendo a cada empleo una función o contenido específico, circunstancia que determina la importancia correlativa de cada uno de ellos" (DCGR N° 25.332/2008), lo que debe reflejarse en materia de remuneraciones respetando la obligación de asignar, a empleos con funciones y condiciones distintas de desempeño, "retribuciones diferenciadas, de acuerdo con la importancia y responsabilidad que conllevan, sin perjuicio de otras diferencias objetivas determinadas por la autoridad, que justifiquen un nivel distinto de emolumentos" (DCGR N° 25.332/2008, 2.298/2016 y 74.612/2016). Esto, tanto si el organismo esté adscrito a uno de los sistema de escalas vigentes o tenga discrecionalidad para fijar remuneraciones[41]. Lo anterior es aplicación de los arts. 7° y 50 LBGAE. Tampoco se ha aceptado en estos casos pactar como días de descanso los días interferiados, pues pese a permitir este tipo de acuerdos el art. artículo 35 bis, inciso primero, del CT, la suspensión de atención de público general por un organismo público contraviene "el principio de continuidad del servicio público y los principios de eficiencia y eficacia" (N° 32.067/2013).

De igual manera, estos trabajadores tienen responsabilidad administrativa, la que debe acreditarse practicando "una breve investigación, la que si bien no requiere sujetarse a las reglas rígidas de tramitación de los sumarios administrativos, debe garantizar el principio constitucional del debido proceso y los principios generales del derecho, permitiendo la defensa de los inculpados" (DCGR N° 21.718/2017, que cita en el mismo sentido los N° 7.945/2001, N° 39.756/2010 y N° 3.123/2015). La sanción puede llegar a la terminación del contrato si se acredita alguna de las causales del artículo 160 CT, pero en casos de menor gravedad puede consistir en alguna de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno dictado conforme el artículo 154 N° 10 del CT (desde amonestación verbal o escrita a multa de hasta el 25 por ciento de la remuneración diaria).

39 Por ejemplo, dictámenes N° 46.824/2007, N° 44.405/2007, N° 34.612/2005 y N° 54.900/2003.

40 Estos trabajadores "revisten la calidad de funcionarios públicos, aun cuando no se rijan por las disposiciones del Estatuto Administrativo, sino que por sus respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado" (dictamen N° 55.099/2012).

41 Puede verse, por ejemplo, el Reglamento que establece la política de remuneraciones para el personal del Consejo para la Transparencia, aprobado por la Resolución N° 312/2016, de este organismo.

2. Categorías o materias en que puede sistematizarse la regulación del empleo público en Chile.

La regulación del empleo público es diferente a la que existe en el empleo privado. Como ha señalado el Tribunal Constitucional la Carta Fundamental "trata separadamente a los funcionarios del sector público de los trabajadores del sector privado" y la relación jurídica que regula el Estatuto Administrativo no es "un contrato especial de los regulados en el Código del Trabajo", sino que constituye "una relación jurídica distinta y especial" (STC 2926/2015, considerando 10°). Este compendio da cuenta de esas regulaciones peculiares y para guiarse en ellas podemos ordenarlas en los ámbitos temáticos que se indican a continuación.

Cabe señalar que a la cabeza de este sistema se encuentra la Dirección Nacional del Servicio Civil, pues su ley orgánica la faculta, tras la reforma que le introdujo la Ley N° 20.955, de 2016, para coordinar, supervisar y perfeccionar las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado. Una de las herramientas centrales para cumplir este propósito, generada por la misma reforma, es la potestad para impartir a los ministerios y servicios públicos normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, que estos implementarán descentralizadamente y que tenderán a "estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales"[42]. La primera de estas normas de aplicación general, dictada en materias de gestión y desarrollo de personas, se contiene en la Parte II de este compendio. Junto con la DNSC debe destacarse el papel de la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos (DIPRES)[43] y el de CGR[44]. La primera en lo que dice relación con la elaboración de los proyectos de ley referidos a personal y la segunda, en lo atingente a sus facultades dictaminantes[45], que le permiten generar jurisprudencia administrativa al igual que con la toma de razón de los actos administrativos relativos a personal. También debe destacarse su potestad para hacer efectiva la responsabilidad administrativa y civil de los funcionarios[46].

a. Ingreso y Concursabilidad

Las normas de ingreso se diferencian de acuerdo a cada una de las categorías que hemos revisado. Los requisitos generales de ingreso para los funcionarios están en el artículo 12 EA. A ellos debe añadirse la necesidad de no incurrir en las inhabilidades que regula la LBGAE en sus artículos 54 y

42 Nueva letra q) del artículo 2° de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

43 Regulada en el D.S. N° 1.824/1970 (M. de Hacienda), sobre organización y funcionamiento de la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, disponible en la Parte II.

44 Regulada en el Capítulo X de la CPR y en la Ley N° 10.336, de Organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido fijado por el D.S. N° 2.421/1964, M. de Hacienda (pueden consultarse extractos de ambas normas en la Parte II).

45 En la Parte II se incluye el oficio N° 24.143/2015, de CGR, que imparte instrucciones para la atención de solicitudes de dictámenes.

46 En la Parte II se incorporó la Resolución N° 510/2013 (CGR), que aprueba el Reglamento de Sumarios Instruidos por CGR, las normas sobre juicio de cuentas de la la Ley Orgánica de CGR y la Resolución Exenta N° 102 (CplT), que ejecuta el acuerdo que aprueba el Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por el Consejo para la Transparencia, dado que ciertas infracciones de la Ley N° 20.285, de 2008, también generan responsabilidades administrativas.

55 bis, lo que deberá declararse bajo juramento. Además, quienes tengan igual o superior jerarquía a un cargo de jefe de departamento deberán efectuar la declaración de intereses y patrimonio que exige la Ley N° 20.880, de 2016.

Tratándose de contrataciones a honorarios, en tanto, debe cumplirse con las exigencias previstas en el art. 5° de la Ley N° 19.896, de 2003.

El concurso público, por su parte, es una exigencia legal en las siguientes hipótesis:

i. Ingreso a la planta de carrera en el último grado (arts. 17 a 24 EA), que incluyen la opción del Empleo a prueba (entre 3 y 6 meses, art. 25), y que reglamenta el Título II del D.S. N° 69/2004 (M. de Hacienda), Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo[47];

ii. Cargos de Jefe de Departamento en que haya fracasado el concurso interno para proveerlos (cargos de tercer nivel jerárquico, normados en el art. 8° EA y en el mismo reglamento anterior)[48]; y

iii. Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, sea en el primer nivel jerárquico o en el segundo (regulados en la Ley N° 19.882, de 2003, arts. 35° a 66°);

iv. Jefaturas de programas identificados en la Ley de Presupuestos del Sector Público que estén radicados en una Subsecretaría, que se asemejan a los concursos del SADP (conforme al reglamento aprobado por el D.S. N° 115/2017, del M. de Hacienda).

Ya hemos señalado que tratándose de empleos a contrata o sujetos a contratos de trabajo, o de contrataciones a honorarios, no resulta exigible efectuar previamente un concurso público (salvo excepciones[49]), pero si la autoridad opta por convocarlo deberá respetar los lineamientos que estipule y que haya dado a conocer a los oponentes, así como los principios generales comunes a todo concurso (DCGR N° 72.789/2016, N° 32.063/2013 y N° 71.918/2012). Cabe señalar que el Ministerio de Hacienda, mediante el Oficio N° 1.320/2015, instruyó a todos los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos de la Administración Civil del Estado que difundieran las convocatorias a concursos públicos y/o procesos de selección de personas a través del Portal de Empleos Públicos de la DNSC www.empleospublicos.cl[50]. Con ello se profundizó lo establecido en el apartado de Condiciones Laborales del Instructivo Presidencial N° 01/2015 sobre "Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado", y

47 Hay casos en que se han fijado normas diferentes para ingresar a la carrera, como por ejemplo el art. 1° de la Ley N° 20.853, que fortaleció al Servicio de Impuestos Internos para implementar la reforma tributaria (D.O. 08.07.2015), o la Ley N°19.648 (D.O. 02.121999), renovada por la Ley N° 20.804 (D.O. 31.01.2015), que otorgó la titularidad en el cargo de carrera dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal a los profesores contratados que se hubieran desempeñado como docentes de aula durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal.

48 Debe llamarse a concurso público para proveer estos cargos cuando realizado un concurso interno con este fin no existan postulantes idóneos para formar una terna entre los funcionarios que hubiesen postulado (art. 8° c] EA).

49 P. ej., en el caso del Consejo para la Transparencia el art. 23 de sus Estatutos, aprobados por el D.S. N° 20/2009, MINSEGPRES (D.O. 28/05/2009), dispone que "El proceso de reclutamiento del personal se realizará mediante concurso público, conforme las directrices del Consejo Directivo y con las excepciones fundadas que él mismo determine, como la naturaleza del cargo a proveer o la urgencia de la contratación. La selección se realizará tomando en cuenta el mérito, capacidad, confiabilidad e idoneidad para desempeñar el cargo y se sujetará a los principios de publicidad, imparcialidad, sujeción estricta a las bases de la convocatoria e igualdad". Una norma semejante en el art. 24 de los Estatutos del Instituto Nacional de Derechos Humanos, aprobado por el D.S. N° 618/2011 (D.O. 02.12.2011).

50 El art. 4° de la Ley N° 20.853, que fortaleció al Servicio de Impuestos Internos para implementar la reforma tributaria (D.O. 08.07.2015), estableció estándares mínimos para los casos en que los procesos de selección para proveer cargos a contrata del Servicio de Impuestos Internos se realicen mediante concurso.

en el punto 2 ("Provisión de vacantes en puestos a Contrata") de las "Directrices para las políticas de gestión de personas en los servicios de la Administración Central del Estado" del Instructivo Presidencial N° 3/2013, sobre Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado[51-52].

Los actos de nombramiento, con algunas excepciones, deberán sujetarse a toma de razón de acuerdo a lo establecido en las resoluciones de CGR N° 10/2017, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican (deroga parcialmente la resolución Nº 1.600/2008 CGR), y N° 18/2017 (CGR), que fija normas sobre tramitación en línea de decretos y resoluciones relativos a las materias de personal que allí se indican[53].

b. Gestión del Desempeño

La gestión del desempeño comprende la evaluación del desempeño individual de los funcionarios, así como la retroalimentación y definición de acciones de mejora. Puede verse, a este respecto, el punto 3 ("Gestión del Desempeño") de las "Directrices para las políticas de gestión de personas en los servicios de la Administración Central del Estado" contenidas en el Instructivo Presidencial N° 3/2013, sobre Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado.

La forma clásica de revisar el desempeño de los funcionarios, sean de planta o a contrata, es el sistema de calificaciones que regulan los arts. 32 a 52 del EA, que de acuerdo a los arts. 45 y47 LBGAE debe ser objetivo e imparcial. Cada servicio debe aprobar su propio reglamento de calificaciones, debiendo ser visado por la DNSC[54], sobre la base de un Reglamento de Calificaciones general del personal afecto al Estatuto Administrativo, aprobado por el D.S. N° 1.825/1998 (Interior)[55] en conformidad al art. 47 LBGAE. Las calificaciones pueden influir en la promoción de un funcionario (especialmente en los casos de ascenso), en su mantención en un cargo de carrera (art. 50 EA) y en la obtención de estímulos.

El personal a honorarios o sujeto al Código del Trabajo no tiene, por regla general, mecanismos de gestión del desempeño formalizados[56].

c. Formación y Capacitación

El art. 38 CPR, y su desarrollo por el art. 20 LBGAE, exigen a la Administración del Estado "asegurar la capacitación y el perfeccionamiento de su personal", conducentes a obtener la formación y los conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública. El artículo 26 EA entiende

51 Estos oficios están en la Parte II del Compendio.

52 Véase también el apartado III.1. ("Procesos de reclutamiento y selección") de las directrices contenidas en el Instructivo Presidencial N° 2/2006, sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado.

53 Disponibles en la Parte II del Compendio.

54 Nueva letra r) del artículo 2° de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

55 Disponible en la Parte II del Compendio.

56 Con excepciones, como el art. 8° N° 9 de la Ley N° 20.405, del Instituto Nacional de Derechos Humanos (D.O. 10.12.2009), que encarga al Consejo de esta entidad "dictar una norma general en materia de personal que regule las relaciones laborales que vinculen al Instituto con sus trabajadores, el que deberá contener normas sobre... los sistemas de calificación...". Esto ha sido desarrollado en los arts. 8° a 12 y 14 del Reglamento de Personal de la misma institución, aprobado por la Resolución Exenta N° 313/2011 (INDH), y en el apartado sobre "Evaluación del Desempeño" de la Política de Recursos Humanos de este Instituto (2012).

"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", distinguiéndose la destinada a la promoción, la de perfeccionamiento y la voluntaria. En estos dos últimos casos pueden realizarse concursos para seleccionar al personal que accederá a ellas[57]. El artículo 28 EA establece que los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico (magíster y doctor), no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad del organismo.

Tratándose de la capacitación laboral de personas con discapacidad se comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses[58].

Respecto de esta temática en general pueden verse los Instructivos Presidenciales contenidos en los Oficios del Gabinete Presidencial Nº 1598/1995, sobre modernización de la capacitación, N° 2/2006, sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado (punto III.2) y N° 3/2013, sobre Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado[59].

Las personas contratadas a honorarios, por último, sólo podrán concurrir a cursos de perfeccionamiento y capacitación voluntaria si así se ha establecido expresamente en los convenios respectivos (DCGR 32.214/2000).

d. Desarrollo de las personas

Se trata del proceso que permite mantener y promover el talento de las personas en las organizaciones y que parte con los programas de inducción y prosigue en un horizonte de crecimiento predefinido. Entre nosotros la carrera considera las siguientes expectativas de crecimiento:

i. Promoción por concurso interno (art. 53 EA);

ii. Promoción por ascenso (art. 54 a 59 EA);

iii. Provisión del cargo de Jefe de Departamento por concurso interno (cargos de tercer nivel jerárquico, art. 8º EA); y

iv. Promoción por concurso interno en procesos de encasillamiento de personal (art. 15 EA).

La promoción se efectúa 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 (art. 53 EA). Los ascensos se producen automáticamente al generarse una vacante, siguiendo el escalafón que ordena a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido en las calificaciones (y de haber empate, según su antigüedad). Los concursos internos son llevados a cabo por un comité de selección y consideran la capacitación, evaluación, experiencia y aptitud para el

57 Véase el art. 1º e) del D.S. Nº 69/2004, M. de Hacienda, que reglamenta los concursos del Estatuto Administrativo.
58 Véase el art. 46 de la Ley Nº 20.422, de 2010.
59 Cfr. punto 5, "Capacitación y Formación", de las "Directrices para las políticas de gestión de personas en los servicios de la Administración Central del Estado" que contiene este Instructivo.

cargo de los postulantes, pudiendo concursar los funcionarios de carrera nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada[60] que hayan sido calificados en lista N° 1 y N° 2. Debe consignarse que en el sector salud la promoción tiene reglas especiales, tanto en el ascenso como en el concurso interno[61].

Los concursos para cargos de Jefe de Departamento (también llamados de "tercer nivel jerárquico") tienen una regulación especial (art. 8° EA). A ellos pueden postular funcionarios calificados en lista N° 1, tanto de planta como a contrata, con tal en este último caso que se hayan desempeñado en esa calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso. Los entre 3 y 5 candidatos elegibles que propondrá el comité de selección deberán reunir el puntaje mínimo para ser considerados postulantes idóneos, teniendo preferencia los funcionarios pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso que hubiesen obtenido los mayores puntajes. Sólo a falta de candidatos de planta idóneos para completar una terna esta se integrará con candidatos idóneos a contrata y funcionarios pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Si aun así no puede formarse una terna deberá realizarse un concurso público, como ya anticipábamos, caso en que pasaría a ser una especie de concurso de ingreso más que uno de promoción.

Por último, también existe la promoción por concurso interno en los procesos de encasillamiento de personal de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, si es que tras adscribir a los funcionarios antiguos a la planta nueva o modificada —según el orden del escalafón— quedasen cargos vacantes (art. 15 EA).

Todos los concursos aquí señalados están reglamentados en el D.S. N° 69/2004 (M. de Hacienda).

Tratándose del personal a contrata no hay derecho a promoción, pero existen algunas perspectivas de desarrollo para ellos, a saber:

i. Las recontrataciones en grado superior y la movilidad en las contratas que pueden emplearse como mecanismos de desarrollo, como promueven los criterios establecidos en las "Directrices para las políticas de gestión de personas en los servicios de la Administración Central del Estado", contenidas en el Instructivo Presidencial N° 3/2013, sobre Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado[62];

ii. Los concursos internos de cargos de jefatura de departamento también pueden cumplir este propósito, pues como recién vimos pueden participar en ellos —y acceder a estos cargos de carrera— los funcionarios a contrata calificados en lista N° 1 con a lo menos tres años de antigüedad;

60 CGR ha aceptado que cuando la planta no tenga todos los grados se efectúe una asimilación para generar la secuencia de grados a considerar, aunque no sea consecutiva (p. ej., DCGR N° 127/2004 y N° 39.146/2008).

61 Tratándose de las Subsecretarías del Ministerio de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de los Servicios de Salud, la promoción por ascenso (i) también se aplica en la planta de técnicos y (ii) opera sobre la base de un escalafón formado tras un procedimiento anual de acreditación de competencias. En tanto, la promoción por concurso interno (i) se limita a las plantas de directivos de carrera y profesionales y (ii) tiene otras reglas especiales. Véanse los arts. 102 y 103 del D.F.L. N° 1/2005, M. de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2.763/1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469 (D.O. 24.04.2006), y el reglamento sobre acreditación de competencias contenido en el D.S. N° 216/2005, M. de Salud (D.O. 01.09.2006).

62 Véase el punto 4 ("Recontrataciones en grado superior y Movilidad en la Contrata") de estas directrices, en la Parte II.

iii. Los concursos internos que se practiquen en los procesos de encasillamiento del personal para proveer las vacantes originadas en la fijación o modificación de plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, pues como también vimos los funcionarios a contrata pueden participar en ellos si están calificados en lista N° 1 y N° 2 y se han desempeñado en esa calidad, a lo menos, durante los 5 años anteriores al encasillamiento (art. 15 b] EA)[63].

Tampoco existe derecho a promoción tratándose del personal sujeto al Código del Trabajo o a honorarios, sin perjuicio de la existencia de políticas internas de algunos organismos aprobadas con ese objeto en el primer caso[64] y, en el segundo, del ya mencionado programa para traspasar honorarios a contrata (art. 24 de la Ley N° 20.981, de 2017) y algunas leyes que han reconocido el derecho de este personal a postular a cargos funcionarios en concursos internos[65].

e. Otras facetas del Empleo Público.

Por último, las normas de la parte II abordan también otras facetas del empleo público, entre ellas:

i. Institucionalidad del empleo público. Se incluyen las normas orgánicas de la Dirección Nacional del Servicio Civil (contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, de 2003, y reformada por la Ley N° 20.955, de 2016), la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la DIPRES (D.S. N° 1.824/1970, M. de Hacienda) y la CGR (Capítulo X de la CPR y la Ley N° 10.336, de Organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido fijado por el D.S. N° 2.421/1964, M. de Hacienda).

ii. Derechos y Deberes de los servidores públicos. El más relevante de los deberes de quien ejerza una función pública, al título que sea, es el de dar estricto cumplimiento al principio de probidad, que se han ido desarrollando en múltiples materias, que van desde la prevención del consumo de drogas[66] a la represión del acoso sexual (Ley N° 20.005, de 2005) y laboral (Ley N° 20.607, de 2012). En materia de derechos se ha ido asentando el de trabajar en un ambiente que prevenga

63 Existen casos en que se han alterado estas normas. P. ej., tanto el art. 3°, inc. 2° b), transitorio, de la Ley N° 20.209 (D.O. 30.07.2007), como el art. 10°, inc. 4°, transitorio de la Ley N° 20.972 (D.O. 29.11.2016), tras haberse fijado en las mismas leyes la facultad para fijar nuevas plantas en los Servicios de Salud vía D.F.L., dispusieron para las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares que, de quedar vacantes tras encasillarse a los funcionarios titulares de planta, se encasillara a los funcionarios a contrata asimilados a las referidas plantas y que, en dicha calidad, se hubieren desempeñado sin solución de continuidad al menos durante 5 cinco años antes de la publicación de los D.F.L., "siempre que sean del mismo grado al que se encuentran asimilados, conforme a sus calificaciones", difiriendo los concursos internos sólo como tercera opción (esto es, si encasillada la planta y la contrata en estas condiciones quedasen todavía vacantes), a la que podrían acceder los funcionarios a contrata con más de cinco años de antigüedad en el servicio (no en el grado, como la regla anterior). Otras excepciones en la Ley N° 20.866, que fija normas sobre planta de personal del Ministerio de Educación (D.O. 17.102015), y en los arts. 2° y 3° transitorio de la Ley N° 20.853, que fortaleció al Servicio de Impuestos Internos para implementar la reforma tributaria (D.O. 08.07.2015).

64 Puede verse, por ejemplo, la "Política de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Derechos Humanos" (2012) y las normas sobre promoción contenidas en el art. 13 del Reglamento de Personal de la misma institución, aprobado por la Resolución Exenta N° 313/2011 (INDH), dictado en cumplimiento del art. 8° N° 9 de la Ley N° 20.405, del Instituto Nacional de Derechos Humanos (D.O. 10.12.2009), que encargó al Consejo de esta entidad "dictar una norma general en materia de personal que regule las relaciones laborales que vinculen al Instituto con sus trabajadores, el que deberá contener normas sobre... los mecanismos de ascensos y promociones...".

65 Aunque en el marco de un estatuto especial (el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal), pueden verse los concursos que regula el art. 2° de la Ley N° 20.858, que concede beneficios al personal de la atención primaria de salud (D.O. 11.08.2015).

66 El D.S. N° 1.215/2006 (Interior) establece normas que regulan las medidas de prevención del consumo de drogas en los órganos de la Administración del Estado, así como el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas que indica.

los riesgos laborales y promueva la salud de los trabajadores[67] y su bienestar[68], ya reconocido en la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y su reglamento (D.S. N° 102/1969, M. del Trabajo y Previsión Social). También se refuerzan derechos, como el permiso postnatal parental o la sala cuna en los términos de la Leyes N° 20.545, de 2011, y N° 20.891, de 2016.

iii. Final de la carrera. Además de las normas generales del EA (Título VI) y el sistema general de incentivo al retiro actualmente vigente (regulados por la Ley N° 20.948 y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 28/2017, M. de Hacienda), en algunos organismos se han añadido como nuevas causales para el final de la carrera la declaración de vacancia del cargo (a) por evaluación una vez en lista condicional, a diferencia de lo que dispone el art. 50 EA; y (b) por requerirlo las necesidades del respectivo organismo, determinación que el Jefe Superior del Servicio puede adoptar una vez al año en base a razones vinculadas a su buen, oportuno y eficiente funcionamiento, pagando la indemnización contemplada en el art. 154 EA[69].

iv. Derecho colectivo del empleo público, esto es, derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Nuestra Carta Fundamental nada dice de los dos primeros y, en cambio, prohíbe expresamente a los funcionarios del Estado y las municipalidades (art. 19 Nº 16, inc. final, CPR), lo que ratifica el art. 84 i) EA prohibiendo "Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado..." y "...dirigir, promover o participar en huelgas". En vez de sindicatos, la Ley N° 19.296, de 1994, permite la constitución de Asociaciones de Funcionarios. Por otro lado, aunque nuestro país ha ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 87, 98 y 151 (por lo que se incorporan en la parte II, al igual que la Ley recién mencionada) no ha ido aparejado de una modificación legal. Por lo mismo los DCGR N° 52.681/2004, N° 18.297/2016 y N° 28.650/2016 han exigido, a propósito de los efectos de la participación de empleados públicos en paralizaciones, realizar los descuentos que ordena el art. 72 EA por el tiempo no trabajado directamente si puede constatarse de una manera palmaria o manifiesta y previo sumario cuando no sea evidente tal incumplimiento (cita los DCGR N° 73.985/2011 y 75.258/2012)[70].

67 Véase el D.S. Nº 47/2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

68 Véase el D.S. Nº 28/1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento general para los servicios de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

69 Así ocurre en la Superintendencia del Medio Ambiente, atendido el artículo 12 de su ley orgánica, aprobada por el artículo segundo de la Ley Nº 20.417 (D.O. 26.01.2010), la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación, conforme los artículos 45 y 107 de la Ley Nº 20529, sobre sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización (D.O. 27.08.2011). Este sistema tiene antecedentes fuera de la Administración Pública en el artículo 81 k) de la Ley Nº 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público (D.O. 15.10.1999).

70 Respecto de las paralizaciones ilegales de servicios públicos puede verse, también, el oficio Nº 24, de 04.11.2006, enviado por los Ministros de Interior y de Seguridad Pública y de Hacienda a los demás Ministros/as y a los Jefes/as Superiores de Servicio sujetos a dependencia o supervigilancia presidencial, a propósito de los descuentos y las medidas para mantener los servicios a los ciudadanos a aplicar en esos casos.

PARTE II:

Anexo normativo

1. Extractos de la Constitución Política de la República[71]

Capítulo I: Bases de la institucionalidad

Artículo 1°, inciso 4°: El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

(...)

Artículo 7º.– Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

Artículo 8º.– El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.

Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional.

El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los diputados y senadores, y las demás autoridades y funcionarios que una ley orgánica constitucional señale, deberán declarar sus intereses y patrimonio en forma pública.

Dicha ley determinará los casos y las condiciones en que esas autoridades delegarán a terceros la administración de aquellos bienes y obligaciones que supongan conflicto de interés en el ejercicio de su función pública. Asimismo, podrá considerar otras medidas apropiadas para resolverlos y, en situaciones calificadas, disponer la enajenación de todo o parte de esos bienes[72].

(...)

71 El D.S. N° 100/2005 (SEGPRES) fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile. Fue publicado en el Diario Oficial de 22.09.2005.

72 Artículo original derogado por Ley de Reforma Constitucional N° 18.825 (Art. único Nº 2), de 1989. Los nuevos incisos 1° y 2° fueron incorporados por la Ley de Reforma Constitucional Nº 20.050 (Art. 1º Nº 3), de 2005. Los nuevos incisos 3° y 4°, por su parte, fueron añadidos por la Ley de Reforma Constitucional Nº 20.414 (Art. único Nº 1), de 2010.

Capítulo III: De los derechos y deberes constitucionales

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: (...)

(...)

16º.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

17º.- La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes;

18º.- El derecho a la seguridad social.

Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.

La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social;

19º.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;

(...)

Capítulo IV: Gobierno

Presidente de la República

(...)

Artículo 32.- Son atribuciones especiales del Presidente de la República: (...)

7º.- Nombrar y remover a su voluntad a los ministros de Estado, subsecretarios, delegados presidenciales regionales y delegados presidenciales provinciales[73];

8º.- Designar a los embajadores y ministros diplomáticos, y a los representantes ante organismos internacionales. Tanto estos funcionarios como los señalados en el N° 7° precedente, serán de la confianza exclusiva del Presidente de la República y se mantendrán en sus puestos mientras cuenten con ella;

(...)

10º.- Nombrar y remover a los funcionarios que la ley denomina como de su exclusiva confianza y proveer los demás empleos civiles en conformidad a la ley. La remoción de los demás funcionarios se hará de acuerdo a las disposiciones que ésta determine;

11º.- Conceder jubilaciones, retiros, montepíos y pensiones de gracia, con arreglo a las leyes;.

(...)

Artículo 37 bis.- A los Ministros les serán aplicables las incompatibilidades establecidas en el inciso primero del artículo 58. Por el solo hecho de aceptar el nombramiento, el Ministro cesará en el cargo, empleo, función o comisión incompatible que desempeñe.

Durante el ejercicio de su cargo, los Ministros estarán sujetos a la prohibición de celebrar o caucionar contratos con el Estado, actuar como abogados o mandatarios en cualquier clase de juicio o como procurador o agente en gestiones particulares de carácter administrativo, ser director de bancos o de alguna sociedad anónima y ejercer cargos de similar importancia en estas actividades[74].

Bases generales de la Administración del Estado

Artículo 38.- Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.

73 Este numeral fue modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 20.990 (Art. único N° 1), de 2017, que reemplazó la frase "intendentes y gobernadores;" por "delegados presidenciales regionales y delegados presidenciales provinciales;".

74 Artículo agregado por Ley de Reforma Constitucional N° 20.414 (Art. único N° 3), de 2010, y luego objeto de la rectificación N° 74, de 2010.

Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño.

(...)

Capítulo V: Congreso Nacional

(...)

Artículo 65, inciso 4°: Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para: (...)

2°.– Crear nuevos servicios públicos o empleos rentados, sean fiscales, semifiscales, autónomos o de las empresas del Estado; suprimirlos y determinar sus funciones o atribuciones; (...)

4°.– Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepío, en su caso, de la Administración Pública y demás organismos y entidades anteriormente señalados, como asimismo fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes;

5°.– Establecer las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva y determinar los casos en que no se podrá negociar, y

6°.– Establecer o modificar las normas sobre seguridad social o que incidan en ella, tanto del sector público como del sector privado.

(...)

Capítulo X: Contraloría General de la República

Artículo 98, inciso 1°: Un organismo autónomo con el nombre de Contraloría General de la República ejercerá el control de la legalidad de los actos de la Administración, fiscalizará el ingreso y la inversión de los fondos del Fisco, de las municipalidades y de los demás organismos y servicios que determinen las leyes; examinará y juzgará las cuentas de las personas que tengan a su cargo bienes de esas entidades; llevará la contabilidad general de la Nación, y desempeñará las demás funciones que le encomiende la ley orgánica constitucional respectiva.

(...)

Artículo 99, inciso 1°: En el ejercicio de la función de control de legalidad, el Contralor General tomará razón de los decretos y resoluciones que, en conformidad a la ley, deben tramitarse por la Contraloría o representará la ilegalidad de que puedan adolecer; pero deberá darles curso cuando, a pesar de su representación, el Presidente de la República insista con la firma de todos sus Ministros, caso en el cual deberá enviar copia de los respectivos decretos a la Cámara de Diputados. En ningún caso dará curso a los decretos de gastos que excedan el límite señalado en la Constitución y remitirá copia íntegra de los antecedentes a la misma Cámara.

(...)

2. Normas y declaraciones internacionales

a) Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003)[75]

PREÁMBULO

De conformidad con la Declaración de Santo Domingo, aprobada por la Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, el Estado constituye la máxima instancia de articulación de relaciones sociales. Desde el punto de vista de la gobernabilidad, el progreso económico y la reducción de la desigualdad social, el papel del Estado en las sociedades contemporáneas, y en particular en el área iberoamericana, es fundamental para el logro de niveles crecientes de bienestar colectivo.

Para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Se entiende por tal la garantía de posesión por los servidores públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.

A los fines de la presente Carta, la expresión "función pública", con el contenido que le atribuye el capítulo primero, se entenderá equivalente a la de "servicio civil", utilizada con preferencia en algunos países del área iberoamericana. Todas las alusiones y referencias a la primera se consideran por tanto indistintamente aplicables al otro término, por lo cual se entenderán excluidos de la Carta los cargos de naturaleza política.

Diversos estudios realizados por organismos internacionales registran evidencias acerca de una relación positiva entre la existencia de sistemas de función pública o servicio civil investidos de tales atributos y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, la eficacia gubernamental y la lucha contra la corrupción, y la capacidad de crecimiento económico sustentable de los países. Por otra parte, una Administración profesional que incorpora tales sistemas contribuye al fortalecimiento institucional de los países y a la solidez del sistema democrático.

Para hacer posible la existencia de sistemas de tal naturaleza es necesario que la gestión del empleo y los recursos humanos al servicio de los gobiernos incorpore los criterios jurídicos, organizativos y técnicos así como las políticas y prácticas que caracterizan a un manejo transparente y eficaz de los recursos humanos. La eficacia de los principios, procedimientos, políticas y prácticas de gestión que configuran un sistema de función pública requiere que todos ellos sean debidamente contextualizados en el entorno institucional en el que deben incardinarse y operar. Los requerimientos derivados de la historia, las tradiciones, el contexto socioeconómico y el marco político de cada realidad nacional son factores que condicionan los contornos específicos de cualquier modelo genérico.

Por otra parte, la calidad de los diferentes sistemas nacionales de función pública o servicio civil en la comunidad iberoamericana es diversa y heterogénea. El logro de una función pública profesional y eficaz es, para cualquier sociedad democrática, un propósito permanente que encuentra en todo

75 Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra (Bolivia, 26-27 de junio de 2003) y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución Nº 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra", Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003)

caso múltiples áreas de mejora de los arreglos institucionales existentes. Ahora bien, no deben desconocerse las evidentes diferencias que los distintos puntos de partida implican en cuanto al contenido, amplitud e intensidad de las reformas necesarias en cada caso.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta posible y conveniente poner de manifiesto un conjunto de bases comunes, sobre las cuales debiera articularse el diseño y funcionamiento de los diferentes sistemas nacionales de función pública en los países iberoamericanos. La definición de estas bases y su adopción por los gobiernos contribuirá, por una parte, a enfocar de manera compartida los esfuerzos por mejorar los sistemas nacionales, y permitirá por otra la construcción de un lenguaje común sobre la función pública iberoamericana, facilitando los intercambios de todo tipo y robusteciendo en este campo los nexos existentes entre nuestros países.

Tales son los objetivos de esta Carta Iberoamericana de la Función Pública que constituye, para los países que la adoptan, un referente común en materia de función pública. El texto define un marco de referencia genérico, no vinculante, que deberá adaptarse en cada caso a la idiosincrasia, historia, cultura, tradición jurídica y entorno institucional propios de cada país. Su desarrollo admite concreciones normativas y políticas diferentes, acordes con dicha heterogeneidad.

CAPÍTULO PRIMERO. FINALIDAD Y ÁMBITO DE LA CARTA

1. (Objeto) La Carta Iberoamericana de la Función Pública persigue las siguientes finalidades:

a) Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública.

b) Configurar un marco genérico de principios rectores, políticas y mecanismos de gestión llamado a constituir un lenguaje común sobre la función pública en los países de la comunidad iberoamericana.

c) Servir como fuente de inspiración para las aplicaciones concretas, regulaciones, desarrollos y reformas que en cada caso resulten adecuadas para la mejora y modernización de los sistemas nacionales de función pública en dicho ámbito.

2. (El concepto de Función Pública) La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.

En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos.

3. Son notas básicas de esta noción las siguientes:

a) Se entiende por administración profesional una Administración Pública dirigida y controlada por la política en aplicación del principio democrático, pero no patrimonializada por ésta, lo que exige preservar una esfera de independencia e imparcialidad en su funcionamiento, por razones de interés público.

b) La noción utilizada es compatible con la existencia de diferentes modelos de función pública. Los arreglos institucionales que enmarcan el acceso al empleo público, la carrera de los empleados públicos, las atribuciones de los diferentes actores y otros elementos de la gestión del empleo y los recursos humanos no tienen por qué ser necesariamente los mismos en los distintos entornos nacionales.

c) Los sistemas de función pública pueden incluir uno o más tipos de relación de empleo entre las organizaciones públicas y sus empleados, más o menos próximas al régimen laboral ordinario. La función pública de un país puede albergar relaciones de empleo basadas en un nombramiento o en un contrato, reguladas por el derecho público o por el derecho privado, y cuyas controversias se sustancian ante órganos judiciales especiales o ante tribunales comunes.

4. La existencia y preservación de una administración profesional exige determinadas regulaciones específicas del empleo público, diferentes de las que rigen el trabajo ordinario por cuenta ajena. No obstante, la noción de función pública que maneja esta Carta trasciende la dimensión jurídica del mismo, ya que, como muestra frecuentemente la realidad, la mera existencia de las normas puede no ser suficiente para garantizar una articulación efectiva de los mecanismos que hacen posible una administración profesional. Sólo la efectividad de esta articulación en la práctica social permite hablar con propiedad de una función pública.

5. (Ámbito de aplicación) A los efectos de esta Carta, la función pública incluye:

a) Los diferentes sectores del sistema político administrativo, incluyendo a aquellos que, como la Educación, la Sanidad y otros, pueden disponer de estatutos o regulaciones singulares de personal.

b) Los diferentes niveles de gobierno y administración, lo que incluye al empleo público correspondiente a los gobiernos nacionales, así como al que se integra en las instituciones de los niveles subnacionales, tanto intermedios, en su caso, como locales.

c) Los diferentes grados de descentralización funcional de la gestión, incluyendo tanto las instancias centrales como las entidades descentralizadas, dotadas o no de personalidad jurídica propia.

CAPÍTULO SEGUNDO. CRITERIOS ORIENTADORES Y PRINCIPIOS RECTORES

6. (Criterios orientadores) La función pública es uno de los elementos centrales de articulación de los sistemas político-administrativos. Por ello, la modernización de las políticas públicas de gestión del empleo y los recursos humanos constituye un eje de las reformas de la gestión pública emprendidas durante las últimas décadas por un número significativo de gobiernos en diferentes partes del mundo. Esta Carta se posiciona como un instrumento al servicio de estrategias de reforma que incorporan los criterios inspiradores de tales esfuerzos de modernización, y promueve la adopción de los mismos por los sistemas de función pública de los países de la comunidad iberoamericana.

7. En particular, son criterios que inspiran los enunciados de la Carta:

a) La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público.

b) La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

c) La estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, de la duración que se establezca.

d) La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad.

e) La responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, así como su respeto e implicación en el desarrollo de las políticas públicas definidas por los gobiernos.

f) La observancia, por parte de todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación, de los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y los principios y valores constitucionales.

g) El protagonismo de los directivos públicos y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo.

h) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de su personal.

i) El impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas.

8. (Principios rectores) Son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:

- Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

CAPÍTULO TERCERO: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA FUNCIÓN PÚBLICA

9. (La función pública como sistema integrado) Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operar como un sistema integrado de gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas.

10. Los resultados pretendidos por las organizaciones públicas dependen de las personas en un doble sentido:

1. Se hallan influidos por el grado de adecuación del dimensionamiento, cuantitativo y cualitativo, de los recursos humanos, a las tareas que deben realizarse.

   Por ello, el suministro de capital humano deberá ajustarse en cada caso a las necesidades organizativas, evitando tanto el exceso como el déficit, y gestionando con la mayor agilidad posible los procesos de ajuste necesarios.

2. Son consecuencia de las conductas observadas por las personas en su trabajo, las cuales, a su vez, dependen de dos variables básicas:

   a) las competencias, o conjuntos de cualidades poseídas por las personas, que determinan la idoneidad de éstas para el desempeño de la tarea; y

   b) la motivación, o grado de esfuerzo que las personas estén dispuestas a aplicar a la realización de su trabajo.

Por ello, las normas, políticas, procesos y prácticas que integran un sistema de función pública deben proponerse desarrollar una influencia positiva sobre el comportamiento de los servidores públicos, actuando, en el sentido más adecuado en cada caso, sobre las competencias y la voluntad de las personas en el trabajo.

11. (Coherencia estratégica) La coherencia estratégica es un rasgo esencial de cualquier sistema de función pública. Ello significa que la calidad de sus instrumentos e intervenciones no puede ser juzgada desde una supuesta normalización técnica o neutral, al margen de su conexión con la estrategia perseguida en cada caso por la organización. La gestión del empleo y los recursos humanos sólo crea valor en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.

12 (Factores situacionales) La efectividad de los arreglos institucionales que caracterizan a la función pública se halla influida por condiciones y variables que se encuentran en el interior o en el exterior de la organización o sistema multiorganizativo en que se opere. Si bien dichos factores situacionales son múltiples, algunos merecen ser destacados por su importante grado de influencia sobre la gestión del empleo y las personas:

- En el contexto interno, la estructura de la organización, o conjunto de formas que se utilizan para dividir y coordinar el trabajo; y la cultura organizativa, o conjunto de convicciones tácitas, valores y modelos mentales compartidos por las personas.
- En el entorno, el marco jurídico de aplicación, el sistema político y los mercados de trabajo son los principales factores situacionales.

Los ajustes mutuos entre los arreglos propios de la función pública y este conjunto de factores son una condición de éxito de las políticas y prácticas de gestión del empleo y los recursos humanos, en cualquier entorno institucional.

CAPÍTULO CUARTO. Requerimientos funcionales de la función pública

13. (Planificación de recursos humanos) Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.

14. Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resultará imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

15. Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y en su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y un reparto adecuado de la carga de trabajo entre las diferentes unidades y ámbitos organizativos.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

16. (Organización del trabajo) La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.

b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas.

18. Los perfiles de competencias de los ocupantes de los puestos deben incorporar aquellas cualidades o características centrales cuya posesión se presume como determinante de la idoneidad de la persona y el correspondiente éxito en el desempeño de la tarea. La elaboración de los perfiles de competencias ha de tener en cuenta lo siguiente:

- Debe existir coherencia entre las exigencias de las tareas, expresadas básicamente en las finalidades de los puestos, y los elementos que configuran el perfil de idoneidad del ocupante.
- La elaboración de perfiles debe ir más allá de los conocimientos técnicos especializados o la experiencia en el desempeño de tareas análogas, e incorporar todas aquellas características (habilidades, actitudes, concepto de uno mismo, capacidades cognitivas, motivos y rasgos de personalidad) que los enfoques contemporáneos de gestión de las personas consideran relevantes para el éxito en el trabajo.
- Los perfiles deben ser el producto de estudios técnicos realizados por personas dotadas de la cualificación precisa y el conocimiento de las tareas, y mediante la utilización de los instrumentos capaces de garantizar la fiabilidad y validez del producto.

19. La clasificación de los puestos de trabajo deberá dar lugar a estructuras ordenadas en función del valor de contribución que se atribuya a aquellos, y dotadas de la flexibilidad necesaria para facilitar: a) la movilidad funcional y geográfica de las personas, por razones de interés personal u organizativo, y b) el reconocimiento de la mejora profesional mediante la asignación de tareas de superior dificultad o responsabilidad.

20. (Acceso al empleo) La gestión de los procesos de acceso al empleo público se ha de llevar a cabo en todo caso de acuerdo con los principios siguientes:

a) Publicidad, entendiendo por tal la difusión efectiva de las convocatorias en unas condiciones que permitan que sean conocidas por la totalidad de candidatos potenciales.
b) Libre concurrencia, de acuerdo con unos requisitos generales de acceso al empleo público y sin más restricciones que las derivadas del perfil de competencias, que en todo caso deberá corresponderse con los requerimientos funcionales del puesto.
c) Transparencia en la gestión de los procesos así como en el funcionamiento de los órganos de reclutamiento y selección.
d) Especialización de los órganos técnicos encargados de gestionar y resolver los procedimientos de acceso, lo que exige la cualificación profesional de sus integrantes, derivada tanto del conocimiento de la tarea como del manejo de los instrumentos de selección de personas.
e) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y resolver los procedimientos de acceso, y en particular de cada uno de sus miembros considerados individualmente.
f) Fiabilidad y validez probadas de los instrumentos utilizados para verificar las competencias de los aspirantes.
g) Elección del mejor candidato, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
h) Eficacia de los procesos de reclutamiento y selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del puesto.
i) Eficiencia y agilidad de los procesos de reclutamiento y selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que deben rodearlos.

21. Con respeto a los principios expuestos, y siempre de acuerdo con el perfil de los puestos que se trate de cubrir, los órganos responsables de gestionar y resolver estos procedimientos pueden utilizar los siguientes instrumentos de selección:

- El análisis de la información biográfica de los candidatos y la valoración de sus méritos y referencias,
- La realización de pruebas de conocimiento orales o escritas,
- La ejecución de pruebas de aptitudes o capacidades cognitivas.
- La superación de pruebas físicas.
- La realización de ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de habilidades y destrezas.
- La superación de pruebas psicométricas relacionadas con la exploración de rasgos de personalidad o carácter.
- La superación de exámenes médicos.
- La realización de entrevistas de selección.
- La realización de cursos selectivos de formación.
- La superación de períodos de prueba o prácticas.

22. La efectividad de los principios definidos para el acceso al empleo público exige muy especialmente que los sistemas de función pública protejan eficazmente la profesionalidad e imparcialidad de los órganos que gestionan y resuelven los procedimientos. Para ello, será necesario que existan medidas que garanticen:

- La acreditación de la cualificación necesaria.
- La independencia de los miembros de tales órganos respecto del poder político o de otros grupos de interés, garantizada por las normas que rigen su nombramiento, ejercicio y cese.
- La no incursión en incompatibilidad por razones de interés directo en los procedimientos.
- La posibilidad de recusación por causa justa, por parte de interesados con un interés legítimo en ello.

23. Los mecanismos propios de la función pública garantizarán en todo caso, en los procedimientos de acceso al empleo público, la efectividad de los principios de igualdad y no discriminación, así como los de igualdad de género e inclusión de las minorías necesitadas de especial protección, incorporando en caso necesario políticas y medidas activas de discriminación positiva o acción afirmativa.

24. Los principios y criterios adoptados por esta Carta en cuanto al acceso al empleo público son de aplicación, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias, a cualquier supuesto de incorporación a un puesto de trabajo, ya sea desde el exterior del sistema público o desde el interior del mismo, mediante procesos de movilidad o promoción.

25. (Evaluación del rendimiento) La evaluación del rendimiento de las personas en el trabajo debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos incorporadas por todo sistema de servicio civil. Disponer de sistemas formales de evaluación del rendimiento permite:

a) Obtener informaciones necesarias para adoptar decisiones en diferentes áreas de la gestión de las personas (remuneración, promoción, capacitación, disciplina...)

b) Validar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo.

c) Orientar el desarrollo de las personas y su crecimiento profesional.

d) Mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo.

26. La evaluación del rendimiento, ya sea individual o de grupo, requiere la utilización de instrumentos fiables y válidos. Cuando la evaluación se centre en resultados, deberá basarse en la previa estandarización de éstos mediante el señalamiento de objetivos congruentes con las finalidades del puesto ocupado, y la identificación de indicadores precisos. Cuando la evaluación mida el comportamiento en el trabajo, deberá fundamentarse en la aplicación de escalas de conducta adecuadas, u otros instrumentos técnicamente probados. Se evitará en todo caso el uso de instrumentos ambiguos, de fiabilidad dudosa, susceptibles de introducir sesgos en la apreciación, o favorecedores de la mera subjetividad o arbitrariedad.

27. La evaluación del rendimiento laboral de las personas, especialmente cuando se realiza con finalidades de estímulo y mejora del desempeño, requiere la implicación activa de los directivos, superiores inmediatos de las personas evaluadas. El entrenamiento de los evaluadores en el dominio de las destrezas técnicas y habilidades sociales necesarias, así como el logro de su compromiso efectivo con estas prácticas son condiciones cruciales de éxito.

28. Los sistemas de evaluación deben incorporar mecanismos por medio de los cuales las personas puedan manifestar su discrepancia frente a la valoración efectuada, y hacer llegar la misma tanto a sus supervisores como a instancias superiores. Deberá velarse por evitar y sancionar una utilización inadecuada de la evaluación como apoyo de prácticas arbitrarias, despóticas o incursas en la figura del acoso moral.

29. En la medida posible, y en forma en todo caso coherente con la cultura interna de las organizaciones públicas, los sistemas de servicio civil incorporarán, especialmente con finalidades de desarrollo y mejora de las competencias personales, mecanismos de evaluación de 360 grados o similares, mediante los cuales las personas reciben retroalimentación de su desempeño por parte de los diferentes afectados por el mismo, ya estén situados por encima, por debajo o en un plano equivalente al de su posición jerárquica.

30. (Compensación) Todo sistema de gestión del empleo y las personas necesita una estrategia de compensación. Las estructuras salariales y las políticas y prácticas de retribución deberán responder a un conjunto de prioridades y objetivos vinculados a la estrategia y a la situación financiera y presupuestaria de las organizaciones, y no a meras prácticas inerciales o a medidas de respuesta reactiva frente a reivindicaciones individuales o colectivas o conflictos laborales. Las políticas de retribución intentarán en todo caso estimular en los servidores públicos el esfuerzo, el rendimiento individual o de grupo, y el aprendizaje y desarrollo de competencias.

31. La equidad debe ser el principio rector del diseño de las estructuras retributivas, así como el atributo básico de éstas. La equidad de la compensación se manifiesta tanto hacia el interior como hacia el exterior de la organización:

a) La equidad interna es la cualidad de que goza la estructura retributiva cuando las personas:
   - tienen, en general, la percepción de que reciben de la organización compensaciones de todo tipo, acordes con su propia contribución, y
   - perciben que las compensaciones recibidas por los demás empleados son justas, cuando las comparan con las que reciben ellos mismos.

b) La equidad externa reúne las notas de competitividad y eficiencia salarial:
   - Una estructura retributiva es competitiva cuando resulta adecuada para atraer, motivar y retener a las personas dotadas de las competencias necesarias, en los distintos tipos de puestos que la organización precisa.
   - Una estructura retributiva es eficiente cuando los costes salariales no son excesivos, en relación con los de mercado, en ningún nivel o sector de puestos.

32. El abanico salarial (diferencia entre la retribución total percibida por los empleados del nivel salarial superior y los del nivel inferior) deberá ser equilibrado: ni demasiado comprimido, porque reduciría los incentivos de carrera y el estímulo al rendimiento, ni demasiado amplio, lo que podría traslucir un síntoma de captura del sistema por algunas élites, y reflejaría un mayor o menor grado de inequidad salarial.

33. En el caso de que se establezcan retribuciones variables con el fin de incentivar el rendimiento individual o de grupo, su aplicación deberá vincularse a la definición previa de estándares de resultado o desempeño, y a procedimientos fiables de evaluación, previamente definidos y conocidos por todos los interesados, y administrados con garantías que reduzcan en lo posible los elementos de subjetividad.

34. Las decisiones relativas a la administración de los salarios deberán adoptarse en general con arreglo a criterios coherentes y basados en el mérito y capacidad de las personas. Los sistemas de función pública deberán incorporar mecanismos que protejan las políticas y prácticas de compensación frente a la arbitrariedad, la búsqueda de rentas o el clientelismo político.

35. Los beneficios no monetarios incorporados a los sistemas de función pública deberán ser equitativos, eficaces para el logro de sus finalidades, y asumibles en términos de costo-beneficio.

36. El régimen de pensiones de los empleados públicos deberá ser adecuado para garantizar sus fines de previsión social, gozar de la necesaria solidez financiera, no crear privilegios exorbitantes respecto de otros grupos sociales y no suponer una carga excesiva sobre el gasto del Estado y la economía de los países.

37. (Desarrollo) Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización.

38. La carrera profesional de los empleados públicos será facilitada por regulaciones flexibles, que eliminarán en lo posible las barreras o limitaciones formales. Se crearán fórmulas alternativas a las carreras meramente jerárquicas, basadas en el reconocimiento del crecimiento y la excelencia profesional, sin necesidad de incrementar la autoridad formal del personal afectado.

39. La promoción a puestos de trabajo de nivel superior deberá basarse en la valoración del rendimiento, el análisis del potencial y el desarrollo de competencias.

Se utilizarán para ello instrumentos dotados de la mayor objetividad posible, que reduzcan los riesgos de arbitrariedad, nepotismo o clientelismo en tales procesos.

40. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.

41. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades. La inversión en formación debe ser objeto de evaluación, que se extenderá a la apreciación de los aprendizajes producidos, la satisfacción de los participantes, la relación entre resultados y costos y el impacto sobre el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo.

42. (Responsabilidad Laboral) Los sistemas de función pública deben contar con mecanismos que aseguren, por los medios adecuados en cada caso, el control de presencia, la realización completa de la jornada de trabajo, los instrumentos para la reducción del absentismo y, en general, el cumplimiento de sus obligaciones laborales por parte de los empleados públicos.

43. Se establecerán y aplicarán con el mayor rigor las normas necesarias sobre incompatibilidades de los empleados públicos, con la finalidad de evitar que éstos intervengan en asuntos en los que puedan tener alguna clase de interés que comprometa su imparcialidad o ponga en cuestión la imagen de la Administración pública.

44. Los procedimientos disciplinarios deben permitir corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos. El régimen disciplinario se basará en la tipificación de las infracciones, la graduación proporcional de las sanciones, la imparcialidad de los órganos que instruyen y resuelven los procedimientos, el carácter contradictorio de éstos, y la congruencia entre hechos probados y resoluciones. Los afectados por un procedimiento disciplinario deberán contar con todas las garantías propias del derecho sancionador.

45. (Desvinculación) El mero cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o decisiones de exclusiva apreciación discrecional no serán, por sí mismas, causas suficientes para justificar despidos o rescisiones de empleo.

46. Cuando se establezca la posibilidad de despido por incapacidad manifiesta o bajo rendimiento, se crearán los mecanismos necesarios para garantizar la acreditación objetiva de tales circunstancias. De igual modo, cuando exista la posibilidad de rescindir, individual o colectivamente, la relación de empleo de los empleados públicos por razones técnicas, económicas u organizativas que obliguen a la amortización de puestos de trabajo, la concurrencia de dichas causas deberá ser objetivamente acreditada mediante procedimientos dotados de las garantías necesarias.

47. (Relaciones humanas y sociales) Se consideran como criterios orientadores de las relaciones laborales en la función pública las siguientes:

a) El derecho de los empleados públicos a la defensa de sus intereses, en los marcos y con las modalidades que deriven de las distintas legislaciones nacionales.

b) Cada una de las partes de las relaciones laborales debe representar, sin extralimitarse, el papel que le es propio, cuyo ejercicio ha de ser recíprocamente reconocido y aceptado.

c) En lo que respecta a la fijación de las condiciones de trabajo, deberá estarse a lo que disponga la legislación nacional de aplicación en cuanto a los elementos de aquéllas que deben ser objeto de negociación y los que corresponden a las normas jurídicas o a facultades de decisión unilateral del empleador público.

d) Los mecanismos y procedimientos que se establezcan deberán facilitar que las relaciones laborales se orienten, habitual y preferentemente, a la transacción y la concertación, evitando la confrontación y la descalificación del adversario.

48. Los sistemas de función pública deberán incorporar las reglas y políticas necesarias para garantizar los derechos de los empleados públicos en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo.

49. Los empleadores públicos deberán ocuparse de conocer el clima laboral de sus organizaciones, evaluándolo periódicamente y teniendo en cuenta estas evaluaciones para la revisión y mejora de sus políticas y prácticas de gestión de las personas.

50. Las políticas y prácticas de comunicación interna se orientarán a:

a) Conocer las informaciones, iniciativas, sugerencias, opiniones y peticiones procedentes de los empleados públicos.

b) Informar con precisión de las decisiones y directrices de las instancias superiores y hacer circular con fluidez las informaciones relevantes para los servicios y las personas, utilizando criterios de apertura que limiten la información reservada a aquellas materias que, por su naturaleza, deban permanecer confidenciales.

c) Reforzar la percepción de pertenencia y la implicación de los empleados en el proyecto organizativo global y en las estrategias gubernamentales.

51. (Organización de la función de Recursos Humanos) Las funciones y responsabilidades centrales en materia de gestión del empleo y las personas exigen la existencia, en las organizaciones y sistemas multiorganizativos del sector público, de núcleos especializados, dotados de una consistente cualificación técnica, y ubicados, desde el punto de vista estructural, en posiciones de autoridad formal coherentes con el alto valor estratégico de su función.

Son cometidos básicos de estos núcleos o departamentos centrales:

a) La elaboración de directrices estratégicas de gestión del empleo y las personas coherentes con la estrategia organizativa y el seguimiento y control de su aplicación.

b) El impulso y dirección de los procesos de planificación de personal de alcance global, y la gestión de aquellas operaciones y procesos de gestión de recursos humanos que por razones de escala o especialización deban ser asumidas por una instancia central.

c) El estudio, diagnóstico, evaluación e innovación de las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos y el impulso de las reformas necesarias para modernizarla y adaptarla a las necesidades cambiantes de las organizaciones públicas.

d) El apoyo a los directivos de la cadena de mando de las organizaciones en el ejercicio de las funciones que les incumben como responsables de la gestión de las personas a su cargo.

52. Sin perjuicio de las relevantes funciones de los núcleos o departamentos centrales de recursos humanos, los sistemas de servicio civil deben asignar a los directivos de línea al frente de las unidades productoras de los servicios públicos un papel predominante en la gestión de las personas a su cargo. Ello implica:

a) Descentralizar, transfiriendo a la línea de mando, todos aquellas decisiones en materia de personal de cuya centralización no se deriven mayores beneficios para la organización.

b) Asumir desde las instancias centrales un papel principal de asesoramiento, apoyo y provisión de servicios técnicos especializados en materia de personal al conjunto de los directivos.

c) Fortalecer las competencias de los directivos en materia de gestión de las personas, asumiendo líneas de capacitación permanente en los conocimientos y habilidades necesarias, y articular el conjunto de mecanismos de la función pública en forma tal que promuevan y estimulen la mayor implicación y responsabilización de los directivos en este campo.

CAPÍTULO QUINTO. Consideraciones Específicas Sobre La Función Directiva

53. (La función directiva profesional) Los requerimientos de profesionalidad de la Administración que son consustanciales a la función pública se extienden a la franja directiva o gerencial de los sistemas político-administrativos. Esta Carta entiende por tal aquel segmento de cargos de dirección inmediatamente subordinado al nivel político de los gobiernos, cuya función es dirigir, bajo la orientación estratégica y el control de aquél, las estructuras y procesos mediante los cuales se implementan las políticas públicas y se producen y proveen los servicios públicos. Se trata de una función diferenciada tanto de la política como de las profesiones públicas que integran la función pública ordinaria. La adecuada definición y consolidación de una dirección pública profesional son básicas para un correcto diseño institucional de los sistemas públicos contemporáneos.

54. Una institucionalización adecuada de la gerencia pública profesional exige arreglos institucionales que hagan posible:

a) Una esfera de delegación en la que sea factible el ejercicio de un núcleo de discrecionalidad directiva en las materias y decisiones propias de la gestión.

b) Unos sistemas eficaces de control y rendición de cuentas que faciliten la exigencia de responsabilidades a los directivos. Los sistemas de control más adecuados al ejercicio de la dirección son los que operan preferentemente sobre los resultados.

c) Un elenco de premios y sanciones vinculados a la responsabilidad asumida, y derivados de la evaluación de los resultados de la gestión.

d) Un conjunto de valores comunes de referencia, centrados en la racionalidad en el manejo de los recursos y en la creación del mayor grado de valor público mediante el adecuado uso de aquéllos.

55. (Regulaciones específicas de la función directiva) La naturaleza de la función directiva pública exige, para la garantía de su profesionalidad, regulaciones específicas. Estas regulaciones deben definir el universo de cargos que se consideran de dirección pública profesional, delimitándolos tanto de las funciones políticas como de los puestos reservados a los miembros de la función pública o servicio civil ordinario. Tales normas serán de aplicación a la provisión de cargos directivos por personas provenientes de la función pública, así como, en su caso, a la incorporación de directivos procedentes de otros ámbitos.

56. Ya sea formando parte diferenciada de un mismo cuerpo normativo de función pública, o bien mediante un estatuto específico, las regulaciones de la función directiva deberán incorporar:

- Exigencias de cualificación profesional que definan las competencias precisas para el desempeño de los cargos, así como los medios de acreditación de las mismas.
- Reglas de acceso al cargo que garanticen la profesionalidad mediante la utilización de criterios de capacidad y mérito, haciendo asimismo posible el nivel de confianza requerido en cada caso por la naturaleza de la función.
- Reglas de evaluación y rendición de cuentas, que definan mecanismos de control por resultados, así como los criterios de apreciación de éstos.
- Reglas de permanencia que vinculen ésta a los resultados de la gestión, y establezcan alguna clase de protección frente a la destitución arbitraria.
- Incentivos que estimulen la buena gestión, vinculando una parte de la compensación, así como en su caso la promoción profesional, a los resultados.

CAPÍTULO SEXTO. CONDICIONES DE EFICACIA DE LA CARTA

57. (Pluralidad de los posibles desarrollos) Esta Carta contiene un conjunto de elementos que se considera integrantes de un sistema de función pública a la altura de los fines y desafíos de las Administraciones Públicas contemporáneas. El desarrollo de este núcleo básico de componentes y su concreción en regulaciones, estructuras, procedimientos, políticas y prácticas de gestión admite una diversidad de desarrollos que deberán adaptarse a la historia, tradiciones, culturas y otros elementos del entorno institucional de las diferentes realidades nacionales, en la comunidad de países iberoamericanos. En particular, los criterios de gestión del empleo y los recursos humanos al servicio de las organizaciones públicas adoptados por esta Carta permiten diferentes modelos de función pública desde el punto de vista de:

- Los tipos predominantes de los sistemas de garantías y filtros de profesionalidad utilizados en el acceso al empleo público.
- La organización de la carrera profesional de los empleados públicos, y en especial la posibilidad de optar por sistemas de función pública de empleo o de carrera.
- La escala de administración del sistema, que puede ir desde modelos nacionales de patrón único, hasta una diversidad de estructuras e instancias gestoras, en función de criterios de articulación institucional, de escala territorial, de especificidad sectorial u otros.
- Los marcos de relaciones laborales, que pueden albergar diferentes grados y fórmulas de participación de los agentes sociales y ámbitos más o menos amplios de negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

58. Sin perjuicio de las diferencias entre modelos nacionales de función pública, la plena eficacia de los criterios de gestión del empleo y los recursos humanos incorporados por esta Carta requiere de un entorno institucional que los haga posibles. Son elementos relevantes de dicho entorno los marcos jurídicos del empleo público, el diseño estructural de los sistemas públicos y sus organizaciones, la capacidad interna de éstas y los valores culturales dominantes.

59. (Marco jurídico) Los criterios de esta Carta exigen marcos reguladores que garanticen la profesionalidad y eficacia de la función pública. Para ello, será imprescindible que introduzcan modulaciones y especialidades singulares, distintas en algunos aspectos de las que regulan el empleo común.

Las regulaciones del empleo público deberán:

a) Garantizar la plena operatividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el conjunto de las prácticas de gestión del empleo público y las personas que lo integran, protegiéndolo de la politización, el clientelismo, la arbitrariedad y la captura por intereses particulares.

b) Limitar el alcance de la singularidad normativa a aquellos elementos indispensables para garantizar la profesionalidad de las Administraciones Públicas, sin incorporar especialidades que incurran en discriminación o privilegio de los servidores públicos.

c) Rehuir una uniformización excesiva de las regulaciones que las incapacite para adaptarse a la extraordinaria diversificación y heterogeneidad de los sistemas político-administrativos contemporáneos.

d) Incorporar las pautas de flexibilidad que resultan imprescindibles para una gestión eficaz de los recursos humanos, y que orientan las reformas de los sistemas de empleo público emprendidas en numerosos países a lo largo de las dos últimas décadas.

60. (Diseño organizativo) El diseño estructural de las organizaciones públicas deberá incorporar, para hacer posible una gestión eficaz de los sistemas de función pública, los siguientes elementos básicos:

- Instancias especializadas en la gestión del empleo y los recursos humanos, investidas de la autoridad formal correspondiente al valor estratégico de su función y caracterizadas por una triple orientación a:
  - la racionalidad en el manejo de los recursos,
  - la innovación de las políticas y prácticas de gestión de las personas, y
  - al apoyo y asesoramiento a los directivos de línea para el desempeño de sus funciones como gestores del personal a su cargo.
- Una orientación que garantice a la dirección de los centros y las unidades productoras de los servicios públicos las atribuciones de gestión necesarias para gestionar a su personal, con los debidos sistemas de control y responsabilización.

61. (Capacidad interna) La administración de sistemas de función pública en línea con las orientaciones de esta Carta requiere la posesión, por las organizaciones públicas, de las competencias imprescindibles. Estos requerimientos presentan algunos rasgos diferentes para los órganos centrales y para las direcciones de línea:

- Las instancias centrales responsables de los recursos humanos deberán estar dotadas de una alta cualificación profesional, incorporando la multidisciplinariedad propia de la gestión de las personas, lo que exige combinar equilibradamente las aproximaciones propias de los campos del derecho, la economía, la psicología social y la gestión pública.
- Los directivos al frente de las unidades productoras deberán disponer de la capacitación adecuada para el desarrollo de las habilidades técnicas y sociales necesarias para la gestión de equipos humanos. En particular, resulta fundamental su entrenamiento en las destrezas de carácter interpersonal y relacional.

62. (Cambio cultural) La eficacia de los arreglos institucionales que esta Carta considera integrantes de los sistemas de función pública requerirá, en mayor o menor medida, en los diferentes entornos nacionales, la adaptación de las reglas informales, modelos mentales y pautas establecidas de conducta que caracterizan al funcionamiento de los sistemas públicos. En todo caso, resultará imprescindible para conseguir una efectiva articulación del modelo que se propugna:

a) La interiorización de modelos de Administración Pública que excluyen su patrimonialización por la política y asumen la necesidad de administraciones profesionales basadas en el sistema de mérito como señas de identidad de democracias sólidas.

b) La superación de las visiones burocráticas sobre las Administraciones Públicas, basadas en la adopción de rutinas normalizadas y la reproducción de procedimientos establecidos, y su sustitución por enfoques orientados a la producción de resultados, la innovación y el aprendizaje.

c) La adopción de enfoques flexibles de gestión de las personas, coherentes con las tendencias actuales del mundo del trabajo y las reformas de la gestión pública.

d) La incorporación por los diferentes actores institucionales de los valores propios del servicio público, y en particular la honestidad de los comportamientos públicos, la austeridad en el manejo de los recursos, la transparencia de las decisiones, la evaluación y rendición de cuentas y el compromiso con el servicio a los ciudadanos.

b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 87, N° 98 y N° 151

i) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 y promulgado por el D.S. N° 227/1999, del Ministerio de Relaciones Exteriores[76]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

76 Publicado en el Diario Oficial de 12.05.1999.

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"; Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1.– Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.– Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.– 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.– Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5.– Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.– Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.– La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8.– 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9.– 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbre de acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.– En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

Artículo 11.– Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12.– 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2 Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.– 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

   a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

   b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberán especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14.– Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.– 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.– 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.– 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.– El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.– Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20.– 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ii) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo Nº 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949 y promulgado por el D.S. N° 227/1999, del Ministerio de Relaciones Exteriores[77]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1.- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

77 Publicado en el Diario Oficial de 12.05.1999.

Artículo 5.– 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6.– El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7.– Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.– 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.– 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10.– 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11.– 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12.– 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 13.– El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14.– Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15.– 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicar , ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16.– Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

iii) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 151, sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado el 27 de junio de 1978 y promulgado por el D.S. N° 1.539/2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores[78]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978, en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento, en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

78 Publicado en el Diario Oficial de 26.12.2000.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

PARTE I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que posee poder decisorio o desempeñan cargos directivos a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "empleado público" designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "organización de empleados públicos" designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

PARTE II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo, principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

PARTE III. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

PARTE IV. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

PARTE V. Solución de conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

PARTE VI. Derechos civiles y políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PARTE VII. Disposiciones finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Nacionales Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

3. Normas legales con sus reglamentos:

a) Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, fijado por el D.F.L. N° 1/19.653[79]

Santiago, 13 de diciembre de 2000.-

Visto: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y la facultad que me ha conferido el artículo 4º transitorio de la ley Nº 19.653.

Decreto con fuerza de ley

TÍTULO I
Normas Generales

Artículo 1.- El Presidente de la República ejerce el gobierno y la administración del Estado con la colaboración de los órganos que establezcan la Constitución y las leyes[80].

La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley[81].

Artículo 2.- Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes[82].

Artículo 3.- La Administración del Estado está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente y fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal.

La Administración del Estado deberá observar los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impulsión de oficio del procedimiento, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad, transparencia y publicidad administrativas y participación ciudadana en la gestión pública, y garantizará la debida autonomía de los grupos intermedios de la sociedad para cumplir sus propios fines específicos, respetando el derecho de las personas para realizar cualquier actividad económica en conformidad con la Constitución Política y las leyes[83].

79 Publicado en el Diario Oficial de 17.11.2001.
80 Fuente: Ley 18.575, Art. 1º (D.O. 05.12.1986).
81 Fuente: Ley 19.653, Art. 1º Nº 1 (D.O. 14.12.1999).
82 Fuente: Ley 18.575, Art. 2º (D.O. 05.12.1986).
83 Fuente: Ley Nº 19.653, Art. 1º Nº 2 (D.O. 14.12.1999). Modificado por la Ley Nº 20.500, Art. 32 Nº 1 (D.O. 16.02.2011).

Artículo 4.– El Estado será responsable por los daños que causen los órganos de la Administración en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren afectar al funcionario que los hubiere ocasionado[84].

Artículo 5.– Las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública[85].

Los órganos de la Administración del Estado deberán cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones[86].

Artículo 6.– El Estado podrá participar y tener representación en entidades que no formen parte de su Administración sólo en virtud de una ley que lo autorice, la que deberá ser un quórum calificado si esas entidades desarrollan actividades empresariales.

Las entidades a que se refiere el inciso anterior no podrán, en caso alguno, ejercer potestades públicas[87].

Artículo 7.– Los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico[88].

Artículo 8.– Los órganos de la Administración del Estado actuarán por propia iniciativa en el cumplimiento de sus funciones, o a petición de parte cuando la ley lo exija expresamente o se haga uso del derecho de petición o reclamo, procurando la simplificación y rapidez de los trámites.

Los procedimientos administrativos deberán ser ágiles y expeditos, sin más formalidades que las que establezcan las leyes y reglamentos[89].

Artículo 9.– Los contratos administrativos se celebrarán previa propuesta pública, en conformidad a la ley.

El procedimiento concursal se regirá por los principios de libre concurrencia de los oferentes al llamado administrativo y de igualdad ante las bases que rigen el contrato.

La licitación privada procederá, en su caso, previa resolución fundada que así lo disponga, salvo que por la naturaleza de la negociación corresponda acudir al trato directo[90].

Artículo 10.– Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar[91].

84 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 4° (D.O. 05.12.1986).
85 Fuente: Ley N° 19.653, Art. 1° N° 3 (D.O. 14.12.1999).
86 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 5° (D.O. 05.12.1986).
87 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 6° (D.O. 05.12.1986).
88 Fuente: Ley N° 19.653, Art. 1° N° 4 (D.O. 14.12.1999).
89 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 8° (D.O. 05.12.1986), y Ley N° 19.653, Art. 1° N° 5 (D.O. 14.12.1999).
90 Fuente: Ley N° 19.653, Art. 1° N° 6 (D.O. 14.12.1999).
91 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 9° (D.O. 05.12.1986).

Artículo 11.– Las autoridades y jefaturas, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, ejercerán un control jerárquico permanente del funcionamiento de los organismos y de la actuación del personal de su dependencia.

Este control se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones[92].

Artículo 12.– Las autoridades y funcionarios facultados para elaborar planes o dictar normas, deberán velar permanentemente por el cumplimiento de aquéllos y la aplicación de éstas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia[93].

Artículo 13.– Los funcionarios de la Administración del Estado deberán observar el principio de probidad administrativa y, en particular, las normas legales generales y especiales que lo regulan.

La función pública se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella[94].

Artículo 14.– Derogado[95].

Artículo 15.– El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones[96].

Artículo 16.– Para ingresar a la Administración del Estado se deberá cumplir con los requisitos generales que determine el respectivo estatuto y con los que establece el Título III de esta ley, además de los exigidos para el cargo que se provea.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho de postular en igualdad de condiciones a los empleos de la Administración del Estado, previo concurso[97].

Artículo 17.– Las normas estatutarias del personal de la Administración del Estado deberán proteger la dignidad de la función pública y guardar conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado[98].

Artículo 18.– El personal de la Administración del Estado estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarle.

En el ejercicio de la potestad disciplinaria se asegurará el derecho a un racional y justo procedimiento[99].

Artículo 19.– El personal de la Administración del Estado estará impedido de realizar cualquier actividad política dentro de la Administración[100].

92 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 10 (D.O. 05.12.1986).
93 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 11 (D.O. 05.12.1986).
94 Fuente: Ley N° 19.653, Art. 1° N° 7 (D.O. 14.12.1999). Incisos 3° y siguientes derogados por la Ley N° 20.285, Art. Segundo N° 1 (D.O. 20.08.2008).
95 Derogado por la Ley N° 20.285, Art. Segundo N° 1 (D.O. 20.08.2008).
96 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 12 (D.O. 05.12.1986).
97 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 13 (D.O. 05.12.1986) y Ley 19.653, Art. 1° N° 8 (D.O. 14.12.1999).
98 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 14 (D.O. 05.12.1986).
99 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 15 (D.O. 05.12.1986).
100 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 16 (D.O. 05.12.1986), y Ley N° 19.653, Art. 1° N° 9 (D.O. 14.12.1999).

Artículo 20.– La Administración del Estado asegurará la capacitación y el perfeccionamiento de su personal, conducentes a obtener la formación y los conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública[101].

TITULO II
Normas Especiales

Párrafo 1º
De la Organización y Funcionamiento

Artículo 21.– La organización básica de los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, será la establecida en este Título[102].

Las normas del presente Título no se aplicarán a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión y a las empresas públicas creadas por ley, órganos que se regirán por las normas constitucionales pertinentes y por sus respectivas leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado, según corresponda[103].

Artículo 22.– Los Ministerios son los órganos superiores de colaboración del Presidente de la República en las funciones de gobierno y administración de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones.

Para tales efectos, deberán proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.

En circunstancias excepcionales, la ley podrá encomendar alguna de las funciones señaladas en el inciso anterior a los servicios públicos. Asimismo, en los casos calificados que determine la ley, un ministerio podrá actuar como órgano administrativo de ejecución[104].

Artículo 23.– Los Ministros de Estado, en su calidad de colaboradores directos e inmediatos del Presidente de la República, tendrán la responsabilidad de la conducción de sus respectivos Ministerios, en conformidad con las políticas e instrucciones que aquél imparta.

El Presidente de la República podrá encomendar a uno o más Ministros la coordinación de la labor que corresponde a los Secretarios de Estado y las relaciones del Gobierno con el Congreso Nacional[105].

Artículo 24.– En cada Ministerio habrá una o más Subsecretarías, cuyos jefes superiores serán los Subsecretarios, quienes tendrán el carácter de colaboradores inmediatos de los Ministros. Les corresponderá coordinar la acción de los órganos y servicios públicos del sector, actuar como ministros de fe, ejercer la administración interna del Ministerio y cumplir las demás funciones que les señale la ley[106].

101 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 17 (D.O. 05.12.1986).
102 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 18 (D.O. 05.12.1986).
103 Fuente: Ley Nº 19.653, Art. 1º Nº 10 (D.O. 14.12.1999). Modificado por la Ley Nº 20.285, Art. Segundo Nº 2 (D.O. 20.08.2008).
104 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 19 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 18.891, Art. Único Nº 1 (D.O. 06.01.1990).
105 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 20 (D.O. 05.12.1986).
106 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 21 (D.O. 05.12.1986).

Artículo 25.– El Ministro será subrogado por el respectivo Subsecretario y, en caso de existir más de uno, por el de más antigua designación; salvo que el Presidente de la República nombre a otro Secretario de Estado o que la ley establezca para Ministerios determinados otra forma de subrogación[107].

Artículo 26.– Los Ministerios, con las excepciones que contemple la ley, se desconcentrarán territorialmente mediante Secretarías Regionales Ministeriales, las que estarán a cargo de un Secretario Regional Ministerial[108].

Artículo 27.– En la organización de los Ministerios, además de las Subsecretarías y de las Secretarías Regionales Ministeriales, podrán existir sólo los niveles jerárquicos de División, Departamento, Sección y Oficina, considerando la importancia relativa y el volumen de trabajo que signifique la respectiva función.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, en circunstancias excepcionales la ley podrá establecer niveles jerárquicos distintos o adicionales, así como denominaciones diferentes[109].

Artículo 28.– Los servicios públicos son órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua. Estarán sometidos a la dependencia o supervigilancia del Presidente de la República a través de los respectivos Ministerios, cuyas políticas, planes y programas les corresponderá aplicar, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 22, inciso tercero, y 30.

La ley podrá, excepcionalmente, crear servicios públicos bajo la dependencia o supervigilancia directa del Presidente de la República[110].

Artículo 29.– Los servicios públicos serán centralizados o descentralizados.

Los servicios centralizados actuarán bajo la personalidad jurídica y con los bienes y recursos del Fisco y estarán sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través del Ministerio correspondiente.

Los servicios descentralizados actuarán con la personalidad jurídica y el patrimonio propios que la ley les asigne y estarán sometidos a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio respectivo. La descentralización podrá ser funcional o territorial[111].

Artículo 30.– Los servicios públicos centralizados o descentralizados que se creen para desarrollar su actividad en todo o parte de una región, estarán sometidos, en su caso, a la dependencia o supervigilancia del respectivo Intendente.

No obstante lo anterior, esos servicios quedarán sujetos a las políticas nacionales y a las normas técnicas del Ministerio a cargo del sector respectivo[112].

Artículo 31.– Los servicios públicos estarán a cargo de un jefe superior denominado Director, quien será el funcionario de más alta jerarquía dentro del respectivo organismo. Sin embargo, la ley podrá, en casos excepcionales, otorgar a los jefes superiores una denominación distinta.

107 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 22 (D.O. 05.12.1986).
108 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 23 (D.O. 05.12.1986), y D.F.L. Nº 291/1993, de Interior, Art. 61 (D.O. 20.03.1993).
109 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 24 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 18.891, Art. Único Nº 2 (D.O. 06.01.1990).
110 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 25 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 18.891, Art. Único Nº 3 (D.O. 06.01.1990).
111 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 26 (D.O. 05.12.1986).
112 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 27 (D.O. 05.12.1986).

A los jefes de servicio les corresponderá dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley les asigne.

En circunstancias excepcionales la ley podrá establecer consejos u órganos colegiados en la estructura de los servicios públicos con las facultades que ésta señale, incluyendo la de dirección superior del servicio[113].

Artículo 32.– En la organización interna de los servicios públicos sólo podrán establecerse los niveles de Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Departamento, Subdepartamento, Sección y Oficina.

La organización interna de los servicios públicos que se creen para desarrollar su actividad en todo o parte de una región, podrá considerar solamente los niveles de Dirección, Departamento, Subdepartamento, Sección y Oficina.

Para la creación de los niveles jerárquicos se considerará la importancia relativa y el volumen de trabajo que signifiquen las respectivas funciones y el ámbito territorial en que actuará el servicio. Las instituciones de Educación Superior de carácter estatal podrán, además, establecer en su organización Facultades, Escuelas, Institutos, Centros de Estudios y otras estructuras necesarias para el cumplimiento de sus fines específicos.

No obstante lo dispuesto en los incisos anteriores, en circunstancias excepcionales, la ley podrá establecer niveles jerárquicos distintos o adicionales, así como denominaciones diferentes[114].

Artículo 33.– Sin perjuicio de su dependencia jerárquica general, la ley podrá desconcentrar, territorial y funcionalmente, a determinados órganos.

La desconcentración territorial se hará mediante Direcciones Regionales, a cargo de un Director Regional, quien dependerá jerárquicamente del Director Nacional del servicio. No obstante, para los efectos de la ejecución de las políticas, planes y programas de desarrollo regional, estarán subordinados al Intendente a través del respectivo Secretario Regional Ministerial.

La desconcentración funcional se realizará mediante la radicación por ley de atribuciones en determinados órganos del respectivo servicio[115].

Artículo 34.– En los casos en que la ley confiera competencia exclusiva a los servicios centralizados para la resolución de determinadas materias, el jefe del servicio no quedará subordinado al control jerárquico en cuanto a dicha competencia.

Del mismo modo, la ley podrá dotar a dichos servicios de recursos especiales o asignarles determinados bienes para el cumplimiento de sus fines propios, sin que ello signifique la constitución de un patrimonio diferente del fiscal[116].

Artículo 35.– El Presidente de la República podrá delegar en forma genérica o específica la representación del Fisco en los jefes superiores de los servicios centralizados, para la ejecución

113 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 28 (D.O. 05.12.1986), y Ley N° 18.891, Art. Único N° 4 (D.O. 06.01.1990).
114 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 29 (D.O. 05.12.1986), y Ley N° 18.891, Art. Único N° 5 (D.O. 06.01.1990).
115 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 30 (D.O. 05.12.1986).
116 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 31 (D.O. 05.12.1986).

de los actos y celebración de los contratos necesarios para el cumplimiento de los fines propios del respectivo servicio. A proposición del jefe superior, el Presidente de la República podrá delegar esa representación en otros funcionarios del servicio[117].

Artículo 36.- La representación judicial y extrajudicial de los servicios descentralizados corresponderá a los respectivos jefes superiores[118].

Artículo 37.- Los servicios públicos podrán encomendar la ejecución de acciones y entregar la administración de establecimientos o bienes de su propiedad, a las Municipalidades o a entidades de derecho privado, previa autorización otorgada por ley y mediante la celebración de contratos, en los cuales deberá asegurarse el cumplimiento de los objetivos del servicio y el debido resguardo del patrimonio del Estado[119].

Artículo 38.- En aquellos lugares donde no exista un determinado servicio público, las funciones de éste podrán ser asumidas por otro. Para tal efecto, deberá celebrarse un convenio entre los jefes superiores de los servicios, aprobado por decreto supremo suscrito por los Ministros correspondientes. Tratándose de convenios de los servicios a que se refiere el artículo 30, éstos serán aprobados por resolución del respectivo Intendente[120].

Artículo 39.- Las contiendas de competencia que surjan entre diversas autoridades administrativas serán resueltas por el superior jerárquico del cual dependan o con el cual se relacionen. Tratándose de autoridades dependientes o vinculadas con distintos Ministerios, decidirán en conjunto los Ministros correspondientes, y si hubiere desacuerdo, resolverá el Presidente de la República[121].

Artículo 40.- Los Ministros de Estado y los Subsecretarios serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República, y requerirán, para su designación, ser chilenos, tener cumplidos veintiún años de edad y reunir los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública.

No podrá ser Ministro de Estado el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad.

Los jefes superiores de servicio, con excepción de los rectores de las instituciones de Educación Superior de carácter estatal, serán de exclusiva confianza del Presidente de la República, y para su designación deberán cumplir con los requisitos generales de ingreso a la Administración Pública, y con los que para casos especiales exijan las leyes[122].

117 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 32 (D.O. 05.12.1986).
118 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 33 (D.O. 05.12.1986).
119 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 34 (D.O. 05.12.1986).
120 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 35 (D.O. 05.12.1986).
121 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 36 (D.O. 05.12.1986).
122 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 42 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 20.000, Art. 68 Nº 1 (D.O. 16.02.2005).

Artículo 41.– El ejercicio de las atribuciones y facultades propias podrá ser delegado, sobre las bases siguientes:

a) La delegación deberá ser parcial y recaer en materias específicas;

b) Los delegados deberán ser funcionarios de la dependencia de los delegantes;

c) El acto de delegación deberá ser publicado o notificado según corresponda;

d) La responsabilidad por las decisiones administrativas que se adopten o por las actuaciones que se ejecuten recaerá en el delegado, sin perjuicio de la responsabilidad del delegante por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de dirección o fiscalización; y

e) La delegación será esencialmente revocable.

El delegante no podrá ejercer la competencia delegada sin que previamente revoque la delegación.

Podrá igualmente, delegarse la facultad de firmar, por orden de la autoridad delegante, en determinados actos sobre materias específicas. Esta delegación no modifica la responsabilidad de la autoridad correspondiente, sin perjuicio de la que pudiera afectar al delegado por negligencia en el ejercicio de la facultad delegada[123].

Artículo 42.– Los órganos de la Administración serán responsables del daño que causen por falta de servicio.

No obstante, el Estado tendrá derecho a repetir en contra del funcionario que hubiere incurrido en falta personal[124].

Párrafo 2º
De la Carrera Funcionaria

Artículo 43.– El Estatuto Administrativo del personal de los organismos señalados en el inciso primero del artículo 21 regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes y en el Título III de esta ley.

Cuando las características de su ejercicio lo requieran, podrán existir estatutos de carácter especial para determinadas profesiones o actividades.

Estos estatutos deberán ajustarse, en todo caso, a las disposiciones de este Párrafo[125].

Artículo 44.– El ingreso en calidad de titular se hará por concurso público y la selección de los postulantes se efectuará mediante procedimientos técnicos, imparciales e idóneos que aseguren una apreciación objetiva de sus aptitudes y méritos[126].

Artículo 45.– Este personal estará sometido a un sistema de carrera que proteja la dignidad de la función pública y que guarde conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado.

123 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 43 (D.O. 05.12.1986).
124 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 44 (D.O. 05.12.1986).
125 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 45 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 19.653, Art. 1º Nº 11 (D.O. 14.12.1999).
126 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 46 (D.O. 05.12.1986).

La carrera funcionaria será regulada por el respectivo estatuto y se fundará en el mérito, la antigüedad y la idoneidad de los funcionarios, para cuyo efecto existirán procesos de calificación objetivos e imparciales.

Las promociones deberán efectuarse, según lo disponga el estatuto, por concurso, al que se aplicarán las reglas previstas en el artículo anterior, o por ascenso en el respectivo escalafón[127].

Artículo 46.– Asimismo, este personal gozará de estabilidad en el empleo y sólo podrá cesar en él por renuncia voluntaria debidamente aceptada; por jubilación o por otra causal legal, basada en su desempeño deficiente, en el incumplimiento de sus obligaciones, en la pérdida de requisitos para ejercer la función, en el término del período legal por el cual se es designado o en la supresión del empleo. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad que tiene el Presidente de la República o la autoridad llamada a hacer el nombramiento en relación con los cargos de su exclusiva confianza.

El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo.

Los funcionarios públicos sólo podrán ser destinados a funciones propias del empleo para el cual han sido designados, dentro del órgano o servicio público correspondiente.

Los funcionarios públicos podrán ser designados en comisiones 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. Las comisiones de servicio serán esencialmente transitorias, y no podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que éste requiere o al servicio público[128].

Artículo 47.– Para los efectos de la calificación del desempeño de los funcionarios públicos, un reglamento establecerá un procedimiento de carácter general, que asegure su objetividad e imparcialidad, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que pudieran dictarse de acuerdo con las características de determinados organismos o servicios públicos. Además, se llevará una hoja de vida por cada funcionario, en la cual se anotarán sus méritos y deficiencias.

La calificación se considerará para el ascenso, la eliminación del servicio y los estímulos al funcionario, en la forma que establezca la ley[129].

Artículo 48.– La capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño de la función pública se realizarán mediante un sistema que propenda a estos fines, a través de programas nacionales, regionales o locales.

Estas actividades podrán llevarse a cabo mediante convenios con instituciones públicas o privadas.

La ley podrá exigir como requisito de promoción o ascenso el haber cumplido determinadas actividades de capacitación o perfeccionamiento.

La destinación a los cursos de capacitación y perfeccionamiento se efectuará por orden de escalafón o por concurso, según lo determine la ley.

127 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 47 (D.O. 05.12.1986), y Ley N° 19.653, Art. 1° N° 12 (D.O. 14.12.1999).
128 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 48 (D.O. 05.12.1986).
129 Fuente: Ley N° 18.575, Art. 49 (D.O. 05.12.1986).

Podrán otorgarse becas a los funcionarios públicos para seguir cursos relacionados con su capacitación y perfeccionamiento.

El presupuesto de la Nación considerará globalmente o por organismo los recursos para los efectos previstos en este artículo[130].

Artículo 49.– Sin perjuicio de lo dispuesto en los Nºs. 9º y 10º del artículo 32 de la Constitución Política de la República, la ley podrá otorgar a determinados empleos la calidad de cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

No obstante, la ley sólo podrá conferir dicha calidad a empleos que correspondan a los tres primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio. Uno de los niveles jerárquicos corresponderá, en el caso de los Ministerios, a los Secretarios Regionales Ministeriales, y en el caso de los servicios públicos, a los subdirectores y a los directores regionales. Si el respectivo órgano o servicio no contare con los cargos antes mencionados, la ley podrá otorgar la calidad de cargo de la exclusiva confianza, sólo a los empleos que correspondan a los dos primeros niveles jerárquicos. Para estos efectos, no se considerarán los cargos a que se refieren las disposiciones constitucionales citadas en el inciso precedente.

Con todo, la ley podrá también otorgar la calidad de cargo de la exclusiva confianza a todos aquellos que conforman la planta de personal de la Presidencia de la República.

Se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento[131].

Artículo 50.– Los regímenes legales de remuneraciones podrán establecer sistemas o modalidades que estimulen el ejercicio de determinadas funciones por parte de los empleados o premien la idoneidad de su desempeño, sin perjuicio de la aplicación de las escalas generales de sueldos y del principio de que a funciones análogas, que importen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, se les asignen iguales retribuciones y demás beneficios económicos[132].

Artículo 51.– El Estado velará permanentemente por la carrera funcionaria y el cumplimiento de las normas y principios de carácter técnico y profesional establecidos en este párrafo, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes[133].

130 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 50 (D.O. 05.12.1986).
131 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 51 (D.O. 05.12.1986), Ley Nº 18.972, Art. 1º, Nº 1 a) y b) (D.O. 10.03.1990), y Ley Nº 19.154, Art. 1º (D.O. 03.08.1992).
132 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 52 (D.O. 05.12.1986), y Ley Nº 19.653, Art. 1º Nº 13 (D.O. 14.12.1999).
133 Fuente: Ley Nº 18.575, Art. 53 (D.O. 05.12.1986).

TITULO III
De la probidad administrativa[134]

Párrafo 1º
Reglas generales

Artículo 52.– Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

Artículo 53.– El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.

Párrafo 2º
De las inhabilidades e incompatibilidades administrativas

Artículo 54.– Sin perjuicio de las inhabilidades especiales que establezca la ley, no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado:

a) Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Administración Pública.

Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el organismo de la Administración a cuyo ingreso se postule.

b) 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 las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

c) Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

134 Fuente: Este Título fue agregado por la Ley Nº 19.653, Art. 2º (D.O. 14.12.1999).

Artículo 55.- Para los efectos del artículo anterior, los postulantes a un cargo público deberán prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentran afectos a alguna de las causales de inhabilidad previstas en ese artículo.

Artículo 55 bis.- No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad[135].

Artículo 56.- Todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada. Asimismo, son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del artículo 54 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones.

Párrafo 3º
Derogado[136].

Párrafo 4º
De la responsabilidad y de las sanciones

Artículo 61.- Las reparticiones encargadas del control interno en los órganos u organismos de la Administración del Estado tendrán la obligación de velar por la observancia de las normas de este Título, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.

La infracción a las conductas exigibles prescritas en este Título hará incurrir en responsabilidad y traerá consigo las sanciones que determine la ley. La responsabilidad administrativa se hará efectiva con sujeción a las normas estatutarias que rijan al órgano u organismo en que se produjo la infracción.

135 Artículo agregado por la Ley Nº 20.000, Art. 68 Nº 2 (D.O. 16.02.2005).
136 Este párrafo, que se refería a las declaraciones de intereses y de patrimonio, contenía los arts. 57 a 60 D y fue derogado por la Ley Nº 20.880, Art. 56 Nº 1 (D.O. 05.01.2016), que pasó a regular esta materia.

Corresponderá a la autoridad superior de cada órgano u organismo de la Administración del Estado prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, de acuerdo con las normas contenidas en el reglamento.

El reglamento a que se refiere el inciso anterior contendrá, además, un procedimiento de control de consumo aplicable a las personas a que se refiere el artículo 55 bis. Dicho procedimiento de control comprenderá a todos los integrantes de un grupo o sector de funcionarios que se determinará en forma aleatoria; se aplicará en forma reservada y resguardará la dignidad e intimidad de ellos, observando las prescripciones de la ley Nº 19.628, sobre protección de los datos de carácter personal. Sólo será admisible como prueba de la dependencia una certificación médica, basada en los exámenes que correspondan[137].

Artículo 62.– Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

1. Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña;

2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero;

3. Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de la institución, en provecho propio o de terceros;

4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales;

5. Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza.

Exceptúanse de esta prohibición los donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

El millaje u otro beneficio similar que otorguen las líneas aéreas por vuelos nacionales o internacionales a los que viajen como autoridades o funcionarios, y que sean financiados con recursos públicos, no podrán ser utilizados en actividades o viajes particulares;

6. Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.

Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta;

7. Omitir o eludir la propuesta pública en los casos que la ley la disponga;

8. Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la Administración, y

137 Incisos 3º y 4º agregados por la Ley Nº 20.000, Art. 68 Nº 3 (D.O. 16.02.2005).

9. 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[138].

Artículo 63.– La designación de una persona inhábil será nula. La invalidación no obligará a la restitución de las remuneraciones percibidas por el inhábil, siempre que la inadvertencia de la inhabilidad no le sea imputable.

La nulidad del nombramiento en ningún caso afectará la validez de los actos realizados entre su designación y la fecha en que quede firme la declaración de nulidad. Incurrirá en responsabilidad administrativa todo funcionario que hubiere intervenido en la tramitación de un nombramiento irregular y que por negligencia inexcusable omitiere advertir el vicio que lo invalidaba.

Artículo 64.– Las inhabilidades sobrevinientes deberán ser declaradas por el funcionario afectado a su superior jerárquico dentro de los diez días siguientes a la configuración de alguna de las causales señaladas en el artículo 54. En el mismo acto deberá presentar la renuncia a su cargo o función, salvo que la inhabilidad derivare de la designación posterior de un directivo superior, caso en el cual el subalterno en funciones deberá ser destinado a una dependencia en que no exista entre ellos una relación jerárquica.

En el caso de la inhabilidad a que se refiere el artículo 55 bis, junto con admitirla ante el superior jerárquico, el funcionario se someterá a un programa de tratamiento y rehabilitación en alguna de las instituciones que autorice el reglamento. Si concluye ese programa satisfactoriamente, deberá aprobar un control de consumo toxicológico y clínico que se le aplicará, con los mecanismos de resguardo a que alude el artículo 61, inciso cuarto[139].

El incumplimiento de cualquiera de estas normas será sancionado con la medida disciplinaria de destitución del infractor. Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación de las reglas sobre salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, si procedieren, tratándose de la situación a que alude el inciso segundo[140].

Artículo 65.– Derogado[141].

Artículo 66.– Derogado[142].

Artículo 67.– Derogado[143].

Artículo 68.– Derogado[144].

138 Numeral agregado por la Ley N° 20.205, Art. 3° N° 2 (D.O. 24.07.2007), que también modificó formalmente los numerales 7 y 8.
139 Inciso agregado por la Ley N° 20.000, Art. 68 N° 4 a) (D.O. 16.02.2005).
140 Inciso modificado por la Ley N° 20.000, Art. 68 N° 4 b) (D.O. 16.02.2005).
141 Ley N° 20.880, Art. 56 N° 1 (D.O. 05.01.2016).
142 Ley N° 20.880, Art. 56 N° 1 (D.O. 05.01.2016).
143 Ley N° 20.088, Art. 1° N° 4 (D.O. 05.01.2006).
144 Ley N° 20.880, Art. 56 N° 1 (D.O. 05.01.2016).

TÍTULO IV
De la participación ciudadana en la gestión pública[145]

Artículo 69.– El Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes, programas y acciones.

Es contraria a las normas establecidas en este Título toda conducta destinada a excluir o discriminar, sin razón justificada, el ejercicio del derecho de participación ciudadana señalado en el inciso anterior.

Artículo 70.– Cada órgano de la Administración del Estado deberá establecer las modalidades formales y específicas de participación que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia.

Las modalidades de participación que se establezcan deberán mantenerse actualizadas y publicarse a través de medios electrónicos u otros.

Artículo 71.– Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cada órgano de la Administración del Estado deberá poner en conocimiento público información relevante acerca de sus políticas, planes, programas, acciones y presupuestos, asegurando que ésta sea oportuna, completa y ampliamente accesible. Dicha información se publicará en medios electrónicos u otros.

Artículo 72.– Los órganos de la Administración del Estado, anualmente, darán cuenta pública participativa a la ciudadanía de la gestión de sus políticas, planes, programas, acciones y de su ejecución presupuestaria. Dicha cuenta deberá desarrollarse desconcentradamente, en la forma y plazos que fije la norma establecida en el artículo 70.

En el evento que a dicha cuenta se le formulen observaciones, planteamientos o consultas, la entidad respectiva deberá dar respuesta conforme a la norma mencionada anteriormente.

Artículo 73.– Los órganos de la Administración del Estado, de oficio o a petición de parte, deberán señalar aquellas materias de interés ciudadano en que se requiera conocer la opinión de las personas, en la forma que señale la norma a que alude el artículo 70.

La consulta señalada en el inciso anterior deberá ser realizada de manera informada, pluralista y representativa.

Las opiniones recogidas serán evaluadas y ponderadas por el órgano respectivo, en la forma que señale la norma de aplicación general.

Artículo 74.– Los órganos de la Administración del Estado deberán establecer consejos de la sociedad civil, de carácter consultivo, que estarán conformados de manera diversa, representativa y pluralista por integrantes de asociaciones sin fines de lucro que tengan relación con la competencia del órgano respectivo.

Artículo 75.– Las normas de este Título no serán aplicables a los órganos del Estado señalados en el inciso segundo del artículo 21 de esta ley.

Dichos órganos podrán establecer una normativa especial referida a la participación ciudadana.

145 Título añadido por la Ley Nº 20.500, Art. 32 Nº 2 (D.O. 16.02.2011).

TITULO FINAL

Artículo 76.– Derógase el artículo 5º del decreto ley Nº 2.345, de 1978, y el decreto ley Nº 3.410, de 1980[146].

Artículo final.– Esta ley regirá desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial, con excepción de sus artículos 27, 32, 43 y 49, los que entrarán en vigencia en el plazo de dos años contado desde esa fecha, y de la derogación del artículo 5º del decreto ley Nº 2.345, de 1978, la que regirá en el plazo de seis meses, contado igualmente desde tal fecha.

Artículo 1° transitorio.– Delégase en el Presidente de la República, por el plazo de un año, la facultad de suprimir, modificar o establecer normas legales, con el solo objeto de adecuar el régimen jurídico de los órganos a que se refiere el artículo 21, inciso primero, a los artículos 27, 32, 43 y 49.

Artículo 2° transitorio.– Derogado[147].

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Alvaro García Hurtado, Ministro Secretario General de la Presidencia. Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Eduardo Dockendorff Vallejos, Subsecretario General de la Presidencia de la República.

i) D.S. Nº 1.215/2006 (Interior), que establece normas que regulan las medidas de prevención del consumo de drogas en los órganos de la Administración del Estado, así como el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas que indica, conforme a lo establecido en la ley Nº 18.575[148]

Santiago, 31 de octubre de 2006. Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 1.215.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 6 y en el Nº 17 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile; en el decreto con fuerza de ley Nº 1/19.653, de 2000, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley Nº 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas y; en la demás normativa aplicable, y

Considerando:

Que, la ley Nº 20.000, en su artículo 68, introdujo una serie de modificaciones a la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1-19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2001;

Que, dentro de estas modificaciones se agregó un inciso segundo, nuevo, en el artículo 40 de la ley Nº 18.575, por el cual se estableció que "No podrá ser Ministro de Estado el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá presentar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad".

146 Numeración modificada por la Ley N° 20.500, Art. 32 Nº 2 (D.O. 16.02.2011).
147 Derogado por la Ley N° 19.882, Art. Septuagésimo (D.O. 23.06.2003).
148 Publicado en el Diario Oficial de 23.07.2007.

Que, asimismo, también se contempló en la ley señalada en el párrafo anterior la incorporación del artículo 55 bis nuevo, por el cual se estableció que "No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico". Agrega el citado artículo que para asumir alguno de esos cargos, "el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esa causal de inhabilidad".

Que, el citado artículo 68 de la ley Nº 20.000 también agregó al artículo 61 de la ley Nº 18.575 antes señalada, los incisos tercero y cuarto, nuevos, por los cuales se estableció que corresponderá a la autoridad superior de cada órgano u organismo de la Administración del Estado prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, de acuerdo con las normas contenidas en el reglamento y que éste deberá contener, además, un procedimiento de control de consumo aplicable a las personas a que se refiere el artículo 55 bis antes citado. El referido procedimiento de control comprenderá a todos los integrantes de un grupo o sector de funcionarios que se determinará en forma aleatoria; se aplicará en forma reservada y resguardará la dignidad e intimidad de ellos, observando las prescripciones de ley Nº 19.628, sobre protección de datos de carácter personal.

Que, conforme a lo señalado anteriormente corresponde dictar un Reglamento que regule las materias antes mencionadas, por lo cual:

Decreto:

TITULO I
Finalidad y definiciones

Artículo primero: El presente Reglamento regulará las acciones que adoptarán las autoridades superiores de los órganos de la Administración del Estado con el objeto de prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

Asimismo, se establece el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas a que se refiere el artículo 55 bis de la ley 18.575.

Artículo segundo: Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

a) Sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas: Aquellas sustancias calificadas como tales en el decreto supremo Nº 565, del Ministerio de Justicia, de 1995, o el texto que lo reemplace.

b) Dependencia o adicción: Es aquella enfermedad definida como tal de acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

c) Prevención del consumo indebido de drogas: Son acciones, proyectos o programas destinados a anticiparse a la aparición del problema del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas mediante la educación, desarrollo de habilidades y capacidades de resolución de los conflictos, que les permitan a las personas abordar y enfrentar en forma sana los problemas.

d) Factores protectores: Son elementos que en constante interacción, pueden contribuir a reducir las probabilidades de que aparezcan problemas relacionados con las drogas, dado que sirven de atenuadores o moderadores de los factores de riesgos.

e) Factores de riesgos: Son aquellas situaciones, conductas o elementos constitutivos de las personas y las características que pueda presentar el ambiente o el entorno, que hacen más probable el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

f) Prevención primaria: Es la prevención orientada a la población no consumidora y su objetivo es evitar que se inicien en el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

g) Prevención secundaria: Es la prevención orientada a la población consumidora en fases iniciales, donde todavía no hay compromiso serio con el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas. Su objetivo es la detección precoz y prestar atención temprana a estas personas.

h) Prevención terciaria: Es la prevención orientada a personas que ya presentan problemas de abuso o dependencia al consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas. Su objetivo es prestar atención y reducir los daños asociados al referido consumo, de manera de contribuir a la rehabilitación y reinserción socio-ocupacional de la persona afectada.

i) Control de consumo: Exámenes de laboratorio para detectar el consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

j) Muestra: Muestra de orina tomada por un laboratorio competente para efectuar controles de consumo reciente de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

k) Laboratorio: Entidad encargada de efectuar los controles de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, la cual deberá contar con la autorización del organismo competente.

l) Toma de muestra: Es la entrega de orina en recipientes aptos para ello, individualizados mediante código que preserva el anonimato de la muestra, rotulados o precintados todo ello de acuerdo a estándares internacionales.

TITULO II
Prevención del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas para los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado

Artículo tercero: El respectivo órgano de la Administración del Estado establecerá una política de prevención del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, que asegure un ambiente de trabajo saludable, impulsando y fomentando especialmente el desarrollo de programas de prevención permanente al interior de la organización.

Se considerará el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, como una situación que se puede prevenir mediante la ayuda y orientación adecuada y oportuna, y la dependencia, como una enfermedad que se puede tratar y rehabilitar.

Artículo cuarto: Para la prevención del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, el respectivo órgano de la Administración del Estado, previo establecimiento de una política de prevención, de conformidad a lo estipulado en los artículos siguientes, apoyará de manera constante la ejecución de programas, proyectos y actividades de prevención del consumo indebido de dichas sustancias o drogas, mediante la entrega de información, formación y capacitación de sus recursos humanos en todos los niveles.

Artículo quinto: La política de prevención que ejecutarán los órganos de la Administración del Estado se realizará en tres niveles de intervención, vale decir, primaria, secundaria y terciaria, según la situación en que se encuentren los funcionarios en relación con el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

Artículo sexto: La política de prevención tiene como objetivos que las personas permanezcan sin consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas y desarrollen conocimientos y actitudes que les permitan mantenerse saludables; evitar la progresión del hábito hacia un consumo problemático de drogas en aquellas personas que ya se han iniciado en el consumo, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana y ofrecer oportunidades de tratamiento y rehabilitación para aquellos funcionarios que presentan dependencia y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.

Artículo séptimo: Para el diseño de una política de prevención que permita prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas será necesario el cumplimiento de una serie de etapas, las cuales constituirán una secuencia lógica que deberá concluir en la formulación de una política de prevención formulada por escrito y un plan de actividades de prevención. Para tal efecto, los órganos de la Administración del Estado podrán solicitar la asesoría técnica del Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, en adelante, Conace[149].

Artículo octavo: Las etapas necesarias que debe cumplir el respectivo órgano de la Administración del Estado, para el diseño e implementación de una política de prevención deberá considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

a) Elaboración de un diagnóstico sobre la percepción de los funcionarios de los factores de riesgo y protección que posee la organización y sobre el estado del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas en el lugar de trabajo;

b) Información y sensibilización, que tendrá como finalidad informar y motivar a los funcionarios sobre las ventajas y la necesidad de abordar la prevención del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas en su lugar de trabajo, entregando datos sobre las manifestaciones del fenómeno y las consecuencias del mismo a nivel personal, familiar y organizacional;

c) Generación de la política preventiva, con un plan de acción estratégico de actividades que será consecuencia de un trabajo participativo de los funcionarios de los diferentes niveles del respectivo órgano;

d) Formulación y difusión, en términos que la política de prevención y el plan de acción estratégico deberán ser formalizados por escrito en un acto administrativo, debiendo quedar redactadas en forma clara y precisa las acciones, objetivos y procedimientos, de modo que todos los funcionarios puedan conocer y comprender las implicancias de la política con posterioridad;

e) Evaluación, la cual será un proceso permanente y continuo, de manera que la política de prevención se mantenga vigente.

Artículo noveno: De conformidad a lo establecido en su respectiva política de prevención, los órganos de la Administración del Estado impulsarán planes permanentes para prevenir el consumo

149 Reemplazado por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), creado por la Ley N° 20.502 (D.O. 21.02.2011).

indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, implementando, entre otras, las siguientes actividades:

a) Información permanente sobre los efectos y consecuencias del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas tanto lícitas como ilícitas, en el ámbito personal, familiar y del trabajo;
b) Capacitación en prevención de riesgos del consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas y desarrollo de conductas de autocuidado; y
c) Desarrollo de programas de recreación, prevención del estrés, deportes, formas de ocupar el tiempo libre y otras actividades que contribuyan al desarrollo y el bienestar del funcionario y su familia.

Autoridades sujetas a inhabilidad por dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales

Artículo décimo: Conforme a lo establecido en los artículos 40 y 55 bis de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, para asumir el cargo de Ministro de Estado, de Subsecretario, de jefe superior de servicio y de directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a la causal de inhabilidad consistente en ser consumidor dependiente de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

La declaración jurada respectiva deberá señalar expresamente que el interesado no tiene dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales o, si consumiere, que su consumo está justificado por un tratamiento médico. En este último caso, se deberán adjuntar a la declaración jurada respectiva los antecedentes médicos que justifiquen dicho tratamiento.

TITULO III
Procedimiento de control de consumo aplicable a los Subsecretarios, Jefes Superiores de Servicio, Directivos Superiores de un órgano u organismo de la Administración del Estado hasta el grado de Jefes de División o su equivalente

Artículo undécimo: Deberán someterse a control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales los Subsecretarios, los jefes superiores de servicio, los directivos superiores de los órganos u organismos de la Administración del Estado, hasta el grado de Jefe de División o su equivalente.

El procedimiento de control comprenderá a todos los integrantes de un grupo o sector de funcionarios que se determinará en forma aleatoria; se aplicará en forma reservada y resguardará la dignidad e intimidad de ellos, observando las prescripciones de la ley Nº 19.628, sobre protección de los datos de carácter personal, o el texto que la reemplace.

Artículo duodécimo: El control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales será adjudicado a un laboratorio a través de un proceso de licitación pública, conforme a las normas establecidas en la ley Nº 19.886 y su Reglamento, o los textos que los reemplacen. El referido laboratorio deberá encontrarse autorizado por la autoridad competente.

Artículo décimo tercero: La autoridad superior del órgano de la Administración del Estado deberá nombrar a un profesional de su dependencia, el cual deberá tener la calidad de funcionario público, para que actúe como encargado de relacionarse con el laboratorio que se haya adjudicado el control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Será responsabilidad de este encargado:

- Mantener una base de datos reservada con la identificación de las personas que de acuerdo a la ley Nº 18.575 pueden ser sometidas a este tipo de controles, en la que a cada individuo se le asigne un código único e irreemplazable.
- Notificar a la persona seleccionada de manera aleatoria, que debe someterse a control y, posteriormente, informarle su resultado.
- Facilitar que los seleccionados declaren, antes de donar la muestra de orina, a ser controlada, cualquier medicamento que pudiera afectar con un resultado positivo los controles a realizarse.

Esta declaración deberá ser respaldada con una certificación médica dentro de los siguientes cinco días a la realización del examen.

- Participar en la toma de muestras y adoptar las medidas para asegurar su inviolabilidad e individualidad.

El profesional del respectivo órgano que actuará como encargado de relacionarse con el laboratorio, deberá mantener reserva de acuerdo a la normativa vigente de los procedimientos y controles que se realicen como de la identidad de las personas que se sometan a dichos exámenes.

Artículo décimo cuarto: Será responsabilidad del laboratorio implementar controles que garanticen:

- La existencia de sistema de cadena de custodia de muestras, que asegure la confiabilidad del proceso.
- Que los análisis de muestras se efectúen mediante técnicas validadas.
- Que se mantengan contramuestras para verificación en caso de resultados positivos.

Artículo décimo quinto: El procedimiento de control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales del respectivo órgano de la Administración del Estado, consistirá en un control de orina con el fin de descartar el consumo reciente de las mencionadas sustancias.

Artículo décimo sexto: Las sustancias que pueden controlarse son las que se encuentran individualizadas en el decreto supremo Nº 565, del Ministerio de Justicia, de 1995, o el texto que lo reemplace.

Artículo décimo séptimo: Cualquier persona que tenga conocimiento de los controles de consumo deberá mantener reserva en relación a la realización y resultado de los mismos, y a la identidad de el o las personas controladas.

Artículo décimo octavo: Los controles de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales a realizarse a quienes presten servicios en el respectivo órgano de la Administración del Estado, deberán ser:

a) Aleatorios en la selección de las personas a ser controladas.

b) Imprevistos, de modo que los funcionarios del respectivo órgano de la Administración del Estado, no conozcan con anticipación qué día y hora se hará la selección de las personas que deberán someterse a los controles de consumo materia de este Reglamento y que aquellos que resulten seleccionados para someterse a dichos controles, sólo sean informados a lo más dos horas antes de la toma de muestras.

c) Reservados respecto de las personas que proporcionan la muestra, es decir, que quienes efectúen los exámenes de laboratorio a las muestras, no conozcan la identidad de quien proporcionó la muestra.

Artículo décimo noveno: Cada vez que se comunique a alguien que presta servicios al respectivo órgano de la Administración del Estado, que debe someterse a un control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, dicha persona será notificada por escrito con un formulario que se establecerá al efecto.

Este formulario deberá ser firmado, en señal de aceptación, por la persona que será sometida al control de consumo.

La negativa injustificada del funcionario de someterse a controles de consumo, acarreará las responsabilidades administrativas que sean procedentes.

Artículo vigésimo: Cada vez que se realicen controles sobre muestras o contramuestras, como parte del procedimiento de control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales del órgano de la Administración del Estado, el laboratorio deberá entregar al encargado a que hace referencia el artículo décimo tercero del presente Reglamento con copia a la autoridad superior del órgano de la Administración del Estado, un informe que indique al menos:

a) Código secreto del formulario de cadena de custodia que permita relacionar a la persona sometida al control con la muestra.

b) Fecha y hora de la toma de muestras.

c) Tipo de control realizado.

d) Drogas y sus metabolitos que fueron controlados.

e) Resultados.

f) Niveles de corte utilizados para evaluar los controles.

g) En caso de resultados positivos: sustancia(s) detectada(s) y confirmación oficial del laboratorio de que, en base a la información entregada por el funcionario controlado durante la toma de muestra, y registrada en el Formulario de Cadena de Custodia correspondiente, dicho resultado no puede ser consecuencia del consumo de medicamentos con la adecuada y comprobada prescripción médica.

Artículo vigésimo primero: El encargado del respectivo órgano de la Administración del Estado deberá entregar por escrito a la autoridad superior del órgano, un informe completo sobre los resultados obtenidos, en el cual se identifiquen los códigos a que hace referencia la letra a) del artículo anterior, el que tendrá carácter de reservado. Por su parte, la autoridad superior del órgano, una vez que lo haya revisado, entregará al encargado el informe para su archivo y comunicación a cada una de las personas que fueron sometidas a control, todo ello en forma reservada y por escrito.

Artículo vigésimo segundo: Cuando el informe señalado en el artículo vigésimo primero de este Reglamento indique resultados "positivos", la autoridad superior del órgano deberá citar a una entrevista privada individual al afectado para notificarlo por escrito y para que acepte como cierto o rechace el resultado positivo del mencionado control.

Si del referido informe aparece que la autoridad superior del órgano arrojó resultado positivo, el encargado deberá remitir dicho informe al superior de aquel, quien deberá proceder de la forma señalada en el inciso anterior.

Cuando la persona cuya muestra haya arrojado resultados positivos en los controles de consumo materia de este Reglamento, acepte dichos resultados, será sometida a exámenes médicos para los efectos de determinar si tiene dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales.

La determinación de la referida dependencia requerirá de una certificación médica basada en los exámenes que correspondan.

Artículo vigésimo tercero: Si el afectado por un resultado positivo en alguno de los controles de consumo de este Reglamento, rechazara dicho resultado, deberá manifestar formalmente y por escrito al momento de ser comunicado dicho resultado que no lo acepta como válido y solicita que la contramuestra sea sometida a control.

Si el resultado de la contramuestra es positivo, la autoridad superior deberá comunicar dicho resultado al afectado, quien deberá someterse a exámenes médicos para los efectos de determinar si tiene dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales.

En el caso que dichos resultados sean negativos, se tendrán como resultados definitivos y válidos.

Artículo vigésimo cuarto: En caso que se acredite su dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, el afectado, junto con admitirla ante el superior jerárquico, se someterá a un programa de tratamiento y rehabilitación en algunas de las instituciones acreditadas por la autoridad sanitaria respectiva. Si concluye ese programa satisfactoriamente, deberá aprobar un control de consumo toxicológico y clínico que se le aplicará, con los mecanismos de resguardo contemplados en la ley 19.628, o el texto que lo reemplace.

Artículo vigésimo quinto: El incumplimiento de cualquiera de las normas previstas en el artículo precedente, será sancionado con la medida disciplinaria de destitución del infractor. Lo anterior será sin perjuicio de la aplicación de las reglas sobre salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, si procedieren.

Artículo vigésimo sexto: La realización de los controles de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a que se hace referencia en este reglamento será siempre de costo del Ministerio del Interior.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Paulina Veloso Valenzuela, Ministra Secretaria General de la Presidencia. Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

b) Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, fijado por el D.F.L. N° 29/2004, MINHAC[150]

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:

TITULO I
Normas generales

Artículo 1º.- 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 Nº18.575[151].

Artículo 2º.- Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1º. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado[152].

Artículo 3º.- Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente[153]:

a) Cargo público:
Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º, 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 5º.

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.

150 Publicado en el Diario Oficial de 16.03.2005.
151 Fuente: Ley 18.834, Art. 1°.
152 Fuente: Ley 18.834, Art. 2°.
153 Fuente: Ley 18.834, Art. 3°.

Artículo 4º.– Las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes.

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.

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.

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.

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.

El nombramiento del suplente sólo estará sujeto a las normas de este Título.

Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa[154].

Artículo 5º.– 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[155].

Artículo 6º.– 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[156].

Artículo 7º.– Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento:

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;

154 Fuente: Ley 18.834, Art. 4º. El inciso sexto le fue agregado por la Ley Nº 18.959 (D.O. 24.02.1990) y, luego, Los incisos 3º, 4º y 6º fueron modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 19.154 (D.O. 03.08.1992).

155 Fuente: Ley 18.834, Art. 5º.

156 Fuente: Ley 18.834, Art. 6º.

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.

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[157].

Artículo 8º.- 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 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 1º del Título II[158].

157 Fuente: Ley 18.834, Art. 7º. El encabezado y los literales a) y b) fueron sustituido por la Ley Nº 18.972 (D.O. 10.03.1990) y, posteriormente, todo el artículo fue sustituido, como aparece en el texto, por la Ley Nº 19.154 (D.O. 03.08.1992). Por último, los literales b) y c) fueron modificados, como aparece en el texto, por la Ley Nº 19.882 (D.O. 23.06.2003).

158 Fuente: Ley 18.834, Art. 7º bis que fue agregado por la Ley Nº 19.882 (D.O. 23.06.2003).

Artículo 9º.– 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[159].

Artículo 10.–[160] 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.

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.

En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres[161].

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[162].

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[163].

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[164]:

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

159 Fuente: Ley 18.834, Art. 8º.
160 Fuente: Ley 18.834, Art. 9º.
161 Inciso intercalado por la Ley Nº 20.348 (D.O. 19.06.2009).
162 Este inciso fue originalmente agregado por la Ley Nº 19.154 (D.O. 03.08.1992) al artículo 9º, pero en el texto refundido recibió esta ubicación.
163 Fuente: Ley 18.834, Art. 10.
164 Fuente: Ley 18.834, Art. 11.

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.

En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos[165].

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

f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal[166].

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

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[167].

165 Fuente: Ley 18.834, Art. 11. Los incisos 2° y 3° de este literal fueron agregados por la Ley 19.154 (D.O. 03.08.1992).
166 Fuente: Ley 18.834, Art. 11 f), modificado por la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999). Posteriormente, fue modificado por la Ley N° 20.702 (D.O. 15.10.2013).
167 Fuente: Ley 18.834, Art. 12.

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

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.

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[168].

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:

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 Nº1, 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.

   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 1º 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[169].

168 Fuente: Ley 18.834, Art. 13, cuyo inciso final fue agregado por la Ley Nº 19.154 (D.O. 03.08.1992) y que luego fue modificado por la Ley Nº 19.882 (D.O. 23.06.2003).

169 Fuente: Ley 18.834, Art. 13 bis, agregado por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).

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.

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[170].

TITULO II
De la carrera funcionaria

Párrafo 1º
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.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

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[171].

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.

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

170 Fuente: Ley 18.834, Art. 14.
171 Fuente: Ley 18.834, Art. 15, cuyos incisos 3º y 4º fueron agregados por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).

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[172].

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.

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[173].

Artículo 20.– La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1º 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.

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[174].

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.

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.

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.

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

172 Fuente: Ley 18.834, Art. 15, cuyos incisos 3° y 4° fueron agregados por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).
173 Fuente: Ley 18.834, Art. 16 bis que fue agregado por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).
174 Fuente: Ley 18.834, Art.17.

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[175].

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[176].

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.

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 9º de la ley Nº 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado[177].

Artículo 24.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente[178].

Párrafo 2º
Del empleo a prueba[179]

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.

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.

175 Fuente: Ley 18.834, Art. 18 cuyos incisos 2º y 3º fueron agregados por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).
176 Fuente: Ley 18.834, Art. 19.
177 Fuente: Ley 18.834, Art. 19 bis que fue agregado por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).
178 Fuente: Ley 18.834, Art. 20.
179 Fuente: Ley 18.834, tanto el párrafo como el Art. 20 bis fueron agregados por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).

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 3º
De la capacitación

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[180].

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

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;

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

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[181].

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.

180 Fuente: Ley 18.834, Art. 21.
181 Fuente: Ley 18.834, Art. 22 cuyo literal a) fue modificado por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).

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[182].

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.

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[183].

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.

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[184].

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.

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[185].

Párrafo 4º
De las calificaciones[186]

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[187].

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.

182 Fuente: Ley 18.834, Art. 23.
183 Fuente: Ley 18.834, Art. 24.
184 Fuente: Ley 18.834, Art. 25.
185 Fuente: Ley 18.834, Art. 26.
186 Fuente: Ley 18.834, habiendo sido este párrafo, comprendiendo los artículos 27 a 47, sustituido por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).
187 Fuente: Ley 18.834, Art. 27, sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992) y luego modificado por la Ley 19.882 (D.O. 23.06.2003).

El Jefe Superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber[188].

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.

Con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo[189].

Artículo 35.– La calificación se hará por la Junta Calificadora.

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.

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.

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.

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[190].

188 Fuente: Ley 18.834, Art. 28, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
189 Fuente: Ley 18.834, Art. 29, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
190 Fuente: Ley 18.834, Art. 30, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992) y cuyos incisos 4° y 5° fueron luego modificados por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003), que también le agregó el inciso 7°.

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

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[191].

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[192].

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

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño a calificar[193].

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

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación[194].

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[195].

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.

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[196].

191 Fuente: Ley 18.834, Art. 31, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
192 Fuente: Ley 18.834, Art. 32, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
193 Fuente: Ley 18.834, Art. 33, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992) y cuyo incisos 2° fue, luego, agregado por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).
194 Fuente: Ley 18.834, Art. 34, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992) y cuyo incisos 2° fue, luego, agregado por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).
195 Fuente: Ley 18.834, Art. 35, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
196 Fuente: Ley 18.834, Art. 36, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).

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

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[197].

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.

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[198].

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.

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[199].

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[200].

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.

Las funciones de los miembros de la Junta serán indelegables[201].

Artículo 47.– Los factores de evaluación y su ponderación se fijarán en los reglamentos respectivos a que se refiere el artículo 37[202].

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

197 Fuente: Ley 18.834, Art. 37, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
198 Fuente: Ley 18.834, Art. 38, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
199 Fuente: Ley 18.834, Art. 39, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
200 Fuente: Ley 18.834, Art. 40, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
201 Fuente: Ley 18.834, Art. 41, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
202 Fuente: Ley 18.834, Art. 42, que fuera sustituido por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).

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.

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[203].

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[204].

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.

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[205].

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.

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[206].

Artículo 52.– El escalafón comenzará a regir a contar desde el 1º de enero de cada año y durará doce meses.

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

203 Fuente: Ley 18.834, Art. 43, que fuera sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).
204 Fuente: Ley 18.834, Art. 44, que fuera sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).
205 Fuente: Ley 18.834, Art. 45, que fuera sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).
206 Fuente: Ley 18.834, Art. 46, que fuera sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).

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[207].

Párrafo 5º
De las promociones

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.

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente Párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1º 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 3º 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.

207 Fuente: Ley 18.834, Art. 47, que fuera sustituido por la por la Ley Nº 19.165 (D.O. 01.09.1992).

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[208].

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[209].

Artículo 55.- 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 calificados 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[210].

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.

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[211].

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[212].

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[213].

Artículo 59.- El ascenso regirá a partir de la fecha en que se produzca la vacante[214].

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[215].

208 Fuente: Ley 18.834, Art. 48 que fuera sustituido por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).
209 Fuente: Ley 18.834, Art. 49.
210 Fuente: Ley 18.834, Art. 50, cuyo literal a) fue modificado por la por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992) y cuyo encabezado fue, también, modificado por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).
211 Fuente: Ley 18.834, Art. 51, cuyo inciso 1° fue sustituido por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).
212 Fuente: Ley 18.834, Art. 52.
213 Fuente: Ley 18.834, Art. 53.
214 Fuente: Ley 18.834, Art. 54.
215 Fuente: Ley 18.834, Art. 54 bis que fue agregado por la Ley N° 19.882 (D.O. 23.06.2003).

TITULO III
De las obligaciones funcionarias

Párrafo 1º
Normas generales

Artículo 61.- Serán obligaciones de cada funcionario[216]:

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;

f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;

g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado[217];

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.

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

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.

216 Fuente: Ley 18.834, Art. 55, cuyo literal g) fue sustituido por la la Ley Nº 19.653 (D.O. 14.12.1999) y cuyo literal k) fue reemplazado, después, por la Ley Nº 20.205 (D.O. 24.07.2007).

217 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 Nº 19653, que dispone lo siguiente: "Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la ley N 18.575 y demás disposiciones especiales", en lugar del contenido en el presente texto.

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[218].

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[219].

Artículo 64.- Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes[220]:

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;

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

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[221].

Párrafo 2º
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.

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[222].

218 Fuente: Ley 18.834, Art. 56.
219 Fuente: Ley 18.834, Art. 57.
220 A estos deberes debe añadirse que el inciso penúltimo del artículo 5º de la Ley Nº 19.896 (D.O. de 03.09.2003) exige a cada jefe de servicio "...informar a todos quienes vayan a ingresar o laboren en él, en cualquier condición jurídica, acerca de las diversas inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones que establecen las leyes, tales como la Nº 18.834, Estatuto Administrativo, la Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, y otras que afecten a la repartición correspondiente, como asimismo, las modificaciones legales que se le introduzcan a tal normativa".
221 Fuente: Ley 18.834, Art. 58.
222 Fuente: Ley 18.834, Art. 59.

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.

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[223].

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[224].

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.

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[225].

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.

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[226].

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[227].

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[228].

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.

223 Fuente: Ley 18.834, Art. 60.
224 Fuente: Ley 18.834, Art. 61.
225 Fuente: Ley 18.834, Art. 62.
226 Fuente: Ley 18.834, Art. 63.
227 Fuente: Ley 18.834, Art. 64.
228 Fuente: Ley 18.834, Art. 65.

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[229].

Párrafo 3º
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.

La destinación implica prestar servicios en cualquiera localidad, en un empleo de la misma institución y jerarquía[230].

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.

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[231].

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.

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[232].

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. 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,

229 Fuente: Ley 18.834, Art. 66.
230 Fuente: Ley 18.834, Art. 67.
231 Fuente: Ley 18.834, Art. 68.
232 Fuente: Ley 18.834, Art. 69.

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[233].

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[234].

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[235].

Párrafo 4º
De la subrogación

Artículo 79.– La subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente[236].

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[237].

Artículo 81.– No obstante, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá determinar otro orden de subrogación, en los siguientes casos[238]:

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[239].

Artículo 83.– El derecho contemplado en el artículo precedente sólo procederá si la subrogación tiene una duración superior a un mes[240].

233 Fuente: Ley 18.834, Art. 70, cuyo inciso 1° fue modificado por la Ley N° 19.154 (D.O. 03.08.1992) y cuyo inciso 2°, primero modificado por la Ley N° 18.889 (D.O. 30.12.1989), fue luego sustituido por la Ley N° 19.056 (D.O. 08.04.1991).
234 Fuente: Ley 18.834, Art. 71 que fue modificado por la Ley N° 19.154 (D.O. 03.08.1992).
235 Fuente: Ley 18.834, Art. 72.
236 Fuente: Ley 18.834, Art. 73.
237 Fuente: Ley 18.834, Art. 74.
238 Fuente: Ley 18.834, Art. 75.
239 Fuente: Ley 18.834, Art. 76.
240 Fuente: Ley 18.834, Art. 77.

Párrafo 5º
De las prohibiciones

Artículo 84.– El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones[241]:

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;

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;

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, y

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

241 Fuente: Ley 18.834, Art. 78 cuyo literal c) fue modificado por la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999). Posteriormente, la Ley N° 20.607 (D.O. 08.08.2012) agregó el literal m) y modificó formalmente los literales k) y l). Posteriormente la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.2012) modificó nuevamente el literal l).

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[242], y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación[243], y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo[244].

Párrafo 6º
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.

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.

Esta incompatibilidad no regirá entre los Ministros de Estado y los funcionarios de su dependencia[245].

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.

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[246].

242 Este artículo del Código del Trabajo, tras la modificación de la Ley Nº 20.005 (D.O. 18.03.2005), declara contrario a la dignidad de la persona el acoso sexual, "entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

243 La la Ley Nº 20.609, que establece medidas contra la discriminación (D.O. 24.07.2012), contiene en su artículo 2º la siguiente "Definición de discriminación arbitraria": "Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. / Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. / Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima".

244 Este precepto, conforme a la redacción fijada por la Ley Nº 20.607 (D.O. 08.08.2012), declara "...contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

245 Fuente: Ley 18.834, Art. 79, modificado en sus incisos 1º y 2º por la Ley Nº 19.653 (D.O. 14.12.1999)

246 Fuente: Ley 18.834, Art. 80.

Artículo 87.– No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible[247]:

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.
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.

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.

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.

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.

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 4º 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[248].

TITULO IV
De los derechos funcionarios

Párrafo 1º
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.

247 Fuente: Ley 18.834, Art. 81, habiendo sido sustituido su literal e) por la Ley N° 18.889 (D.O. 30.12.1989) y habiéndole agregado el literal f) la Ley N° 19.154 (D.O. 03.08.1992).
248 Fuente: Ley 18.834, Art. 82 cuyos incisos segundo y tercero fueron reemplazados por la Ley N° 19.154 (D.O. 03.08.1992).

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[249].

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.

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[250].

Artículo 90 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

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[251].

Artículo 90 B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

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.

249 Fuente: Ley 18.834, Art. 83.
250 Fuente: Ley 18.834, Art. 84.
251 Artículo agregado por la Ley N° 20.205, Art. 3° N° 2 (D.O. 24.07.2007)

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[252].

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.

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[253].

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.

Los funcionarios que permuten sus empleos pasarán a ocupar en el escalafón el último lugar del respectivo grado, hasta que obtengan una nueva calificación[254].

Párrafo 2º
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[255].

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.

252 Artículo agregado por la Ley Nº 20.205, Art. 3º Nº 2 (D.O. 24.07.2007)
253 Fuente: Ley 18.834, Art. 88.
254 Fuente: Ley 18.834, Art. 89.
255 Fuente: Ley 18.834, Art. 80.

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[256].

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[257].

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.

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[258].

Artículo 97.– No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en este Estatuto[259].

Artículo 98.– Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones[260]:

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.

256 Fuente: Ley 18.834, Art. 80.
257 Fuente: Ley 18.834, Art. 90.
258 Fuente: Ley 18.834, Art. 91.
259 Fuente: Ley 18.834, Art. 92.
260 Fuente: Ley 18.834, Art. 93.

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[261].

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.

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[262].

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[263].

Párrafo 3º
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[264].

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.

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[265].

Artículo 104[266].– 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.

261 Fuente: Ley 18.834, Art. 94.
262 Fuente: Ley 18.834, Art. 95.
263 Fuente: Ley 18.834, Art. 96.
264 Fuente: Ley 18.834, Art. 97.
265 Fuente: Ley 18.834, Art. 98.
266 Fuente: Ley 18.834, Art. 99, cuyo inciso tercero fue agregado por la Ley N° 19.269 (D.O. 29.11.1993).

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.

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[267].

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[268].

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.

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[269].

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[270].

267 Artículo agregado por la Ley N° 20.137 (D.O. 16.12.2006) que también sustituyó el art. 66 del Código del Trabajo por el siguiente: "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.".

268 Fuente: Ley 18.834, Art. 100.

269 Fuente: Ley 18.834, Art. 101, cuyo inciso 2° fue modificado por la Ley N° 19.921 (D.O. 20.12.2003). Posteriormente el inciso segundo fue modificado, como aparece en el texto, Ley N° 20.883 (D.O. 02.12.2015).

270 Fuente: Ley 18.834, Art. 102.

Párrafo 4º
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.

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[271].

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.

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[272].

Artículo 110.– El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones:

a) por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y
b) 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[273].

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[274].

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones[275].

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[276].

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[277].

271 Fuente: Ley 18.834, Art. 103.
272 Fuente: Ley 18.834, Art. 104, cuyo inciso segundo fue agregado por la Ley Nº 19.920 (D.O. 20.12.2003).
273 Fuente: Ley 18.834, Art. 105, cuyo inciso primero fue sustituido por la Ley Nº 19.154 (D.O. 03.08.1992).
274 Fuente: Ley 18.834, Art. 106.
275 Inciso agregado por la Ley Nº 20.891 (D.O. 22.01.2016).
276 Fuente: Ley 18.834, Art. 107.
277 Fuente: Ley 18.834, Art. 108.

Párrafo 6º
De las prestaciones sociales

Artículo 114.– En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge o conviviente civil 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[278].

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.

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[279].

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.

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

278 Fuente: Ley 18.834, Art. 109. Artículo reemplazado por la Ley Nº 20.830 (D.O. 21.04.2015).
279 Fuente: Ley 18.834, Art. 110.

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[280].

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.

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[281].

Artículo 118.- El funcionario tendrá derecho a asignaciones familiares y maternal, de acuerdo con la legislación vigente[282].

TITULO 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.

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[283-284].

280 Fuente: Ley 18.834, Art. 111.
281 Fuente: Ley 18.834, Art. 112.
282 Fuente: Ley 18.834, Art. 113.
283 La versión de la BCN consigna la siguiente nota al pie en este artículo: "El artículo 2º de la LEY 20005, publicada el 18.03.2005, ordena modificar el Art. 119 de la ley 18834. Sin embargo, al momento de su publicación ya se encontraba vigente el presente texto refundido, donde se re-enumeran los artículos, por lo que no fue posible aplicar la modificación al artículo que lleva ese número. Para mayor información consultar la nota al pie del artículo 125". Desde el punto de vista práctico el problema fue solucionado por la Ley Nº 20.609, que establece medidas contra la discriminación (D.O. 24.07.2012), pues volvió a efectuar la modificación, esta vez al artículo 125, que en este texto refundido corresponde al 119 de la Ley original.
284 Fuente: Ley 18.834, Art. 114.

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.

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.

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[285].

Artículo 121.– Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

a) Censura;
b) Multa;
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[286].

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[287].

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.

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

285 Fuente: Ley 18.834, Art. 115, cuyo inciso 1° fue modificado por la Ley N° 19.806 (D.O. 31.05.2002).
286 Fuente: Ley 18.834, Art. 116, cuyo literal c) fue agregado por la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999).
287 Fuente: Ley 18.834, Art. 117.

Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos[288].

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.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente[289].

Artículo 125.- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

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:

a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;
b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;
c) Condena por crimen o simple delito, y
d) 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.
e) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.[290-291]

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.

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.

288 Fuente: Ley 18.834, Art. 118.
289 Fuente: Ley 18.834, Art. 118 A, agregado por la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999).
290 Fuente: Ley 18.834, Art. 119, habiendo reemplazado el encabezado del inciso segundo la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999). Posteriormente la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.2012) reemplazó el literal b) y la Ley N° 20.205 (24.07.2007) agregó el literal d).
291 La versión de la BCN consigna la siguiente nota al pie en este artículo: "El N° 3 letra b) del artículo 2° de la LEY 20005, publicada el 18.03.2005, modifica el artículo 119 de la LEY 18834, que aprueba el Estatuto Administrativo. Sin embargo, en el presente texto refundido la enumeración de los artículos fue cambiada, debiendo aquel corresponder, por su contenido, al presente artículo 125. Por cuanto se ha respetado el tenor de la Ley 20005 en el sentido de que lo que se ordena modificar es el artículo 119 de la LEY 18834, los cambios no han sido incorporados en este texto refundido. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la modificación agrega una nueva letra c), pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente: "c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;". Desde el punto de vista práctico el problema fue solucionado por la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación (D.O. 24.07.2012), pues volvió a efectuar la modificación al artículo 125, como se ve en el literal b).

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[292].

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[293].

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[294].

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.

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[295].

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.

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.

292 Fuente: Ley 18.834, Art. 120.
293 Fuente: Ley 18.834, Art. 121.
294 Fuente: Ley 18.834, Art. 122.
295 Fuente: Ley 18.834, Art. 123.

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[296].

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.

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[297].

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[298].

Artículo 133.– Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

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[299].

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.

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[300].

Artículo 135.– El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

296 Fuente: Ley 18.834, Art. 124.
297 Fuente: Ley 18.834, Art. 125.
298 Fuente: Ley 18.834, Art. 126.
299 Fuente: Ley 18.834, Art. 127.
300 Fuente: Ley 18.834, Art. 128.

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[301].

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.

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.

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[302].

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.

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[303].

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.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días[304].

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.

301 Fuente: Ley 18.834, Art. 129.
302 Fuente: Ley 18.834, Art. 130, cuyo inciso 1º fue modificado y sus incisos 2º y 3º agregados por la Ley Nº 19.653 (D.O. 14.12.1999)
303 Fuente: Ley 18.834, Art. 131.
304 Fuente: Ley 18.834, Art. 132.

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[305].

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.

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[306].

Artículo 141.– En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

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[307].

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[308].

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[309].

305 Fuente: Ley 18.834, Art. 133.
306 Fuente: Ley 18.834, Art. 134.
307 Fuente: Ley 18.834, Art. 135.
308 Fuente: Ley 18.834, Art. 136.
309 Fuente: 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[310].

Artículo 145.– Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles[311].

TITULO 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;
c) Declaración de vacancia;
d) Destitución;
e) Supresión del empleo;
f) Término del período legal por el cual se es designado, y
g) Fallecimiento[312].

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.

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, aun 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[313].

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.

Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo[314].

310 Fuente: Ley 18.834, Art. 138.
311 Fuente: Ley 18.834, Art. 139.
312 Fuente: Ley 18.834, Art. 140.
313 Fuente: Ley 18.834, Art. 141.
314 Fuente: Ley 18.834, Art. 142.

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[315].

Artículo 150.– La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

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;
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[316].

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.

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[317].

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.

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[318].

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.

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[319].

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[320].

315 Fuente: Ley 18.834, Art. 143.
316 Fuente: Ley 18.834, Art. 144, cuyo literal c) fue modificado por la Ley N° 19.165 (D.O. 01.09.1992).
317 Fuente: Ley 18.834, Art. 145, cuyo inciso 1° fue reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 18.899 (D.O. 30.12.1989).
318 Fuente: Ley 18.834, Art. 146.
319 Fuente: Ley 18.834, Art. 147.
320 Fuente: 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[321].

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.

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[322].

TITULO VII
Extinción de la responsabilidad administrativa

Artículo 157.– La responsabilidad administrativa del funcionario se extingue:

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[323].

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.

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal[324].

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.

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[325].

TITULO 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

321 Fuente: Ley 18.834, Art. 149.
322 Fuente: Ley 18.834, Art. 150.
323 Fuente: Ley 18.834, Art. 151.
324 Fuente: Ley 18.834, Art. 152, cuyo inciso 1° fue modificado por la Ley N° 19.653 (D.O. 14.12.1999)
325 Fuente: Ley 18.834, Art. 153.

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.

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[326].

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[327].

Artículo 162.– Los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la ley Nº 18.575, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes:

a) Académicos de las instituciones de Educación Superior;
b) Personal afecto a la ley Nº 15.076;
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
f) El personal que desempeña actividades directamente vinculadas a la actividad televisiva en la Corporación de Televisión de la Universidad de Chile.

Dichos funcionarios se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales[328].

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[329].

326 Fuente: Ley 18.834, Art. 154.
327 Fuente: Ley 18.834, Art. 155.
328 Fuente: Ley 18.834, Art. 156, cuyo literal c) fue reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 18.899 (D.O. 30.12.1989), y cuyo literal f) fue agregado por la Ley Nº 19.056 (D.O. 08.04.1991).
329 Fuente: 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.

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[330].

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.– 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 5º 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.

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.

Tratándose de plantas y escalafones que no hayan sido fijados por ley, la autoridad administrativa correspondiente deberá adecuarlos a lo dispuesto en el artículo 5º 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.

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[331].

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

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[332].

330 Fuente: Ley 18.834, Art. Final, sustituido por el Art. Único de la Ley Nº 18.842 (D.O. 19.10.1989).
331 Fuente: Ley 18.834, Art. 1º transitorio, modificado como aparece en el texto por la Ley Nº 18.899 (D.O. 30.12.1989)
332 Fuente: Ley 18.834, Art. 2º transitorio.

Artículo 3º.- 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[333].

Artículo 4º.- 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[334].

Artículo 5º.- El personal que actualmente cumple funciones en calidad de interino, podrá conservar dicha calidad hasta el 31 de diciembre de 1990[335].

Artículo 6º.- El límite de personal a contrata establecido en el artículo 10 permanente, inciso segundo, se aplicará a partir del 1º de enero del año 2000. No podrá aumentarse la dotación actualmente existente de este personal que exceda de dicho límite[336].

Artículo 7º.- 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.

En tanto no se adecuen las plantas de personal a lo dispuesto en el artículo 5º permanente, la validación de cursos se ceñirá a las disposiciones de los artículos 3º y 4º del decreto con fuerza de ley Nº 90, de 1977, del Ministerio de Hacienda[337].

Artículo 8º.- 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[338].

Artículo 9º.- 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.

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)[339].

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[340].

333 Fuente: Ley 18.834, Art. 3º transitorio.
334 Fuente: Ley 18.834, Art. 4º transitorio.
335 Fuente: Ley 18.834, Art. 5º transitorio, sustituido como aparece en el texto por la Ley Nº 18.899 (D.O. 30.12.1989)
336 Fuente: Ley 18.834, Art. 6º transitorio. Este artículo originalmente postergó el límite de personal a contrata establecido en el artículo 9º permanente (actual 10), inciso segundo (o sea, hasta una cantidad equivalente al 20% del total de los cargos de la respectiva planta de personal), al 1º de enero de 1992. Las Leyes de Presupuesto posteriores fueron retrasando la vigencia hasta que la Ley de Presupuestos del sector público para el año 1999, que aplicó, como se ve en el texto, a partir del 1º de enero del año 2000. Sin embargo, a partir de la Ley de Presupuestos de 2000 se ha dejado sin efecto esta limitación a través de glosas presupuestarias, con lo que el verdadero límite es la dotación de personal anualmente autorizada para cada servicio público.
337 Fuente: Ley 18.834, Art. 7º transitorio.
338 Fuente: Ley 18.834, Art. 9º transitorio.
339 Fuente: Ley 18.834, Art. 10 transitorio.
340 Fuente: 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[341].

Artículo 12.– Lo dispuesto en la letra a) del artículo 7º 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 1º transitorio[342].

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[343].

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 5º permanente y 1º transitorio[344].

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[345].

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.

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[346].

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[347].

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[348].

341 Fuente: Ley 18.834, Art. 12 transitorio.
342 Fuente: Ley 18.834, Art. 13 transitorio, cuyo inciso segundo fue derogado por la Ley N° 18.972 (D.O. 10.03.1990).
343 Fuente: Ley 18.834, Art. 14 transitorio.
344 Fuente: Ley 18.834, Art. 15 transitorio.
345 Fuente: Ley 18.834, Art. 16 transitorio.
346 Fuente: Ley 18.834, Art. 17 transitorio.
347 Fuente: Ley 18.834, Art. 18 transitorio.
348 Fuente: Ley 18.834, Art. 19 transitorio, agregado por la Ley N° 18.899 (D.O. 30.12.1989).

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 1º transitorio[349].

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

i) D.S. Nº 69/2004 (M. de Hacienda), Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo[350]

Núm. 69.- Santiago, 30 de enero de 2004.- Vistos: lo dispuesto en el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República y en el artículo 54 bis de la ley Nº 18.834, dicto el siguiente:

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento que regirá los concursos que se desarrollen en los ministerios y servicios afectos a la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

TITULO I
De las disposiciones generales

PARRAFO 1.-
De los concursos y procedimientos complementarios

Artículo 1º.- 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.

349 Fuente: Ley 18.834, Art. 21 transitorio.
350 Publicado en el Diario Oficial de 14.08.2004.

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 7º 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 2º de este Título; el comité de selección se constituirá de conformidad con el artículo 12.

PARRAFO 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.

TITULO II
Del concurso público de ingreso

PARRAFO 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.

PARRAFO 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.

PARRAFO 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.

TITULO III
De los concursos de promoción

PARRAFO 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 calificados 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.

PARRAFO 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 7º. 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 4º, 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

PARRAFO 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%.

Dentrwo 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.

PARRAFO 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.

PARRAFO 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

PARRAFO 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.

PARRAFO 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.

TITULO V
Del concurso para los encasillamientos del personal

PARRAFO 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.

PARRAFO 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 Nº 1, de distinción, o en lista Nº 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 7º, 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 1º 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 2º 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 3º 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 7º 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.

ii) D.S. N° 1.258/2003 (M. de Hacienda), aprueba reglamento que regula modalidades de licitaciones del artículo 19 bis de la Ley Nº 18.834[351]

Núm. 1.258.- Santiago, 31 de diciembre de 2003.- Vistos: El artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, el artículo 9º de la ley Nº 18.575 y el artículo 19 bis de la ley Nº 18.834; y

Considerando: Que es necesario reglamentar las modalidades de las licitaciones de servicios de asesorías externas para contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos establecidos en la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, o en su preparación y realización directa,

351 Publicado en el Diario Oficial de 08.03.2004.

Decreto:

Apruébase, el siguiente reglamento del inciso segundo del artículo 19 bis de la ley Nº 18.834.

Párrafo 1º
Disposiciones Generales

Artículo 1º.- El presente reglamento tiene por objeto regular el mecanismo de licitaciones para seleccionar las entidades que brindarán 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.

Artículo 2º.- Este reglamento será aplicable a las instituciones afectas a la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 3º.- La selección de las entidades señaladas en el artículo primero se hará mediante licitaciones públicas a las que convocará cada institución de las indicadas en el artículo segundo, en el marco de lo dispuesto en la ley Nº 19.886. Estas licitaciones estarán reguladas por el presente reglamento y por las bases técnicas y administrativas respectivas, y en lo no contemplado en ellas, por el artículo 19 bis de la ley Nº 18.834, por el artículo 9º de la ley 18.575, por la ley 19.886 y por las demás normas legales y reglamentarias que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado.

Excepcionalmente podrá emplearse la licitación privada, previa resolución fundada del Jefe Superior de la entidad licitante que así lo disponga, cuando se presente alguna de las condiciones estipuladas en el artículo 8º de la ley Nº 19.886, en lo que fuere pertinente, o cuando la licitación no supere las 300 unidades tributarias mensuales. En todo caso, los servicios no podrán fragmentar sus contrataciones con el propósito de efectuar licitaciones privadas, presumiéndose que existe fragmentación cuando una misma institución efectúa un llamado, invitación o contratación por un servicio de asesoría externa de similares características dentro de un período de tres meses a contar desde el llamado, la invitación o contratación de la primera licitación. Las licitaciones privadas se regirán en todo aquello no regulado por este reglamento, por el artículo 9º de la ley Nº 18.575, por la ley Nº 19.886 y por las demás normas legales y reglamentarias pertinentes.

Artículo 4º.- Sólo participarán en estas licitaciones las entidades adecuadamente inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil o bien aquellas entidades que hayan solicitado su inscripción en el mencionado registro al momento de postular o con antelación a dicha postulación. Estas entidades deberán ser personas jurídicas.

La convocatoria a licitación, los procesos de evaluación de las ofertas y posterior adjudicación, la suscripción y las condiciones de los contratos de prestación del servicio de asesoría, se regularán por las disposiciones indicadas en el artículo anterior en lo no previsto por este reglamento.

Párrafo 2º
De la Comisión Técnica

Artículo 5º.- Una comisión técnica conformada por profesionales con la debida calificación en las materias propias de la licitación a implementar y nombrada mediante resolución del jefe superior de la entidad licitante, deberá desarrollar las bases de licitación administrativas y técnicas, implementar el proceso de licitación, aplicar el procedimiento de evaluación técnica y económica

señalado en las bases, y presentar sus resultados a la comisión evaluadora de la licitación a que se refiere el artículo 25.

Los jefes superiores de aquellos servicios que carezcan de profesionales calificados para constituir la comisión técnica señalada, deberán solicitar al ministerio del cual dependen o con el cual se relacionan la designación de profesionales que integren dicha comisión.

Párrafo 3°
De las Bases

Artículo 6°.- Las entidades licitantes deberán desarrollar bases de licitación administrativas y técnicas, las que serán elaboradas por la comisión técnica conforme a las directrices que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil, pudiendo en todo caso cada servicio modificarlas y ajustarlas de acuerdo a las necesidades particulares de cada proceso, siempre que se cumpla con las normas señaladas en el artículo 3°.

A efectos de lo señalado en el inciso precedente, la Dirección Nacional del Servicio Civil elaborará uno o más Formularios de Bases, que estarán disponibles en su página web y que deberán ser compatibles con los establecidos conforme a la ley N° 19.886 y con las demás normas legales y reglamentarias pertinentes.

Artículo 7°.- Las bases deberán ser aprobadas por acto administrativo del Jefe Superior de la entidad licitante y podrán ser modificadas de igual forma, otorgándole un plazo prudencial a los interesados para que puedan conocer y adecuarse a tales modificaciones, salvo que las bases establezcan un plazo fijo mínimo.

En la determinación de las condiciones de las bases, la entidad licitante deberá propender a la eficacia, eficiencia y ahorro en la contratación de las asesorías.

Artículo 8°.- Las bases administrativas deberán considerar al menos los siguientes aspectos:

a) Las etapas y plazos de la licitación, incluyendo la entrega de las bases, los plazos y modalidades de aclaración de las mismas, la apertura de las ofertas, la evaluación de las ofertas, la adjudicación y la firma del contrato de prestación del servicio de asesoría respectivo.

b) El plazo de duración del contrato de prestación del servicio de asesoría y las condiciones de ampliación del mismo;

c) La modalidad de pago del contrato;

d) Los requisitos formales de las ofertas;

e) La presentación de certificado de vigencia en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil o del certificado de solicitud de inscripción en dicho registro.

f) La naturaleza y el monto de las garantías que deberán otorgarse y los mecanismos de evaluaci ón y control a que estarán sujetos los proponentes una vez contratados;

g) Los criterios objetivos que serán considerados para decidir la adjudicación, atendida la naturaleza del servicio de asesoría que se licita, el mecanismo de evaluación, las ponderaciones asignadas a la oferta técnica y la oferta económica, la idoneidad y calificación de los proponentes y cualquier otro antecedente que sea relevante para efectos de la adjudicación.

h) Los mecanismos para realizar consultas y aclaraciones a las bases de licitación;

i) Los lugares en que se recibirán las propuestas y el procedimiento de apertura de las mismas;

j) Los antecedentes que deberán acompañar los proponentes para acreditar su personalidad jurídica, la vigencia de ésta y el cumplimiento de los requisitos profesionales que en cada caso correspondan;

k) El formato de presentación de las ofertas técnica y económica; y

l) Los errores u omisiones que facultarán al servicio para declarar una oferta inadmisible, por no satisfacer requisitos mínimos de orden técnico o administrativo.

Artículo 9°.- Las bases técnicas deberán considerar al menos los siguientes aspectos:

a) El objetivo de la asesoría;

b) Las condiciones o requisitos, tanto generales como específicos, que se exijan a los licitantes;

c) Los plazos de ejecución de la asesoría;

d) Los resultados esperados de la asesoría, especificando el producto concreto que se debe lograr. Debe explicitarse las características que deben cumplir los informes que emita la entidad adjudicataria, tanto en materia de contenidos como los plazos de presentación;

e) Los elementos esenciales de la estructura metodológica que los proponentes deberán considerar en la preparación de su oferta técnica;

f) Los documentos, antecedentes y en general las modalidades bajo las cuales los proponentes deberán acreditar su experiencia y calificación profesional;

g) Los perfiles profesionales y antecedentes curriculares mínimos de los profesionales que prestarán el servicio de asesoría, junto a los roles y tiempo asociado a la participación de cada uno de ellos; y

h) La estructura de presentación de la oferta técnica, especificando cada uno de los aspectos que conformarán la metodología de trabajo que la entidad participante debe proponer, como también los productos concretos que la entidad proponente debe explicitar en su oferta.

Artículo 10°.- Las bases establecerán la posibilidad de efectuar aclaraciones, en donde los licitantes podrán formular consultas, dentro del período establecido en ellas.

Las consultas formuladas por los participantes deberán efectuarse a través del Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración de la Dirección de Compras y Contratación Pública, salvo que en las bases se permita formular aclaraciones de otra manera.

La entidad licitante pondrá en conocimiento de todos los participantes, a través del referido Sistema de Información, las consultas efectuadas, sin indicar el autor de las mismas. Asimismo, deberá responder a través de dicho Sistema las consultas dentro del plazo establecido en las bases, el cual deberá permitir que los licitantes elaboren sus ofertas en base a la nueva información contenida en las aclaraciones.

Artículo 11.- Salvo que las bases dispongan algo distinto, los participantes deberán presentar en cada licitación, una lista con los trabajos efectuados con una antigüedad no superior a tres años, que digan relación directa con el servicio de asesoría que ofrece.

Artículo 12.- Para garantizar la seriedad de la oferta, las bases exigirán boleta de garantía bancaria, vale vistas, póliza de seguro, depósito a plazo o cualquier otra caución semejante que asegure el pago de la garantía de manera rápida y efectiva. La caución se hará efectiva y se devolverá en los casos y condiciones que las propias bases establezcan.

El monto de la garantía de seriedad de la oferta se establecerá en las bases, pero en todo caso no podrá ser superior al 3% del valor total de la propuesta, ni inferior al 1% de la misma y deberá expresarse en pesos chilenos, unidades de fomento o divisas de un país extranjero.

Por otra parte, previamente a la suscripción del contrato, para garantizar el fiel cumplimiento del contrato de asesoría, se exigirá a la entidad seleccionada una boleta de garantía bancaria u otra de las cauciones señaladas en el inciso primero, la que se hará efectiva o devolverá en los casos y condiciones que las propias bases establezcan. Dicha garantía deberá ser un porcentaje del monto total de la propuesta, superior al de la garantía de seriedad, y no mayor a 10%.

Salvo que se establezca algo distinto en las bases, las boletas de garantía bancaria que se exijan como caución deberán ser pagaderas a la vista, tomadas por el licitante, tener el carácter de irrevocables y ser emitidas por entidades bancarias establecidas en Chile.

Artículo 13.– Las bases podrán establecer que la licitación sea en una o dos etapas. La licitación en una etapa consiste en que en el proceso de evaluación se procede a analizar tanto la oferta técnica como la oferta económica.

La licitación en dos etapas consiste en que existen dos análisis diferidos de ofertas; uno de la oferta técnica y otra respecto de la oferta económica.

Artículo 14.– Las bases podrán establecer mecanismos de preselección de los licitantes así como exigir una etapa de precalificación técnica.

Párrafo 4°
De la Convocatoria

Artículo 15.– La convocatoria es el acto por el que la entidad licitante llama a los interesados para que, sujetándose a las bases del llamado, presenten sus ofertas.

La convocatoria especificará, a lo menos:

a) El nombre de la entidad licitante;
b) El objeto de la licitación;
c) El lugar donde estarán disponibles las bases;
d) La fecha, hora y modalidad de recepción y apertura de las ofertas;
e) Las modalidades y plazos para efectuar aclaraciones a las bases;
f) El monto y modalidad de las garantías exigidas; y
g) El nombre completo y correo electrónico del funcionario de la entidad encargado del proceso de licitación.

Artículo 16.– La convocatoria deberá publicarse en el Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración, a cargo de la Dirección de Compras y Contratación Pública, con una antelación de a lo menos 10 días hábiles anteriores a la fecha de la apertura de las ofertas, salvo que las bases establezcan algo distinto.

Adicionalmente, la entidad licitante podrá difundir la convocatoria a licitación en un medio de comunicación de circulación nacional, regional o local, debiendo indicar en la publicidad que las bases se encuentran en el Sistema de Información, identificando el número del proceso de compra respectivo.

Las publicaciones o publicidad que se efectúen en virtud de los incisos anteriores deberán contener la misma información establecida en el artículo precedente.

Artículo 17.- En el caso de emplearse licitaciones privadas, la invitación efectuada por la entidad licitante deberá ser efectuada a un mínimo de cuatro posibles interesados que se encuentren inscritos en el registro que lleve al efecto la Dirección Nacional del Servicio Civil. Esta invitación deberá contemplar los mismos contenidos mínimos señalados en el artículo 15.

En situaciones excepcionales, y previa resolución fundada del Jefe Superior de la entidad licitante, podrá convocarse a un mínimo de dos posibles interesados inscritos en el mencionado registro.

En todo caso, la invitación a participar en licitación privada deberá efectuarse a los proveedores seleccionados a través del Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración, a la que se adjuntarán las respectivas bases, debiendo otorgárseles un plazo mínimo de 10 días hábiles para presentar sus respectivas ofertas, salvo que las bases establezcan algo distinto.

Párrafo 5°
De las Propuestas

Artículo 18.- La propuesta deberá satisfacer todos los requerimientos exigidos en las bases y contener todos y cada uno de los documentos solicitados en ellas, en soporte electrónico, salvo que las bases dispongan algo distinto. En todo caso, el documento que dé cuenta de la garantía de seriedad de la oferta deberá hacerse llegar a la entidad licitante en original, a menos que la entidad que la otorgue establezca un sistema de soporte electrónico, conforme a lo dispuesto en la ley Nº 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma.

Artículo 19.- Las propuestas deberán entregarse cumpliendo con los requisitos, formalidades y antecedentes que establezcan las bases. En todo caso, se presentarán separadamente los antecedentes legales y financieros del proponente, la oferta económica y la oferta técnica.

Las ofertas deberán ser suscritas por el representante legal del proponente y deberán contener una presentación clara de los aspectos solicitados para el concurso respectivo y estar acompañadas de todos los antecedentes que la respalden.

Artículo 20.- Las ofertas deberán ser enviadas por los proponentes a través del Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración o, si las bases así lo permiten, en soporte papel, al domicilio de la entidad licitante.

El plazo de recepción de las ofertas termina el último día del plazo establecido en las bases para su presentación, en el horario ahí señalado o si nada se dice, en el horario de atención de la entidad licitante.

Cualquier oferta entregada fuera de plazo o en otro lugar que el determinado por las bases, se considerará extemporánea y será devuelta al oferente sin ser considerada.

Artículo 21.- La apertura de las ofertas será efectuada en la forma, tiempo y lugar establecidos en las bases.

Artículo 22.– No se podrán presentar ofertas alternativas, a menos que las bases así lo permitan expresamente.

Artículo 23.– Los costos directos e indirectos asociados a la preparación y presentación de las ofertas serán de cargo de los licitantes.

Párrafo 6°
De la Evaluación

Artículo 24.– La comisión técnica analizará los antecedentes que constituyen la oferta de los proponentes, debiendo señalar aquellas ofertas que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos en las bases, y especialmente verificar, a través del correspondiente certificado, que los postulantes estén inscritos en el registro a que se refiere el artículo 4° o bien que hayan iniciado el proceso de inscripción, que no estén inhabilitados de acuerdo a la ley y que cumplan con los demás requisitos legales y reglamentarios.

De haberse establecido que la licitación fuese en una etapa, la evaluación de las ofertas se efectuará a través de un análisis tanto de las características técnicas como económicas de cada una de las ofertas. Para dichos efectos, la comisión técnica deberá remitirse a los criterios de evaluación definidos en las bases.

Por el contrario, si se estableció que la licitación fuese en dos etapas, la comisión técnica analizará en primer lugar las ofertas técnicas, de acuerdo a los criterios de evaluación definidos en las bases. El análisis de las ofertas económicas sólo se efectuará en relación a los proponentes cuyas ofertas técnicas califiquen. La comisión técnica ponderará entre las ofertas que hubiesen calificado, el precio ofrecido y cualquier otra condición o asunto relevante de la oferta o del proponente de acuerdo a los parámetros y proporciones establecidos en las bases. Para esos efectos, la comisión evaluadora efectuará un análisis económico de los beneficios y los costos del servicio de asesoría ofrecido en cada una de las ofertas. Las ofertas económicas de los proponentes cuyas ofertas técnicas no hubiesen calificado, no se analizarán y si se hubiesen presentado en papel, se devolverán sin abrir.

Artículo 25.– La comisión evaluadora de la licitación será conformada por las cinco mayores jerarquías del servicio que efectúa la licitación, excluidos su jefe superior y aquellos funcionarios que participaron en la comisión técnica, tendrá la labor de validar el trabajo desarrollado por la comisión técnica, evaluar las propuestas, y proponer fundadamente la adjudicación al jefe superior de servicio.

Esta comisión evaluadora podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. Sus acuerdos se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.

No podrá desempeñarse como miembro de esta comisión quien tuviere conflictos de intereses con los proponentes, de conformidad con la normativa vigente al momento de la evaluación.

Los jefes superiores de aquellos servicios cuya dotación no les permita constituir esta comisión evaluadora por existir menos de 5 cargos directivos, deberán solicitar al ministerio del cual depende o con el cual se relaciona su servicio, la designación de directivos que integren la comisión, hasta completar el numero requerido.

Artículo 26.– Salvo que las bases establezcan algo distinto, la entidad licitante podrá solicitar a los proponentes que salven errores u omisiones formales, siempre y cuando las aclaraciones o rectificaciones de dichos errores u omisiones no les confieran a esos proponentes una situación de privilegio respecto de los demás competidores y siempre y cuando se informe de dicha solicitud al resto de los proponentes a través del Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración.

Párrafo 7°
De la Adjudicación

Artículo 27.– La entidad licitante adjudicará la propuesta más ventajosa considerando los criterios de adjudicación con sus correspondientes puntajes y ponderaciones, establecidos en las bases.

En todo caso, no podrá adjudicar la licitación a una oferta que no cumpla con las condiciones y requisitos establecidos en las bases, como tampoco a ofertas de proponentes que se encuentren inhabilitados para contratar con el Estado o a aquellas que no emanen de quien tiene poder suficiente para efectuarlas representando al respectivo proponente.

Para poder adjudicarse la licitación, el proponente deberá encontrarse inscrito en el registro señalado en el artículo 4°.

Artículo 28.– El jefe superior de la entidad licitante formalizará la adjudicación, mediante la resolución de adjudicación pertinente y la suscripción del respectivo contrato. Una vez discernido el concurso se efectuará la notificación de la adjudicación a todos los proponentes que se mantengan en competencia, tanto si resultaren adjudicados como si no lo fueren, en la forma y medios estipulados en las bases o en su defecto, en la ley N° 19.886 y su reglamento.

Artículo 29.– Los licitantes que no resulten adjudicados no tendrán derecho a indemnización alguna con independencia del motivo de rechazo de sus propuestas.

Artículo 30.– A menos que se establezca algo distinto en las bases, la entidad licitante pondrá a disposición de los proponentes que no hayan resultado adjudicados, sus ofertas y las garantías de seriedad dentro de los 15 días siguientes desde que hayan vencido o se haya perfeccionado la adjudicación.

Artículo 31.– La entidad licitante declarará inadmisibles las ofertas cuando éstas no cumplieren los requisitos establecidos en las bases. Declarará desierta una licitación cuando no se presenten ofertas, o bien, cuando éstas no resulten convenientes a sus intereses.

En ambos casos la declaración deberá ser por resolución fundada.

Artículo 32.– Los contratos a que dé lugar una licitación serán suscritos por el jefe superior del servicio y aprobados por resolución del mismo.

La suscripción del contrato deberá realizarse dentro de los 10 días siguientes a la notificación al adjudicatario. Si no se suscribiere en dicho plazo por causa imputable al adjudicatario, se suscribirá el contrato con el proponente que obtuvo el segundo puntaje más alto o se llamará a licitación privada, salvo que las bases señalaren algo distinto.

Serán parte integrante de estos contratos las bases de licitación, así como también las aclaraciones, respuestas a consultas y modificaciones a las bases, los documentos anexos y las ofertas técnicas y económicas presentadas por el adjudicatario.

Estos contratos podrán ser ampliados; sin embargo, las ampliaciones que se efectúen no podrán superar el 50% del valor total originalmente contratado.

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.

iii) D.S. N° 1.825/1998 (Interior), Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo[352]

Santiago, 7 de septiembre de 1998.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 1.825.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 47 y 49 de la ley Nº18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, y en el párrafo 3º del Título II de la ley Nº18.834, sustituido por la ley Nº19.165.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo, ley Nº18.834.

TITULO I
Disposiciones generales

Artículo 1º.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo. Servirá de base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio.

Artículo 2º.- Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, serán calificados anualmente en alguna de las siguientes listas: Lista Nº1, de Distinción; Lista Nº2, Buena; Lista Nº3, Condicional, y Lista Nº4, de Eliminación.

El Jefe Superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber. Para tal efecto, deberá instruir a la oficina encargada del personal, o a la que haga sus veces, para que se encargue de que el proceso de calificaciones se desarrolle en los plazos y según los procedimientos establecidos en el presente reglamento. En caso de no cumplimiento de éstos, la oficina encargada de personal o quien haga sus veces deberá informarlo por escrito y oportunamente al jefe superior de la institución.

Artículo 3º.- El período objeto de calificación comprenderá doce meses de desempeño funcionario, desde el 1º de septiembre al 31 de agosto del año siguiente. El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1º de septiembre y quedar terminado a más tardar el 30 de noviembre de cada año. La calificación sólo podrá considerar la actividad desarrollada por el funcionario durante el respectivo período de calificaciones.

352 Publicado en el Diario Oficial de 10.09.1998.

Artículo 4º.- Los funcionarios que intervengan en el proceso calificatorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a calificaciones y de las previstas en este reglamento, al formular cada uno de los conceptos y notas sobre los méritos o deficiencias de los empleados. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

Los jefes directos serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 29 de la ley Nº18.834.

El Jefe Superior de la institución deberá instruir oportunamente a dichos funcionarios sobre la finalidad, contenido, procedimiento y efectos del sistema de calificaciones que regula el presente reglamento, estableciendo criterios generales para asegurar su adecuada y objetiva aplicación.

Asimismo, deberá capacitarse anualmente a los precalificadores, calificadores, directores de las asociaciones de funcionarios y al personal, respecto de los procedimientos del sistema de calificaciones, plazos establecidos para el mismo, y respecto a criterios y políticas de la institución en materia de calificaciones. La citada capacitación deberá ser considerada en el respectivo programa de capacitación de la institución.

Artículo 5º.- No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los integrantes de la junta calificadora central, los delegados del personal y los dirigentes de las asociaciones de funcionarios, salvo que los delegados y dirigentes antes mencionados lo solicitaren, y los funcionarios que por cualquier causa hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de calificación. Dichos funcionarios conservarán la última calificación cuando corresponda.

Artículo 6º.- Se entenderá para todos los efectos que las normas relacionadas con la calificación que estén establecidas en el respectivo reglamento especial, primarán sobre las del Reglamento General, el que tendrá la calidad de supletorio respecto a aquellas instituciones que cuenten con reglamento especial y sólo respecto de las materias no tratadas por éste.

TITULO II
Del proceso calificatorio

Párrafo 1º
De la Hoja de Vida y de Calificación

Artículo 7º.- La hoja de vida y la hoja de calificaciones constituyen los elementos básicos del sistema de calificaciones. Además, como un instrumento auxiliar básico del sistema existirán informes de desempeño del funcionario, el que considerará una hoja de observaciones del funcionario.

Artículo 8º.- La hoja de vida es el documento en que se anotarán todas las actuaciones del empleado que impliquen una conducta o desempeño funcionario destacado o reprochable, producidas durante el respectivo período de calificaciones. La hoja de vida será llevada para cada funcionario en original y debidamente foliada, por la oficina encargada del personal de la institución, o por la que haga sus veces, del nivel central o regional, o del establecimiento hospitalario, según corresponda, unidad que deberá dejar constancia en ella de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga por escrito el jefe directo del funcionario. La hoja de vida deberá mantenerse actualizada y estar a disposición del funcionario cada vez que lo requiera. Además, en ella deberá dejarse constancia de la precalificación del funcionario.

Artículo 9º.– El jefe directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de tres días de ocurrida.

El funcionario, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, podrá solicitar al jefe directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso.

La orden de anotación que realice el jefe directo, deberá emitirse dentro de los cinco días siguientes al cumplimiento de los plazos antes mencionados.

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

En el evento de que el jefe directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de cinco días a la unidad de personal, acompañando los fundamentos de su rechazo; si no se produjese tal comunicación se entenderá aceptada la solicitud del funcionario. Esta comunicación de rechazo deberá ir con copia a la respectiva Asociación de Funcionarios, cuando el funcionario lo solicite expresamente.

Artículo 10.– Son anotaciones de mérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

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 labores por períodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual, la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable, destacarse en forma permanente y excepcional por la calidad de los trabajos y la proposición de innovaciones que permitan mejorar el funcionamiento de la unidad o de la institución.

Artículo 11.– Son anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

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 las prohibiciones contempladas en la ley Nº18.834, y los atrasos en la entrega de trabajos.

Artículo 12.– La hoja de calificaciones es el documento en el cual la Junta Calificadora o el jefe directo, en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 29 de la ley Nº18.834, resume y valora anualmente el desempeño de cada funcionario en relación a los factores de calificación que establece el presente reglamento y deja constancia de la lista en que quedó calificado.

Artículo 13.– Las instituciones deberán diseñar y aprobar por resolución los modelos de hoja de vida, de calificaciones y de informe de desempeño del funcionario, con su respectiva hoja de observaciones.

Párrafo 2º
Los factores de calificación

Artículo 14.– La calificación evaluará los factores y subfactores que se señalarán, por medio de notas que tendrán los siguientes valores y conceptos:

Nota 9-10 óptimo	Generalmente su desempeño excede los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Nota 7-8 bueno	Su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.
Nota 5-6 satisfactorio	Su desempeño generalmente satisface los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Nota 3-4 insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Nota 1-2 deficiente	No cumple con los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.

Las notas asignadas a los subfactores respectivos deberán expresarse en entero sin decimales, correspondiendo la nota de cada factor al promedio aritmético de las notas asignadas a los subfactores respectivos. Las notas asignadas a los factores se multiplicarán por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos, lo que dará el número de puntos de cada factor, y la suma de los mismos dará el puntaje final y la lista de calificación que corresponda al empleado. Tanto las notas asignadas a los factores como el puntaje resultante se expresarán hasta con dos decimales. En todo caso si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se subirá al decimal siguiente.

La asignación de cada nota deberá ser fundada en circunstancias acaecidas durante el período de calificación.

Artículo 15.– Los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo con el siguiente puntaje:

Lista Nº 1, de Distinción,	de 81,00 a 100 puntos.
Lista Nº 2, Buena,	de 46,00 a 80,99 puntos.
Lista Nº 3, Condicional,	de 30,00 a 45,99 puntos.
Lista Nº 4, de Eliminación,	de 10,00 a 29,99 puntos.

Artículo 16.– Los factores y subfactores que se evaluarán serán los siguientes:

1. Rendimiento:

Mide el trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas.

Comprende la valoración de los siguientes subfactores:

a) Cumplimiento de la labor realizada: mide la realización de los trabajos asignados y la rapidez y oportunidad en su ejecución.

b) Calidad de la labor realizada: evalúa las características de la labor cumplida y la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.

2. Condiciones Personales

Evalúa la actitud del funcionario en su vinculación con los demás.

Comprende la valorización de los siguientes subfactores:

a) Interés por el trabajo que realiza: mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y de proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.

b) Capacidad para realizar trabajos en equipo: mide la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

3. Comportamiento Funcionario

Evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones.

Los siguientes son los subfactores a medir:

a) Cumplimiento de normas e instrucciones: mide el respeto a los reglamentos e instrucciones de la institución y a los demás deberes estatutarios.

b) Asistencia y puntualidad: mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

Artículo 17.- Los coeficientes por los que deberá multiplicarse la nota asignada a cada factor para obtener el respectivo puntaje, conforme a lo dispuesto en el artículo 14, serán los siguientes:

A. Directivos:
Factor: Rendimiento: 4,5
Factor: Condiciones personales: 3,5
Factor: Comportamiento funcionario: 2,0

B. Profesionales y Técnicos:
Factor: Rendimiento: 4,0
Factor: Condiciones personales: 3,5
Factor: Comportamiento funcionario: 2,5

C. Administrativos:
Factor: Rendimiento: 4,0
Factor: Condiciones personales: 3,0
Factor: Comportamiento funcionario: 3,0

D. Auxiliares:
Factor: Rendimiento: 4,0
Factor: Condiciones personales: 3,0
Factor: Comportamiento funcionario: 3,0

Los coeficientes asignados a los profesionales y técnicos que da cuenta este artículo se aplicarán de igual forma al personal que cumple funciones fiscalizadoras en las instituciones que se señalan en la letra e) del artículo 156 de la ley Nº18.834, para el caso en que sus estatutos especiales no regulen la calificación de dicho personal.

Párrafo 3º
De las etapas del proceso calificatorio

Artículo 18.– Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

a) Precalificación: la evaluación previa realizada por el jefe directo del funcionario.

b) Calificación: la evaluación efectuada por la Junta Calificadora que corresponda, teniendo como base la precalificación realizada por el jefe directo del funcionario, o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la ley Nº18.834.

c) Apelación y reclamo: los recursos con que cuenta el funcionario contra la resolución de la Junta Calificadora, o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la ley Nº18.834.

Artículo 19.– La precalificación que realiza el jefe directo, estará constituida por los conceptos, notas, las cuales deberán ser debidamente fundamentadas, y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito, considerándose para este efecto las anotaciones efectuadas en la hoja de vida durante el respectivo período de calificación.

Los funcionarios precalificadores con el objeto de cumplir con dicha obligación principal, conservando la debida garantía de los derechos funcionarios, deberán emitir dos informes de desempeño del personal de su dependencia en el respectivo período de calificaciones, el primero comprendiendo desde el 1º de septiembre hasta el 31 de enero, y el segundo, considerando el desempeño del funcionario desde el 1º de febrero hasta el 30 de junio. Dichos informes deberán considerar una hoja de observaciones del funcionario, donde el personal podrá hacer presente su opinión sobre el citado informe; además, estos informes con la respectiva hoja de observaciones deben ser incluidos en la respectiva hoja de vida y tendrán el carácter de instrumentos auxiliares básicos de evaluación del personal.

Los informes de desempeño deberán ser notificados personalmente dentro de los diez días siguientes a la fecha de cumplimiento del plazo del respectivo informe de desempeño. 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 esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada. El funcionario podrá formular observaciones al informe de desempeño dentro del plazo de dos días contado desde su notificación.

Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones podrán utilizar otros instrumentos auxiliares para fundamentar y apoyar el sistema de evaluación del desempeño, de modo de contribuir a su necesaria objetividad.

Tanto los informes de desempeño funcionario como los otros instrumentos auxiliares servirán de antecedente relevante para la precalificación.

Para realizar la precalificación, la oficina encargada del personal, o la que haga sus veces, deberá entregar al jefe directo, dentro de los primeros tres días del mes de septiembre de cada año, las hojas de vida del personal de su dependencia.

Artículo 20.– El jefe directo precalificará al personal de su dependencia dentro del plazo de diez días a contar de la fecha en que le sean entregadas las hojas de vida. El jefe directo deberá notificar personalmente la precalificación, en el plazo de dos días contado desde el vencimiento del término

antes mencionado. 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 esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada. El jefe directo deberá remitir la precalificación y los antecedentes correspondientes a la oficina encargada del personal o la que haga sus veces.

El funcionario podrá formular observaciones a la precalificación dentro del plazo de cinco días contado desde su notificación, las que deberán ser elevadas a la oficina encargada del personal o la que haga sus veces, para que las remita a la respectiva Junta Calificadora, una vez constituida ésta.

Artículo 21.– Se entenderá por jefe directo el funcionario de quien depende en forma inmediata la persona a calificar.

Si el funcionario a calificar hubiere tenido más de un jefe durante el respectivo período de calificaciones, le corresponderá realizar su evaluación al último jefe inmediato a cuyas órdenes directas se hubiere desempeñado. No obstante, dicho jefe deberá requerir informe de los otros jefes directos con los cuales se hubiere desempeñado el funcionario durante el período que se califica. Dicho informe deberá ser considerado en la respectiva precalificación.

Artículo 22.– La calificación será efectuada por la Junta Calificadora o por el jefe directo en el caso del inciso final del artículo 29 de la ley Nº18.834.

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. Dichas Juntas 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.

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.

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.

En el caso de 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 los integran.

Si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la Junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad determinado en la forma que establece el artículo 46 de la ley Nº18.834.

El nivel jerárquico para integrar las Juntas Calificadoras estará determinado por el grado o nivel remuneratorio.

Artículo 23.– El representante del personal, tanto titular como suplente, será elegido por todos los funcionarios afectos a calificación. Para la elección del representante del personal, el jefe de la unidad encargada del personal o quien haga sus veces, dentro de los diez primeros días del mes de julio, recibirá la inscripción de todos aquellos funcionarios que sean propuestos por cualquier empleado de la institución para desempeñar la representación del personal en la junta calificadora. Estas proposiciones deberán ser formuladas por escrito y en ellas constará la aceptación del funcionario propuesto y la unidad en que presta servicio.

Vencido el plazo de inscripción, el jefe de la unidad encargada de personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios propuestos, indicando la oficina en que trabaja, y la remitirá a todas las dependencias de la institución, por la vía más rápida y en número suficiente para su debida publicidad.

El jefe superior del nivel nacional o regional convocará a elección para una fecha dentro de los primeros diez días del mes de agosto, indicando el lugar donde se llevará a efecto, a fin de que los funcionarios, en voto personal y secreto, expresen el nombre de su representante ante la Junta Calificadora respectiva, siendo elegido el que obtenga la más alta votación. 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 finalmente el jefe superior correspondiente. El funcionario que obtenga la segunda mayoría tendrá el carácter de suplente.

Una vez realizada la elección del representante del personal en el caso de no corresponder la constitución de Junta Calificadora Regional, el jefe regional correspondiente deberá remitir de inmediato a la oficina central de la institución el resultado de la votación.

Los jefes de las instituciones deberán prestar la colaboración necesaria para una adecuada realización del proceso eleccionario del representante del personal. La votación deberá realizarse en las oficinas de la institución y dentro de la respectiva jornada laboral.

La oficina encargada de personal que corresponda, será la encargada de realizar el recuento de los votos emitidos y deberá comunicar su resultado al personal dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se realice la votación. A este escrutinio podrán asistir todos los funcionarios de la institución que lo deseen.

Los dos funcionarios más antiguos de la respectiva institución, en el nivel central o regional según corresponda, participarán en el proceso de elección de los delegados del personal, en calidad de ministros de fe.

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

Al funcionario elegido como representante del personal se le otorgarán todas las facilidades para que pueda efectuar su labor.

Artículo 24.– 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, ante la Junta Calificación Central y las Juntas Calificadoras Regionales, según corresponda.

Artículo 25.– Se desempeñará como secretario de la Junta Calificadora el jefe de la respectiva unidad de personal o quien haga sus veces, el que además la asesorará técnicamente. A falta de éste, el secretario será designado por la Junta.

El secretario llevará el libro de actas de calificaciones de la Junta y las Hojas de Calificación de cada funcionario. En él se anotarán los acuerdos que adopte la Junta y sus fundamentos.

El secretario de la Junta estará obligado a levantar acta de cada sesión, la cual será leída en la sesión siguiente y una vez aprobada, deberá ser firmada por todos los asistentes a ella.

Artículo 26.– La Junta Calificadora será presidida por el funcionario de más alto nivel jerárquico que la integre.

En caso de impedimento de algún miembro de la Junta, ésta será integrada por el funcionario que corresponda de acuerdo al orden jerárquico, y en el evento de existir más de un empleado en el respectivo nivel, se integrará de conformidad al orden de antigüedad a que se refiere el artículo 38 de este reglamento.

Artículo 27.- 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.

Para el cumplimiento de su cometido la junta calificadora podrá requerir la concurrencia de cualquier funcionario calificado o su respectivo precalificador, y asimismo, disponer todas las diligencias y actuaciones que estime necesarias.

No obstante lo establecido en el inciso primero de este artículo, aunque un funcionario no registre ninguna anotación de mérito en el período respectivo, podrá ser igualmente calificado en Lista Nº 1 De Distinción.

Artículo 28.- Las Juntas Calificadoras deberán constituirse el día 21 de septiembre o el día siguiente hábil si aquél no lo fuere, correspondiendo a los funcionarios que deban actuar como presidentes, convocarlas a sesión para la fecha indicada. No obstante, para la citación no será necesaria resolución, entendiéndose practicada por el solo mérito del presente reglamento. Las Juntas iniciarán el proceso calificatorio el día siguiente hábil al de su constitución, debiendo estar terminadas las calificaciones, en poder del secretario para su notificación, antes del 15 de octubre de cada año.

Artículo 29.- 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 Junta.

Las funciones de los miembros de la Junta serán indelegables.

Artículo 30.- Los acuerdos de la Junta Calificadora se adoptarán por mayoría de votos y las deliberaciones y votaciones serán confidenciales. En caso de empate decidirá el voto del presidente de la misma.

Artículo 31.- La notificación de la resolución de la Junta Calificadora deberá realizarse dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de la última sesión de calificaciones. La notificación se practicará al empleado por el secretario de la Junta o por el funcionario que 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.

Párrafo 4º
De los recursos

Artículo 32.- 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 29 de la ley Nº18.834. De este recurso conocerá el Subsecretario o el Jefe Superior del Servicio, según corresponda.

La apelación deberá interponerse ya sea en el mismo acto de la notificación de la resolución de la Junta Calificadora o dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de la notificación, ante la misma

Junta recurrida, la que la remitirá con los antecedentes respectivos a la autoridad correspondiente señalada en el inciso precedente, en el plazo de tres días. En casos excepcionales, calificados por la Junta, el plazo para apelar podrá ser de hasta diez días contados desde la fecha de la notificación.

Artículo 33.– Al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación, la calificación y los antecedentes que proporcione el respectivo funcionario. Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarse en caso alguno.

La apelación deberá ser resuelta fundadamente en el plazo de 15 días contado desde su presentación.

Artículo 34.– El fallo de la apelación será notificado en la forma y plazo señalado en el artículo 31 de este reglamento, contado dicho término desde la fecha de la resolución respectiva. Practicada la notificación, el funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 154 de la ley Nº18.834.

Artículo 35.– Una vez que el jefe de la institución conozca el hecho de haberse presentado el reclamo, sea de oficio o a requerimiento del interesado o de la Contraloría General de la República, procederá a remitir a esta última los antecedentes que sirvieron de base para calificar.

Artículo 36.– Los plazos de días a que se refiere este párrado serán de días hábiles.

Párrafo 5º
De los efectos de la calificación

Artículo 37.– 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 falle el reclamo.

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley Nº18.834, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.

Artículo 38.– 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.

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.

La antigüedad se determinará por la fecha consignada en los respectivos decretos o resoluciones de ascenso, nombramiento, contratación o encasillamiento de los funcionarios.

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.

La calificación del personal a contrata deberá ser considerada como uno de los antecedentes para resolver sobre la prórroga del respectivo empleo.

Artículo 39.– Una vez ejecutoriadas las calificaciones, los secretarios de las Juntas Calificadoras las enviarán, con sus antecedentes, a la Unidad Central de Personal de la respectiva institución a objeto de que ellas confeccionen el escalafón de mérito, que empezará a regir el 1º de enero de cada año y durará hasta el 31 de diciembre del mismo año. Dicha unidad, dentro de la tercera semana del mes de diciembre, notificará personalmente o por carta certificada la ubicación que les ha correspondido en el escalafón a los funcionarios.

El escalafón será público para los funcionarios de la respectiva institución y la oficina encargada del personal deberá adoptar las medidas conducentes para que sea accesible a los funcionarios, manteniendo una copia del mismo a su disposición, deberá, asimismo, remitir una copia de él a cada una de las Secretarías Regionales Ministeriales o Direcciones Regionales, según corresponda, dentro del plazo de treinta días de expirado el proceso calificatorio.

Artículo 40.– Los funcionarios tendrán derecho a reclamar de su ubicación en el escalafón cuando se hubieren producido vicios de legalidad en su confección, en los términos del artículo 154 de la ley Nº 18.834. El reclamo deberá interponerse en el plazo de 10 días hábiles a contar desde la fecha en que el escalafón esté a disposición de los funcionarios para ser consultado.

Artículo 41.– El escalafón de mérito deberá enviarse a la Contraloría General de la República dentro de los quince días siguientes de expirado el proceso calificatorio.

Artículo 42.– Derógase el decreto supremo Nº1.229, de 1992, del Ministerio del Interior.

Artículo 43.– Déjase sin efecto el decreto supremo Nº1.794, de 1998, del Ministerio del Interior.

Artículos Transitorios

Artículo 1º transitorio.– Este reglamento empezará a regir a contar del período de desempeño funcionario que comprende desde el 1º de septiembre de 1998 hasta el 31 de agosto de 1999.

En todo caso, y sin perjuicio de lo señalado en el artículo 42 de este reglamento, para el proceso de calificaciones que se inicia el 1º de septiembre de 1998, que corresponde al período calificatorio iniciado el 1º de septiembre de 1997 y con término el 31 de agosto de 1998, se aplicará el decreto supremo Nº1.229, de 1992, del Ministerio del Interior.

Artículo 2º transitorio.– No obstante lo establecido en el artículo precedente, para el proceso de calificaciones correspondiente al período 1º de septiembre de 1997 hasta el 31 de agosto de 1998, será aplicable la frase final del inciso primero y el inciso segundo del artículo 4º; y el inciso segundo del artículo 14.

Artículo 3º transitorio.– El presente Reglamento no entrará en vigencia para los funcionarios del Ministerio de Salud y de sus organismos dependientes señalados en los artículos 15 y 16 del decreto ley Nº2.763, de 1979, en la ley Nº18.933, y en la ley Nº19.414, mientras no empiecen a regir sus propios reglamentos especiales. En el intertanto, estos personales continuarán sometidos a las disposiciones del decreto supremo Nº1.229, de 1992, del Ministerio del Interior.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RAUL TRONCOSO CASTILLO, Vice Presidente de la República.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Marcelo Schilling Rodríguez, Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

c) Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, y sus reglamentos[353]

TÍTULO I
REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO PRIMERO.– Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 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%.

353 Publicado en el Diario Oficial de 23.06.2003.

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[354].

ARTÍCULO TERCERO.– Concédese, para los años 2003 y 2004, a los trabajadores beneficiarios de la asignación de modernización de la ley N° 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 N° 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

354 Derogado, por el artículo 3°, N° 1 de la ley N° 20.212 publicada en el Diario Oficial de 29.08.07

1° de la ley N° 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 N° 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 N° 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 ar-tículo 17 de la ley N° 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.[355]

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 N° 19.553 o de otros incentivos vinculados al desempeño institucional, se hayan destacado 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. [356]

El premio consistirá en un monto imponible equivalente a un 5% calculado sobre los estipendios establecidos en el artículo 4° de la ley N° 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. No obstante, el pago de la primera cuota podrá hacerse en el mes de abril de cada año.[357]

355 Dto. 1252/03, del M. de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 30.04.04, reglamenta artículo 4°.
356 Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 3°, N° 2) letra a) de la ley N° 20.212, publicada en el Diario Oficial de 29.08.07
357 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 32 de la ley N° 19.985 publicada en el Diario Oficial de 02.12.04

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 8º de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.[358]

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.[359]

TÍTULO II
BONIFICACIÓN POR RETIRO[360]

Párrafo 1º:
Del beneficio

ARTÍCULO SÉPTIMO[361].- 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[362].

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,

358 Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el artículo 3º, Nº 3) letra b) de la ley Nº 20.212, publicada en el Diario Oficial de 29.08.07

359 Dto. 1027/04, del M. de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 26.02.05, reglamenta artículo 6º.

360 Dto. 834/03, M. Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 04.12.03, reglamenta bonificación por retiro

361 La ley Nº 19.937, publicada en el Diario Oficial de 24.02.04, en su artículo 7º señala que la bonificación por retiro establecida en el Título II de la presente ley no será aplicable al personal perteneciente a los establecimientos de salud de carácter experimental. Estos personales quedarán adscritos a la normativa establecida en el artículo primero transitorio de la ley Nº 19.937.

362 Inciso 2º modificado por Ley Nº 20.734 (D.O. 03.03.2014).

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 reú-nan 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[363]

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 Nº19.553 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 N° 18.091 y al artículo 9° del decreto ley N° 1.953, de 1977 y Contraloría General de la República que tengan 65 o más años de edad y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos[364].

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.

363 Los Arts. 2 y 3 de la Ley 20734, publicada el 03.03.2014, establecen plazos y condiciones especiales para la bonificación por retiro voluntario para las funcionarias y funcionarios que hayan cumplido o cumplan 60 o 65 años de edad, respectivamente, entre el 1º de agosto de 2010 y el 30 de junio de 2014, y que cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria. De conformidad con estos preceptos, los beneficiarios deberán comunicar su decisión de renunciar dentro de los noventa días siguientes a la publicación de la referida Ley 20734, indicando la fecha en que harán dejación del cargo, la que no podrá ser posterior al 31 de marzo de 2015".

364 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.948 (D.O. 03.09.2016).

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 N° 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.

Con todo, las funcionarias podrán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente desde que cumplan 60 años de edad y hasta el semestre en que cumplan 65 años, sujetándose al procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo anterior, y percibirán la totalidad del beneficio que les corresponda. Durante dicho período no quedarán afectas a la disminución de meses antes señalada[365].

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

365 Inciso agregado por la Ley N° 20.948 (D.O. 03.09.2016).

6° de la ley N° 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 N°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 N° 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 Nº18.045:

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 N° 18.046, en el decreto ley N° 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 N° 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.

TITULO 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 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, para lo cual podrá, especialmente, diseñar e implementar los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de altos directivos públicos;

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 gestión de personas de los ministerios y servicios. Además podrá asesorar a dichas unidades en la elaboración de los perfiles de los cargos de alta dirección pública;

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, y de desarrollo y gestión de personas. Además, deberá establecer mecanismos de evaluación de dichos consultores;

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;

q) Impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales. Respecto de dichas materias, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas. Además, deberá velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular;

r) Visar los reglamentos especiales de calificaciones de las instituciones señaladas en la letra anterior;

s) Impartir a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, normas de aplicación general para la elaboración de códigos de ética sobre conducta funcionaria;

t) Difundir y promover el cumplimiento de las normas de probidad administrativa y transparencia en los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos;

u) Impartir directrices de carácter general para la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos;

v) Informar, en enero de cada año, al Consejo de Alta Dirección Pública, acerca de la duración de los procesos de selección, los programas de inducción y acompañamiento a altos directivos públicos efectuados, los costos del sistema, evaluación de los consultores externos a que se refiere la letra m), el desempeño de los profesionales expertos y el estado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos que se hubieren registrado en la Dirección Nacional del Servicio Civil, durante los doce meses anteriores a la elaboración de dicho informe;

w) Requerir, respecto de aquellos candidatos que integran alguna nómina, información para verificar antecedentes referidos al cumplimiento de las exigencias derivadas de la probidad administrativa, inhabilidades e incompatibilidades y prevención de conflictos de intereses. Para tal efecto, podrá consultar bases de datos de carácter económico, financiero, bancario o comercial, relativos a juicios pendientes, condenas por crimen o simple delito de acción pública, inhabilidades declaradas por sentencia judicial para servir cargos u oficios públicos o sanciones administrativas de separación o destitución de empleos o cargos públicos. Estos antecedentes podrán solicitarse, incluso respecto de aquellas instituciones cuya entrega de información se encuentre amparada por algún tipo de reserva. En este último caso, el personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil que tome conocimiento de dicha información estará sujeto a la misma norma legal que ampara la reserva y su infracción constituirá una falta grave a la probidad. Esta información tendrá el carácter de confidencial, por el plazo de diez años contado desde la entrega de los antecedentes a la autoridad encargada del nombramiento;

x) Diseñar e implementar programas de inducción y acompañamiento para los altos directivos públicos, y

y) 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[366].

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 N° 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. Además,

366 Literales c), d), i) y m) modificados y literales q), r), s), t), u), v), w) y x) añadidos, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

para dar cumplimiento a sus funciones en el área de gestión y desarrollo de personas y en especial las enumeradas en las letras a), b), c), i), j), k), l), m), ñ), q), r) y s) del artículo 2, se consultará en su estructura orgánica y funcional una Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas[367].

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. El Consejo se reunirá, al menos, una vez al año y fijará sus propias normas de funcionamiento. En dicha sesión, la Dirección Nacional del Servicio Civil presentará, para conocimiento del Consejo, su balance de gestión integral y, para aprobación del mismo, el plan estratégico institucional. La secretaría ejecutiva del Consejo estará radicada en la Dirección Nacional del Servicio Civil.

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 N° 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. A éstos les serán aplicables las inhabilidades consagradas en el inciso segundo del artículo cuadragésimo séptimo de esta ley[368].

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.

367 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
368 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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[369]

(...)

TÍTULO V
NORMAS REMUNERATORIAS PARTICULARES

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- 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 N° 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 N°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 7,7% cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas sea igual o superior al 90% y de un 3,85% 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 N° 19.646.[370]

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 N° 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

369 Se omite este artículo porque esas modificaciones se encuentran incorporadas y referenciadas en el texto del Estatuto Administrativo.

370 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 3 N° 3, de la ley N° 20.212, publicada en el Diario Oficial de 29.08.2007. Esta ley dispone que esta modificación rige a contar del 01.01.07.
Además, dispone que para los períodos que se indican los porcentajes serán los siguientes:
-Año2008:
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%
-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%

variable del artículo 4° de la ley N° 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 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%.[371]

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- Increméntase la bonificación mensual por productividad de que trata el artículo 14 de la ley N° 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 N° 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.- Increméntanse para cada periodo según se señala, los porcentajes de la asignación mensual de defensa judicial, establecida en el artículo 10 de la ley N° 19.646, 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 para el personal del Consejo de Defensa del Estado la concesión del incremento por desempeño institucional otorgado por el artículo 6° de la ley N° 19.553. 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:[372]

371 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 5°, N° 2 de la ley 20.212 publicada en el Diario Oficial de 29.08.07

372 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 3° N° 4 letra a) de la ley N° 20.212 publicada en el Diario Oficial de 29.08.07

- Año2007:
  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%

- Año2008:
  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%

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 N° 19.553 sobre el valor de dicho incremento, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.[373]

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 N° 19.663, vigentes a las fechas que se indican, de la siguiente forma:

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

Los porcentajes señalados en el inciso anterior se aplicarán sobre la base de cálculo conformada por el sueldo base, la asignación del artículo 6° del decreto ley 3.551. de 1980 y la asignación del artículo 4° de la ley 18.717.

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 N° 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°. [374]

373 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 3° N° 4, letra b) de la ley N° 20.212 publicada en el Diario Oficial de 29.08.07 (vigencia: el artículo 3° transitorio de esta ley dispone que esta modificación rige a contar del 1 del mes siguiente al de su publicación).

374 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 30 N° 1, letra a) y N° 2, letra b) de la ley N° 19.917 publicada en el Diario Oficial de 04.12.03

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.– Establécese que los elementos que contiene la asignación de modernización concedida por la ley N° 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 N° 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 N° 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, a contar del 1 de enero de 2007, un incentivo anual al desempeño para los funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles de planta y a contrata, incluidos los suplentes, en relación a los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia.

El proceso de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia se efectuará cada dos años, mediante la aplicación de un instrumento de evaluación a las unidades educativas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Para la aplicación del instrumento de evaluación se contratarán los servicios de una institución externa que cuente con la capacidad técnica para llevar a cabo dichos procesos de evaluación, de acuerdo a los criterios metodológicos que fije el reglamento.

Las unidades educativas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles se ordenarán, para efectos de este beneficio, en los siguientes tramos decrecientes, en relación con los resultados comparativos del proceso de evaluación:

Primer Tramo: El 40% de las unidades educativas que hayan obtenido los mejores resultados comparativos en el proceso de evaluación.
Segundo Tramo: El 25 % siguiente de las unidades educativas.
Tercer Tramo: El 20% siguiente de las unidades educativas.
Cuarto Tramo: El 15% restante de las unidades educativas.

Tendrán igualmente derecho a este incentivo los funcionarios de planta y a contrata, incluidos los suplentes, que ejerzan sus funciones en la Dirección Nacional y en las Direcciones Regionales. Para estos efectos, los funcionarios de la Dirección Nacional, se considerarán parte de la Dirección Regional

Metropolitana y los funcionarios que se desempeñan en programas semi presenciales, se considerarán parte de la Dirección Regional respectiva. Para efectos de la fijación de los tramos a que se refiere el inciso anterior, respecto de estas direcciones se efectuará una nómina, en orden decreciente, sobre la base de los resultados obtenidos, en promedio, por las unidades educativas de la respectiva región.

Este beneficio se pagará en tres cuotas iguales en los meses de mayo, agosto y noviembre de cada año.

No obstante, el personal a quien corresponda el referido incentivo y deje de prestar servicios, tendrá derecho a que este beneficio se le pague en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Este incentivo no servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración o beneficio legal. Tendrá carácter tributable e imponible para fines de previsión y salud. Para determinar los impuestos e imposiciones a que se encuentre afecto, 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.

El personal a que se aplica este artículo, 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 incentivo, cuyo monto será el que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre el valor de dicho incentivo, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador:

a) 20,5% para los afiliados al sistema del decreto ley Nº 3.500, de 1980.
b) 25,62% para los afiliados al régimen general de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sección Empleados Públicos.
c) 21,62% para los afiliados al régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, con rebaja de imposiciones de la letra a) del artículo 14 del decreto con fuerza de ley Nº 1.340 bis, de 1930.

Para el personal afiliado a un sistema o régimen previsional diferente de los señalados, tal bonificación será equivalente a la suma de las cotizaciones para salud y pensiones que, con respecto al referido incentivo, le corresponda efectuar al trabajador. Esta bonificación compensatoria se calculará conforme a los límites de imponibilidad establecidos por la legislación vigente y a lo dispuesto en el inciso anterior.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación y suscrito, además, por el Ministro de Hacienda, definirá el instrumento de evaluación, los criterios, procedimientos, ponderación y factores de evaluación; procedimiento para la concesión del beneficio; modalidad para la determinación del monto anual del incentivo que percibirá cada funcionario beneficiario de conformidad al estamento que pertenezca; así como las demás regulaciones necesarias para el adecuado pago de este beneficio.

El incentivo de que trata este artículo sólo podrá concederse hasta el monto de los recursos financieros que contemple para estos efectos la Ley de Presupuestos de cada año. Dicho monto será equivalente al que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se indican sobre el presupuesto destinado al financiamiento del total de remuneraciones imponibles de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, contempladas en las leyes de presupuestos respectivas:

AÑO	PORCENTAJE
2007	3.5%
2008	5.5%
2009	7.3%

A partir del año 2010 este porcentaje será de un 9,0%.

Para el año 2012 el porcentaje será de 9,2%, para el año 2013 será de 9,5% y a partir del año 2014 será de un 10%.[375]

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 N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, con excepción de la Presidencia de la República, subsecretarías, Consejo de Defensa del Estado, Agencia Nacional de Inteligencia, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Dirección de Presupuestos, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y las instituciones de educación superior de carácter estatal. Tampoco se aplicará el Sistema de Alta Dirección Pública a los siguientes servicios, con excepción de los cargos que se señalan a continuación: en la Dirección Nacional del Servicio Civil, a los cargos de subdirectores; en la Dirección General de Obras Públicas y en la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, a los cargos del segundo nivel jerárquico; en Gendarmería de Chile, a los subdirectores técnico y de administración y finanzas; y, en el Servicio de Impuestos Internos, al cargo de Director Nacional.

Lo establecido en este artículo es sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes especiales que hagan aplicable los procesos de selección regulados por el Párrafo 3° del Título VI de esta ley o cualquier otra disposición relativa a dicho Sistema.[376]

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO BIS.- El Presidente de la República podrá eximir de la aplicación del mecanismo de selección de los altos directivos públicos y de lo dispuesto en los incisos primero a cuarto del artículo quincuagésimo séptimo, hasta doce cargos de jefes superiores de servicio que se encuentren afectos al Sistema de Alta Dirección Pública. Para tal efecto, el o los decretos deberán dictarse dentro de los tres meses siguientes al inicio del respectivo período

375 Artículo reemplazado por la Ley N° 20.213 (D.O. 10.09.2007). Antes había sido modificado por la Ley N° 20.079 (D.O. 30.11.2005). Inciso final agregado por la Ley N° 20.688 (D.O. 10.09.2013).

376 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016). Antes fue modificado por la Ley N° 19.917 (D.O. 04.12.2003).

presidencial. La Contraloría General de la República tendrá el plazo de cinco días para cumplir el trámite de toma de razón de los decretos anteriores. Copia del referido decreto deberá enviarse al Consejo de Alta Dirección Pública.

Los cargos señalados en el inciso anterior deberán ser provistos con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles para desempeñarlos. Dichos perfiles deberán encontrarse aprobados por el Consejo con anterioridad al nombramiento de los respectivos altos directivos públicos y ser publicados en las páginas web institucionales.

El Presidente de la República podrá ejercer por una sola vez la facultad señalada en el inciso primero respecto de cada cargo individualizado en el decreto respectivo. Los cargos a que se refiere el inciso primero que queden vacantes deberán ser provistos de acuerdo al Sistema de Alta Dirección Pública.[377]

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 Nº 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.

377 Artículo introducido por la Ley Nº 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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. Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato[378].

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) Regular los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, o aquellos que deben ser seleccionados con su participación o con arreglo a sus procedimientos, y conducir los procesos destinados a proveer cargos de jefes superiores de servicio del Sistema.

b) 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 o el subsecretario del ramo, actuando este último por delegación del primero, o por el jefe de servicio respectivo, según corresponda, para proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil. En tal labor, deberá especialmente resguardar que los perfiles de cargo sean formulados en términos tales que permitan un proceso de selección competitivo, fundado en las necesidades objetivas del respectivo cargo, y que en caso alguno permitan beneficiar a un determinado postulante.

d) Proponer al Presidente de la República una nómina de 3 o 4 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.

378 Oración final del inciso introducida por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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) Conocer y aprobar directrices para el diseño e implementación de los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de altos directivos públicos, elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

j) Aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, la utilización del mecanismo de gestión de candidatos establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto, para cada concurso que lo requiera.

k) Informar, en el mes de mayo de cada año, a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputados sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y especialmente, acerca de la duración de los procesos de selección, los costos del sistema, evaluación de los consultores externos a que se refiere la letra m) del artículo 2 de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de esta ley, y el desempeño de los profesionales expertos, así como también, los programas de inducción y acompañamiento efectuados a altos directivos públicos e información estadística referida al cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos. El Consejo remitirá, previamente, copia de este informe al Ministro de Hacienda.

i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo[379].

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 funciones. El Presidente hará la proposición cautelando que en la integración del Consejo se respete el pluralismo.

Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio, y hasta aquella sesión en que el Consejo decida el número de candidatos a entrevistar, 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[380].

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.

379 Literales a) y c) sustituidos, d) y h) modificados e i) a k) añadidos, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

380 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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 calificadas por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República. [381]

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 120 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 60 de estas unidades por cada mes calendario[382].

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.– Los cargos de consejeros son incompatibles con el ejercicio del cargo de diputado, senador, ministro de Estado, subsecretario, intendente, gobernador, alcalde, concejal y consejero regional. Tampoco podrán ser consejeros los funcionarios públicos de exclusiva confianza, los ministros del Tribunal Constitucional, los miembros del Poder Judicial, los funcionarios de la Contraloría General de la República, los consejeros del Banco Central, los fiscales del Ministerio Público, los miembros del Tribunal Calificador de Elecciones y de los Tribunales Electorales Regionales, ni los miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública. También son incompatibles con el ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos.

381 Párrafo rectificado en Diario Oficial de 18.07.03
382 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Del mismo modo, serán inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o conviviente civil 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 un proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, conviviente civil, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, del consejero, éste deberá inhabilitarse. También deberá hacerlo cuando el concurso tenga por objeto proveer un cargo de alto directivo público de una institución en la cual se encuentre prestando servicios.

Los consejeros deberán presentar la declaración de intereses y de patrimonio a que se refiere la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses[383].

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, previa aprobación del perfil del cargo y 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 medios electrónicos a través de las páginas web institucionales, el sitio web de la referida Dirección 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.

La autoridad competente deberá informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los cargos de alta dirección pública que se encuentren vacantes, dentro de los cinco días siguientes a que se produzca la vacancia, o dentro de los cinco días siguientes desde que haya sido adoptada la decisión a que se refiere el inciso tercero del artículo quincuagésimo séptimo. El incumplimiento de esta obligación irrogará la responsabilidad administrativa correspondiente.

Durante los ocho meses anteriores al inicio de un nuevo período presidencial, se requerirá la autorización del Consejo de Alta Dirección Pública para convocar a los procesos de selección de cargos de alta dirección pública. Esta autorización será requerida por el subsecretario del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda, y para aprobarse requerirá, al menos, cuatro votos favorables. Tanto el requerimiento como la autorización referidos deberán fundarse exclusivamente en razones de buen servicio, cuyos fundamentos se deberán señalar expresamente.

La Dirección Nacional del Servicio Civil creará y administrará un registro con la información de aquellas personas seleccionadas o que hubieren postulado en procesos de selección de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o que hayan sido provistos mediante dicho Sistema. Quienes integren este registro serán invitados a participar en los concursos siempre que cumplan con el perfil del cargo respectivo, de acuerdo a lo que establezca el reglamento. Lo anterior no conferirá preferencia ni podrá considerarse como mérito en el respectivo proceso de selección.

383 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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[384].

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.– Los ministros o subsecretarios del ramo, actuando estos últimos por delegación de los primeros, y los jefes de servicio respectivos, deberán proponer al Consejo los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de alta dirección pública. La propuesta de perfil deberá incluir los lineamientos generales para el respectivo convenio de desempeño.

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. Estos perfiles deberán ser aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

Al producirse la vacancia de un cargo de alta dirección pública, se entenderá vigente el último perfil aprobado por el Consejo para el cargo que se concursa, salvo que el ministro o el subsecretario del ramo, actuando este último por delegación del primero, o el jefe de servicio respectivo, según corresponda, envíe una nueva propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil dentro del plazo de quince días hábiles contado desde dicha vacancia.

La Dirección Nacional del Servicio Civil dictará normas de aplicación general para la elaboración de las propuestas de perfiles respecto de los cargos de alta dirección pública por parte de las autoridades competentes.

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[385].

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO BIS.– La Dirección Nacional podrá realizar convocatorias para recibir antecedentes curriculares antes de generarse las vacantes respectivas siempre que se trate de cargos con perfiles análogos a otros ya aprobados, para ser sometidos a una preevaluación de candidatos destinada a determinar su idoneidad. En el caso de ser considerados idóneos, dichos candidatos serán incorporados directamente a la fase de evaluación de los respectivos procesos de selección[386].

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.– El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de entre 3 o 4 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[387].

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.– El Presidente de la República, dentro del plazo máximo de noventa días contado desde la recepción de la nómina a que se refiere el artículo anterior, 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. Transcurrido el plazo antes señalado sin que el Presidente de la República haya ejercido su facultad, se entenderá declarado desierto el proceso de selección.

384 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
385 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
386 Artículo agregado por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
387 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Quien haya integrado una nómina rechazada por el Presidente de la República no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, durante ese mismo período presidencial[388].

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 o del estamento profesional del mismo, un representante del ministro o subsecretario del ramo, actuando este último por delegación del primero, 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 requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar decisiones. Deberá estar siempre presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.

El ministro o subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, y el jefe de servicio, deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los nombres de sus respectivos representantes en el comité de selección, dentro de diez días hábiles contados desde la vacancia del cargo respectivo. Si no se efectúa la comunicación dentro de este plazo, el Consejo de Alta Dirección Pública designará a un profesional experto para conformar el comité de selección.

El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de 3 o 4 candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior de servicio deberá entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina, de lo cual deberá informar por escrito a la Dirección Nacional del Servicio Civil y podrá nombrar o declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección. El jefe superior de servicio podrá declarar desierto un proceso de selección, por una única vez dentro de un concurso.

Quien haya integrado una nómina rechazada por el jefe superior de servicio no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquélla que ejercía el cargo en el momento de declarar desierto el concurso.

El jefe superior de servicio dispondrá de un plazo máximo de veinte días hábiles, contado desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el comité de selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso. En caso de que dicha autoridad no se pronuncie dentro del plazo mencionado, se entenderá que declara desierto el proceso.

Si habiéndose iniciado un nuevo proceso de selección por haberse declarado desierto el anterior venciere nuevamente el plazo dispuesto en el inciso anterior sin que se haya realizado un nombramiento, el Consejo podrá declararlo desierto, por resolución fundada. Dicha facultad sólo podrá ejercerla por una sola vez, en el término de diez días contado desde el vencimiento del plazo referido.

En el caso que el Consejo no ejerza esta facultad, el jefe de servicio deberá nombrar al candidato de la nómina que hubiere obtenido el mayor puntaje en el último proceso de selección. El mismo efecto se producirá si, habiendo el Consejo ejercido dicha facultad, y ante un nuevo proceso de selección con su respectiva nómina, el plazo establecido en el inciso sexto venciere nuevamente[389].

388 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

389 Inciso primero modificado, inciso segundo reemplazado e incisos tercero y siguientes agregados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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, con la presencia de, a lo menos, dos de sus miembros.

El consejo o el comité de selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determinan que no se reúnen, al menos, tres candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Consejo de Alta Dirección Pública, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, podrá:

a) Incorporar en el proceso de selección, con su autorización y antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos veinticuatro meses hayan formado parte de una nómina para cargos de jefe superior de servicio o segundo nivel jerárquico, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo quincuagésimo primero e inciso quinto del artículo quincuagésimo segundo.

b) Incorporar en el proceso de selección, con su autorización y antes de la etapa de entrevistas, a altos directivos públicos, en ejercicio o no, que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de dos años y cuyo cumplimiento de su convenio de desempeño haya sido igual o superior al 90 por ciento.

Las incorporaciones señaladas en el inciso anterior, se realizarán utilizando el registro a que se refiere el inciso cuarto del artículo cuadragésimo octavo.

Un reglamento establecerá la forma y las condiciones que deberán observarse para la aplicación del mecanismo señalado en el inciso tercero de este artículo.

Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección[390].

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.– El proceso de selección y sus antecedentes tendrán el carácter de públicos, sin perjuicio de las reservas que expresamente establezca la ley.

Con todo, serán públicos los siguientes antecedentes, de conformidad con lo dispuesto por la ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, sólo una vez nombrado el alto directivo público o declarado desierto el concurso:

a) Los antecedentes curriculares de quien sea nombrado, debiendo resguardarse sus datos sensibles en conformidad con la ley, y

390 Inciso primero modificado, inciso segundo reemplazado e incisos tercero y siguientes agregados, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.955 (D.O. 20.10.2016).

b) Los puntajes finales de los candidatos incluidos en las nóminas a las que se refieren los artículos quincuagésimo y quincuagésimo segundo de esta ley, resguardando la reserva de la identidad de las personas nominadas.

Asimismo, cada postulante podrá solicitar su puntaje final y el resultado de su evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, siempre tendrán el carácter de confidencial los siguientes antecedentes:

a) El nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos.
b) Las referencias entregadas por terceros sobre los candidatos.
c) Los puntajes de los candidatos, excepto en los casos señalados en la letra b) del inciso segundo y en el inciso tercero.
d) Las opiniones expertas y evaluaciones emitidas por las empresas especializadas en selección de personal sobre los candidatos, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero.
e) La nómina de candidatos.

Las normas establecidas en este artículo serán aplicables a todos aquellos procesos de selección en que la ley disponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3º del Título VI de la presente ley o en los que participe la Dirección Nacional del Servicio Civil o el Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes.

En el debido cumplimiento de las funciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Consejo para la adecuada operación del Sistema de Alta Dirección Pública, se mantendrá, por el plazo de nueve años contado desde el inicio de cada proceso de selección, el carácter secreto o reservado de los antecedentes a que se refiere el inciso cuarto de este artículo.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá elaborar un resumen ejecutivo de los procesos de selección y de la historia curricular de los candidatos entrevistados, por el Consejo o por los Comités respectivos, sin que de éste pueda inferirse la identidad de los postulantes. El resumen señalado deberá publicarse en el sitio web del Servicio dentro de los treinta días contados desde el nombramiento en el cargo o declarado desierto el concurso[391].

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 hábiles, contado desde la notificación del cierre del proceso, la que se efectuará por correo electrónico, sin perjuicio de su publicación en la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

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 respectivo.

Sólo una vez resuelto este recurso, los postulantes podrán recurrir ante la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 154 de la ley N°18.834.

La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.

391 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Cuando un candidato así lo acepte, todas las comunicaciones para efectos del proceso de reclamación podrán dirigirse a las direcciones de correo electrónico indicadas por los postulantes, sin perjuicio del envío por otra vía.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por concluido el proceso de selección para proveer cargos de alta dirección pública, en la fecha de la notificación del acta del Consejo o del comité de selección, en la que conste la conformación de la respectiva nómina, o la declaración de desierto del mismo, según sea el caso.

El Consejo, el comité de selección y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán velar por que en sus actuaciones se garantice la confidencialidad sobre la identidad de el o los reclamantes[392].

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. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

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 convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos 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 seis 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 Nº18.834. Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.[393]

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.

392 Incisos primero y segundo modificados, inciso tercero derogado e incisos quinto, sexto y séptimo agregados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

393 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Durante los seis primeros meses del inicio del respectivo período presidencial, la autoridad facultada para hacer el nombramiento de los altos directivos de segundo nivel jerárquico podrá solicitarles la renuncia, previa comunicación dirigida por escrito al Consejo de Alta Dirección Pública, la que deberá ser fundada. Dicho Consejo estará facultado para citar a la referida autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo.

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 Nº18.834.

Asimismo, en los casos de petición de renuncia de los cargos de segundo nivel jerárquico, la autoridad facultada deberá expresar el motivo de la solicitud, que podrá basarse en razones de desempeño o de confianza.

Con todo, previo a solicitar la renuncia de un subdirector de hospital afecto al Sistema de Alta Dirección Pública, la autoridad facultada para removerlo de dicho cargo deberá consultar al director del hospital respectivo[394].

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.– Si hubiere cargos de alta dirección pública vacantes, sólo se aplicarán las normas de la subrogación establecidas en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, sin que sea aplicable el mecanismo de la suplencia.

No obstante lo establecido en el artículo 80 del referido decreto con fuerza de ley, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento de los jefes superiores de servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública podrá determinar para ellos otro orden de subrogación, para lo cual sólo podrá considerar funcionarios que sirvan cargos de segundo nivel jerárquico, nombrados conforme al Sistema de Alta Dirección Pública, cuando existan en el servicio respectivo.

Las instituciones deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los órdenes de subrogación vigentes para los cargos de alta dirección pública[395].

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.– Los nombramientos que se efectúen de conformidad con el artículo trigésimo sexto bis se extenderán hasta el término del respectivo periodo presidencial, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo quincuagésimo octavo.

Los altos directivos públicos nombrados en conformidad con el artículo trigésimo sexto bis no podrán ser incorporados en el proceso de selección mediante el mecanismo dispuesto en la letra b) del inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto.

En lo no previsto en los incisos anteriores, los jefes superiores de servicios afectos al artículo trigésimo sexto bis se regirán por las normas contenidas en los Párrafos 4°, 5°, 6° y 7° del Título VI de esta ley[396].

394 Incisos segundo, cuarto y quinto agregados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
395 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
396 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Párrafo 5°
De los convenios de desempeño y su evaluación

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.– Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

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[397].

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.– Los convenios, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el inciso anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para efectos de lo dispuesto en el inciso siguiente.

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada en el inciso primero será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración.

Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación señalada en el inciso primero[398].

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.– Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. 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. El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

397 Incisos primero, segundo y tercero agregados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
398 Incisos segundo, tercero y cuarto agregados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones[399].

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO.– Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda establecerá los mecanismos de control y evaluación de los convenios, los lineamientos sobre la forma de medir y ponderar los elementos e indicadores a evaluar, los procedimientos y calendarios de elaboración de los convenios, las causales y procedimientos para modificarlos y toda otra norma necesaria para la adecuada operación de los mismos[400].

Párrafo 6°:
De las remuneraciones

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.– Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la ley N°19.863, una asignación de alta dirección pública que percibirán quienes desempeñen los cargos de jefes superiores de servicio de las instituciones afectas al Sistema de Alta Dirección Pública. A esta misma asignación tendrán derecho los directivos que ejerzan cargos del segundo nivel jerárquico de esas mismas instituciones.

La asignación de alta dirección pública no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario, según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al subsecretario del ramo.

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

399 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).
400 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016).

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.

La asignación de alta dirección pública tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mensualmente 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.

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior[401].

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 N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

No obstante, los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, de las respectivas plantas de personal, como también los cargos directivos de las plantas de personal que tengan asignadas funciones de subdirección médica en los establecimientos de salud de carácter experimental

401 Incisos sexto al décimo originales eliminados, actual inciso sexto modificado y actuales incisos octavo y noveno agregados, todo como aparece en el texto, por la Ley N° 20.955 (D.O. 20.10.2016). El artículo 32 de la LEY 20313, publicada el 04.12.2008, interpreta la presente norma, en el sentido de indicar que entre las remuneraciones que servirán de base para el cálculo de las asignaciones de dirección superior, de alta dirección pública y de funciones críticas, están comprendidos los beneficios concedidos por el artículo 1° de la ley N° 19.490; el artículo 1° de la ley N°19.994; el artículo 2° de la ley N° 19.999; el artículo 98 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; los artículos 3°, 5° y 6° de la ley N° 20.209; y el artículo único de la ley N° 20.213.

creados por los decretos con fuerza de ley Nº 29, Nº 30 y Nº 31, del Ministerio de Salud, todos de 2000, podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. Los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital provistos bajo esta modalidad podrán remunerarse, indistintamente, bajo el régimen del decreto ley Nº 249, de 1973, en el grado que tienen asignado en la referida planta, o de acuerdo a las normas de la ley Nº 19.664, conforme a la opción que manifieste el interesado en la oportunidad antedicha. A los cargos a que se refiere este inciso no les será aplicable la exigencia de desempeñarse con dedicación exclusiva, como tampoco las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1º de la ley Nº 19.863. Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3º del decreto ley Nº 479, de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada. Lo dispuesto en este inciso también será aplicable a quienes se encuentren ejerciendo los mencionados cargos en virtud del artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882.

En todo caso, los cargos a que se refiere el inciso anterior serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.

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[402].

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO BIS.- Los cargos de director de servicio de salud y de hospital de las respectivas plantas de personal, provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley Nº 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley Nº 19.664 siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de director de servicio de salud y de hospital, y subdirector médico de servicio de salud y de hospital de las respectivas plantas de personal, el porcentaje a que tendrán derecho dichos directivos por concepto de asignación de Alta Dirección Pública podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley Nº 249, de 1973, o de las normas de la ley Nº 19.664[403].

TÍTULO FINAL

Párrafo 1º:
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

402 Incisos segundo y tercero agregados, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.498 (D.O. 17.02.2011).
403 Artículo agregado por la Ley Nº 20.955 (D.O. 20.10.2016).

excepción del inciso segundo del artículo 1° y del inciso primero del artículo 22 de la ley N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 no tiene la naturaleza de profesional.

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 N°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 N° 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 N°18.575, el artículo 2° transitorio de la ley N°18.972 y el artículo 20 transitorio de la ley N°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 N°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 N°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 N°19.479, artículo 3° de la ley N°19.490, artículo 12 de la ley N°19.041 y artículo 2° del decreto ley N°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 jefe superior del respectivo servicio.

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, 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. [404]

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 N° 19.863.

La percepción de la asignación por funciones críticas será incompatible con las asignaciones establecidas en el artículo 17 de la ley N° 18.091, en los artículos 7° y 8° de la ley N° 19.646, en la letra b) del artículo 9° de la ley N° 15.076, en el artículo 2° de la ley N° 19.230 y en la letra b) del artículo 35 de la ley N° 19.664, cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considera necesario estimular[405]–[406].

404 Párrafo rectificado en Diario Oficial de 18.07.03.

405 El artículo 32 de la LEY 20313, publicada el 04.12.2008, interpreta la presente norma, en el sentido de indicar que entre las remuneraciones que servirán de base para el cálculo de las asignaciones de dirección superior, de alta dirección pública y de funciones críticas, están comprendidos los beneficios concedidos por el artículo 1° de la ley N° 19.490; el artículo 1° de la ley N°19.994; el artículo 2° de la ley N° 19.999; el artículo 98 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; los artículos 3°, 5° y 6° de la ley N° 20.209; y el artículo único de la ley N° 20.213.

406 Incisos tercero y séptimo , como aparece en el texto, por la Ley N° 20.799 (D.O. 01.12.2014).

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 N° 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 Nº3.500, 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. [407]

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 1º 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

407 Párrafo rectificado en Diario Oficial de 18.07.03

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 N° 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 7º bis, agregado a la ley Nº18.834, 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 Nº18.575.

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.

i) D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda), que establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional[408]

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 Nº 19.882.

TITULO I:
Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Las 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 por los resultados alcanzados en gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de servicios

408 Publicado en el Diario Oficial de 13.03.2007.

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 Nº 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[409].

Artículo 2º.- 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.

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[410].

Artículo 3º.- 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 1º.

409 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el D.S. Nº 88/2007 (M. de Hacienda). Cabe señalar que Contraloría General de la República cursó con siguiente alcance esta modificación : "Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, mediante el cual se modifica el decreto Nº 88, de 2007, del Ministerio de Hacienda, que "Establece Nuevo Reglamento sobre el Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo 6º de la ley Nº 19.882", pero cumple con hacer presente que la exención de la toma de razón de la resolución a que alude el inciso cuarto del artículo 1º, contenida en el punto 1 del decreto en estudio, se entiende en tanto en la actualidad la materia en que incide se encuentra exenta del aludido trâmite, de conformidad con lo previsto por la resolución Nº 520, de 1996, del Contralor General, y sus modificaciones hasta la fecha. / Asimismo, es menester señalar que en razón al carácter de instrumento público que revisten los actos administrativos, resulta improcedente que se introduzcan enmendaduras en su texto, como ha ocurrido en la especie. Por ello, en lo sucesivo, ese Ministerio deberá adoptar las medidas necesarias para evitar tales alteraciones en los documentos que envía al control preventivo de juridicidad" (Oficio de CGR Nº 15.609, de 09.04.2008).

410 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el D.S. Nº 88/2007 (M. de Hacienda).

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 8º de la ley Nº 19.553 sobre el valor de dicho premio, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador[411].

Artículo 4º.- Dicho premio se pagará a los funcionarios de planta y a contrata de las tres instituciones favorecidas, 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[412].

TITULO II:
Del Procedimiento de Selección

Artículo 5º.- 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[413].

TITULO III:
Del Jurado y de la evaluación de antecedentes

Artículo 6º.- 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,

411 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda).
412 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda).
413 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda).

podrán integrar este jurado, un máximo de tres expertos en materia de gestión pública, gestión de personas y/o participación ciudadana, quienes serán designados por resolución fundada de la Dirección Nacional del Servicio Civil[414].

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 7º.- Para efectos de lo previsto en el artículo 5º, 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 1º 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[415].

Artículo 8º.- Para efecto de seleccionar entre las instituciones participantes, 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) Eficiencia y Productividad: Considera la evaluación del avance obtenido en aquellas iniciativas de gestión implementadas por los Servicios para mejorar la productividad de la institución y la eficiencia en el uso de los recursos, teniendo en cuenta la dotación del Servicio y su presupuesto anual.

b) Calidad de Servicio: Considera la evaluación del avance en las iniciativas realizadas por las instituciones para mejorar la calidad en la prestación de sus servicios, la incorporación de la ciudadanía en ello, y la satisfacción de los usuarios finales.

c) Gestión de Personas: Considera la evaluación de las iniciativas realizadas por los servicios para fortalecer el desarrollo y el desempeño de las personas, el perfeccionamiento de las políticas de gestión de personas, la implementación de buenas prácticas laborales y participación funcionaria.

En la evaluación de los criterios antes señalados, además del efecto de las iniciativas, se deberá considerar el avance en cada iniciativa respecto a años anteriores y la homogeneidad del avance en la implementación de las iniciativas teniendo en consideración parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos[416].

414 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el D.S. N° 62/2013 (M. de Hacienda).
415 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda).
416 Artículo modificado, como aparece en el texto, por los D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda) y N° 62/2013 (M. de Hacienda).

Artículo 9º.– 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 Nº 19.882 y lo dispuesto en el presente reglamento, resulten ganadoras del premio correspondiente.

Artículo 10º.– En caso que ninguna de las instituciones a que se refiere el artículo sexto de la ley Nº 19.882 cumpla con los requisitos exigidos en dicho artículo y en el presente reglamento, el premio se declarará desierto[417].

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.

ii) D.S. N° 172/2014 (M. de Hacienda), aprueba nuevo reglamento que regula los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos[418]

Núm. 172.- Santiago, 7 de febrero de 2014.- Vistos: Los artículos 32º número 6 y 35º de la Constitución Política de la República; el artículo sexagésimo cuarto y Títulos III y VI de la ley Nº 19.882,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento que regula los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el Título VI de la ley Nº19.882.

TÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1º.– El presente reglamento regula los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de las instituciones afectas al Sistema de Alta Dirección Pública del Título VI de la ley Nº19.882.

Artículo 2º.– El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño. Es un instrumento que facilita la rendición de cuentas efectiva y transparente tanto al ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda, como a la ciudadanía.

Los objetivos que el convenio de desempeño fije para el alto directivo público deberán reflejar las prioridades gubernamentales, aquellas fijadas por la autoridad respectiva y el aporte clave

417 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el D.S. N° 88/2007 (M. de Hacienda).
418 Publicado en el Diario Oficial de 20.10.2016.

que se espera que el directivo realice a la institución, debiéndola conducir hacia mayores niveles de calidad y eficiencia. En todo caso, no podrán ser objetivos aquellas materias constitutivas de obligaciones funcionarias reguladas por la ley Nº 18.834.

El alto directivo público será evaluado por el cumplimiento de su convenio de desempeño, de conformidad con lo dispuesto en el Título V del presente reglamento.

Artículo 3º.– Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

a) Alto directivo público: funcionario que desempeña un cargo de primer o segundo nivel jerárquico que ha sido nombrado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, en conformidad al Título VI de la ley Nº 19.882.

b) Compromisos de desempeño o de gestión: objetivos a lograr por el alto directivo público contenidos en el convenio de desempeño suscrito entre éste y el ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda. Comprenderán los objetivos estratégicos, indicadores, metas anuales, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. La definición de estos objetivos deberá ser coherente con los desafíos del cargo y lineamientos para el convenio de desempeño incluidos en el perfil de selección del alto directivo público.

c) Período de desempeño o de gestión: tiempo que transcurre desde la fecha de nombramiento del alto directivo público o su prórroga, hasta tres años consecutivos contados desde esa fecha o hasta que dicho directivo cesa en funciones por cualquier causal legal.

d) Año de gestión: período de doce meses contado desde la fecha de nombramiento del alto directivo público o de su prórroga.

e) Convenio suscrito: corresponde al convenio de desempeño firmado por las partes correspondientes, cuya resolución aprobatoria se encuentra totalmente tramitada.

f) Convenio registrado: corresponde al convenio de desempeño aprobado por resolución de la autoridad competente que consta en el registro que la Dirección Nacional del Servicio Civil administra con esta finalidad.

g) Fecha de nombramiento: fecha a partir de la cual el alto directivo público asume sus funciones, consignada en el acto administrativo de su nombramiento.

h) Instrumentos metodológicos: documentos elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyos objetivos serán otorgar indicaciones técnicas y metodológicas, basadas en el presente reglamento y la normativa legal vigente, en materia de convenios de desempeño de altos directivos públicos.

i) Perfil de selección: instrumento clave y base para la posterior búsqueda, evaluación y selección del alto directivo público. Dado su carácter estratégico y técnico suma dos fuentes de información: (a) perfil del cargo, que comprende los requisitos legales y atributos para el ejercicio del mismo y (b) la descripción del cargo, que incorpora la identificación, propósito, organización y entorno, así como también las condiciones de desempeño de los altos directivos públicos.

j) Desafíos del cargo: corresponde a los objetivos estratégicos que guiarán el desempeño del alto directivo público durante su periodo de gestión. Constituirán el principal insumo del convenio de desempeño que deberá suscribir ese funcionario con el ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda. Su definición deberá ser precisa, concisa y auto explicativa, debiendo reflejarse las prioridades que la autoridad respectiva determine como relevantes para el cargo.

En el caso del primer nivel jerárquico, estos desafíos deberán estar vinculados con las definiciones de política pública establecidas por el Presidente de la República y/o ministros del ramo, en coherencia con las definiciones presupuestarias, que garanticen el buen funcionamiento de la institución.

Para el segundo nivel jerárquico, estos desafíos deberán contribuir a cumplir los objetivos y/o líneas de acción del primer nivel jerárquico en los ámbitos de su competencia, y garantizar el buen funcionamiento de la institución.

k) Lineamientos para el convenio de desempeño: especifican los desafíos del cargo en aspectos más concretos, buscan responder al cómo específicamente se espera que se logre lo planteado en cada "desafío del cargo". Los lineamientos deberán provenir de la autoridad facultada para el nombramiento y derivarse directamente de algún desafío del cargo, debiendo estar descritos en términos de resultados esperados.

Artículo 4º.- Todas las comunicaciones a que se refiere este reglamento podrán efectuarse por medios electrónicos.

Artículo 5º.- Los plazos señalados en este reglamento, para efectos de la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño, se contabilizarán desde la fecha de nombramiento del alto directivo público o de su prórroga.

Estos plazos serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

Artículo 6º.- La Dirección Nacional del Servicio Civil impartirá instrucciones y proporcionará la asesoría técnica necesaria a los ministerios, servicios, autoridades y altos directivos públicos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, para la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño. Para tal efecto, dicho Servicio elaborará y difundirá permanentemente instrucciones, procedimientos, instrumentos metodológicos, entre otros, y velará por el cumplimiento de las acciones y plazos que se deriven de dicho proceso.

Artículo 7º.- Los ministerios y los servicios públicos, a través de sus autoridades y jefaturas, deberán proporcionar la información suficiente para que la Dirección Nacional del Servicio Civil pueda velar por la observancia de las normas legales y reglamentarias vigentes en lo que concierne a la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos. Lo anterior, para efectos de realizar las acciones necesarias que aseguren el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

TÍTULO II
Elaboración y Suscripción de los Convenios de Desempeño

Párrafo 1º
De la elaboración de la propuesta de convenio

Artículo 8º.- La autoridad competente, a partir del momento que solicite el inicio de un concurso público para proveer un cargo de alta dirección pública, deberá incluir en el perfil de selección los desafíos del cargo y lineamientos para el convenio de desempeño. Esta información constituirá el principal insumo del convenio de desempeño que deberá suscribir el alto directivo público. Una

vez aprobado el perfil de selección por el Consejo de Alta Dirección Pública, la autoridad deberá elaborar la propuesta de convenio de desempeño para el cargo respectivo, considerando los instrumentos metodológicos confeccionados por la Dirección Nacional del Servicio Civil para tal efecto, disponibles en su sitio web institucional.

Artículo 9º.- En la elaboración de la propuesta del convenio de desempeño se deberán considerar los desafíos del cargo, los lineamientos para el convenio de desempeño contenidos en el perfil del cargo, definido de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuadragésimo noveno de la ley Nº 19.882, y los contenidos mínimos del convenio a que se refiere el artículo 15º del presente reglamento.

En el caso de cargos del primer nivel jerárquico, el ministro del ramo podrá solicitar al Subsecretario respectivo una propuesta de convenio de desempeño para el cargo de alta dirección pública de que se trate, en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del DFL 1, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Artículo 10º.- Corresponderá al ministro del ramo, en el caso de cargos del primer nivel jerárquico, proponer el convenio de desempeño al alto directivo público nombrado, sin perjuicio de la posibilidad de delegar tal facultad en el Subsecretario respectivo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 29 del presente reglamento. Tratándose de cargos del segundo nivel jerárquico, será el jefe superior de servicio quien tendrá la responsabilidad de proponer el convenio de desempeño al alto directivo público nombrado.

Párrafo 2º
De los plazos, suscripción y vigencia

Artículo 11º.- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo público, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o prórroga para un segundo o tercer período, según corresponda.

Artículo 12º.- Dentro del plazo máximo de tres meses contado desde la fecha de su nombramiento o prórroga, el alto directivo público deberá suscribir un convenio de desempeño con el ministro del ramo o jefe superior de servicio, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico. No obstante, antes de que finalice el segundo mes del plazo señalado en este artículo, se deberá remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil la propuesta de convenio de desempeño, para efectos de brindar la asesoría técnica que se estime necesaria, de conformidad con lo señalado en el artículo 6º precedente.

En el caso de los directivos del primer nivel jerárquico, el convenio de desempeño será firmado con el ministro del ramo correspondiente. Una vez firmado por ambos, deberá ser remitido a la Dirección Nacional del Servicio Civil para que este Servicio gestione su suscripción por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia.

En el caso de los directivos del segundo nivel jerárquico, el convenio de desempeño deberá ser firmado con el jefe superior del servicio respectivo.

Artículo 13º.- El convenio de desempeño durará tres años o hasta la fecha en que el alto directivo público cese en funciones por cualquier causal legal.

Tanto su suscripción como su seguimiento y evaluaciones anuales deberán sujetarse a las instrucciones que en la materia imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 14º.– Los Servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su registro, una copia de los convenios suscritos con los altos directivos públicos y de sus respectivas resoluciones aprobatorias, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la total tramitación de dicha resolución.

TÍTULO III
De los contenidos del Convenio de Desempeño

Artículo 15º.– El convenio de desempeño deberá contener, al menos, los antecedentes generales y los compromisos de desempeño del alto directivo público que se enuncian a continuación:

1) Antecedentes Generales:
   a) Individualización del ministro del ramo o del jefe superior del servicio, según corresponda.
   b) Individualización del alto directivo público.
   c) Identificación del cargo y de la institución respectiva.
   d) Fecha de nombramiento o prórroga del alto directivo público.
   e) Fechas de evaluación anuales y final del grado de cumplimiento del convenio de desempeño.
2) Compromisos de desempeño:
   a) Objetivos estratégicos.
   b) Indicadores y metas anuales.
   c) Ponderación asignada a cada meta.
   d) Medios de verificación.
   e) Supuestos en que se funda el convenio.

Artículo 16º.– La definición de los compromisos de gestión de los altos directivos públicos deberá tener en consideración, al menos, los siguientes aspectos:

1.- Desafíos del cargo y lineamientos para el convenio de desempeño establecidos en el perfil de selección.
2.- Definiciones de política pública establecidas por el Presidente de la República y/o ministros del ramo, en coherencia con la planificación, las definiciones presupuestarias y programas de mejoramiento de la gestión, que garanticen el buen funcionamiento de la institución.

En el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico, sus compromisos deberán contribuir a cumplir los objetivos y/o líneas de acción del primer nivel jerárquico en los ámbitos de su competencia, y garantizar el buen funcionamiento de la institución.

Artículo 17º.– Los convenios de desempeño deberán ser coherentes, tanto con los lineamientos internos del Ministerio y Servicio como con los lineamientos estratégicos emanados de la autoridad del sector para el desempeño del cargo.

Artículo 18º.– Cada objetivo podrá ser medido a través de uno o más indicadores y, por tanto, podrá tener una o más metas.

Los compromisos de gestión expresados en una o varias metas, deberán ser priorizados de acuerdo con su importancia en la gestión del alto directivo público, definiéndose ponderadores para cada una de las metas de los objetivos definidos.

La ponderación de cada objetivo será la sumatoria de los ponderadores de sus respectivas metas. La sumatoria de estos ponderadores deberá totalizar 100% para cada año de gestión, no pudiendo tener cada objetivo una ponderación inferior a un 10% y superior a un 30%.

Asimismo, las metas de los indicadores de cada objetivo, deberán ser desafiantes en relación a los resultados observados del cargo y/o institución y deberán expresar el mejoramiento progresivo en el periodo de gestión del alto directivo público.

TÍTULO IV
De las modificaciones al Convenio de Desempeño

Artículo 19º.– Los convenios de desempeño podrán modificarse, en cualquier tiempo, a solicitud del alto directivo público o del ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda.

Se considerarán como causas para modificar un convenio de desempeño, entre otras, las alteraciones en los supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, cambios en las condiciones acordadas originalmente que afecten el cumplimiento de los objetivos y cambios en las prioridades del sector y/o Servicio respectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, las modificaciones solicitadas a instancia del alto directivo público deberán justificarse fundadamente ante la autoridad competente, para efectos de evaluar la procedencia de su solicitud.

Artículo 20º.– Las modificaciones al convenio de desempeño se consignarán en un nuevo documento de convenio de desempeño. En él se mantendrán los compromisos, indicadores y metas que no se afectan, y se consignarán las modificaciones, ya sea en los objetivos, indicadores, metas y/o medios de verificación, a partir del año que se solicita dicha modificación. En su parte inferior, como nota, deberá dejarse constancia de las modificaciones efectuadas.

Artículo 21º.– El convenio de desempeño modificado deberá ser firmado por los suscriptores del convenio original y seguirá la misma tramitación que al efecto señala el artículo 12º del presente reglamento. Dicho documento deberá ser enviado a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

TÍTULO V
Del seguimiento y evaluación del desempeño del alto directivo público

Artículo 22º.– 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 las autoridades competentes y los términos del convenio de desempeño.

La evaluación del alto directivo público la realizará el ministro del ramo o jefe superior de servicio, según se trate de altos directivos del primer nivel o segundo nivel jerárquico.

Artículo 23º.– El jefe de servicio deberá realizar el seguimiento del cumplimiento de las metas acordadas en el convenio de desempeño y la retroalimentación respectiva con el propósito de utilizar el convenio de desempeño como una herramienta efectiva de gestión. A su vez, el ministro del ramo, deberá realizar dicho seguimiento, para cuyo efecto podrá solicitar la colaboración al Subsecretario respectivo.

Artículo 24º.– El alto directivo público deberá informar al ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda, a través de un informe de desempeño, 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 comprometidos en su convenio de desempeño, así como de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados.

Tratándose de cargos del primer nivel jerárquico, el ministro del ramo podrá delegar en el Subsecretario respectivo la facultad de solicitar al jefe superior de servicio instancias adicionales de coordinación a las establecidas en el inciso precedente, con el objeto de facilitar un diálogo permanente de desempeño. De igual forma, el jefe superior de servicio podrá establecer dichas instancias de coordinación con los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico.

No obstante, para efectos de lo previsto en el inciso tercero del artículo quincuagésimo séptimo de la ley Nº 19.882, durante el tercer año de ejercicio del cargo, el alto directivo público deberá entregar el informe de desempeño a que refiere el inciso primero de este artículo con 120 días de anticipación al vencimiento del periodo de nombramiento correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando un alto directivo público cese en su cargo antes de concluir su período de gestión, deberá entregar el informe de desempeño que dé cuenta de su gestión hasta la fecha de cese de sus funciones, cuyo contenido mínimo será el establecido en el artículo 25 del presente reglamento. Tal informe deberá ser entregado dentro del plazo que fije la autoridad competente.

Artículo 25º.– Los informes de desempeño deberán enviarse a la autoridad administrativa correspondiente, dando cuenta como mínimo de los siguientes aspectos: la cifra efectiva alcanzada para cada una de las metas comprometidas en cada año de gestión, sus correspondientes medios de verificación y una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de las metas comprometidas.

Artículo 26º.– El ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda, analizará el informe de desempeño del alto directivo público, las observaciones formuladas por éste en el proceso de seguimiento y retroalimentación e incorporará las precisiones que estime convenientes; pudiendo, si lo estima necesario, solicitar información adicional para determinar el grado de cumplimiento del convenio de desempeño.

Artículo 27º.– La evaluación definitiva del cumplimiento de las metas de gestión deberá realizarse una vez concluido el año de gestión del directivo público.

El informe de evaluación comparará las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo por parte del alto directivo público. El porcentaje de cumplimiento efectivo de cada meta de gestión se calculará mediante un cociente donde el numerador es el valor que tome el resultado obtenido en el período y el denominador es el valor de la meta comprometida, multiplicando este cociente por 100.

El nivel de cumplimiento global del directivo se calculará multiplicando el porcentaje de cumplimiento efectivo de cada una de las metas de gestión, por el ponderador que le haya sido asignado en el convenio, sumándose luego todos estos resultados parciales, y se expresará en un valor porcentual acumulado final.

La autoridad competente dispondrá de un plazo de 15 días para resolver sobre la evaluación de la gestión del alto directivo público de que se trate, contado este lapso desde la recepción del informe de desempeño.

Artículo 28º.- El grado de cumplimiento global de las metas acordadas en el convenio de desempeño se determinará en una resolución, la cual deberá dictarse en un plazo no superior a treinta días contado desde la fecha de entrega del informe de desempeño. Dicha resolución señalará el porcentaje final de cumplimiento del convenio de desempeño para el año en evaluación.

Copia de la resolución a que se refiere este artículo, deberá ser remitida a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su conocimiento y registro, dentro de los 5 días siguientes de la total tramitación de dicha resolución.

De igual forma, copia de la misma deberá remitirse a la unidad de personas y remuneraciones del Servicio respectivo, con el fin de proceder al cálculo de la remuneración del alto directivo público.

Artículo 29º.- El ministro del ramo podrá delegar en el Subsecretario respectivo, cuando lo estime conveniente, las facultades conferidas por la ley Nº 19.882 en materias de proposición, suscripción, seguimiento y evaluación de convenios de desempeño, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del DFL 1, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del texto legal antes citado, el Subsecretario que corresponda, en su calidad de colaborador inmediato del ministro del ramo respectivo, deberá prestar la colaboración que le sea requerida en materia de convenios de desempeño.

Artículo 30º.- La autoridad competente podrá renovar fundadamente el nombramiento del alto directivo público, conforme a lo dispuesto en el artículo quincuagésimo séptimo de la ley Nº 19.882, considerando las evaluaciones disponibles relativas al cumplimiento del convenio de desempeño. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo quincuagésimo octavo de dicha ley.

Artículo 31º.- Cada ministro del ramo o jefe superior del servicio, en coordinación con la Subsecretaría correspondiente, deberá diseñar, implementar y formalizar los mecanismos y procedimientos internos que permitan llevar a cabo una adecuada gestión y control del proceso de elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño y de la información acerca de su cumplimiento, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil en esta materia.

Artículo transitorio: Derógase a contar de la fecha de publicación del presente reglamento en el Diario Oficial, el decreto supremo Nº 1.580, de 2005, del Ministerio de Hacienda. No obstante lo anterior, los convenios de desempeño suscritos con anterioridad a esa fecha continuarán rigiéndose por el mencionado decreto supremo, a menos que las partes que lo hayan suscrito acuerden modificarlo a objeto de adecuar su contenido a la presente normativa. Con todo, a contar del primer día del cuarto mes de la entrada en vigencia del presente reglamento, a todos los convenios antes mencionados, hayan o no sido modificados, les serán aplicables las normas de seguimiento y evaluación contenidas en el Título V de este reglamento.

Anótese, tómese razón y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atte. a usted, Alejandro Micco Aguayo, Subsecretario de Hacienda.

iii) D.S. Nº 859/2005 (M. de Hacienda), que aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública[419]

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 Nª 19.882;

TITULO 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;

419 Publicado en el Diario Oficial de 12.12.2005.

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.

TITULO 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 10º. Cualquier consejero podrá solicitar al Presidente la inclusión de algún tema en tabla conforme a las funciones establecidas en la ley.

TITULO III:
De los profesionales expertos

Artículo 11º. 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 12º. 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.

TITULO IV:
De las obligaciones del Presidente, los Consejeros y el Secretario

Artículo 13º. 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 14º. 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.

TITULO V:
De las actas del Consejo

Artículo 15º. De los acuerdos que adopte el Consejo deberá dejarse constancia en el acta de la respectiva sesión.

Artículo 16º. 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.

iv) D.S. Nº 1029/2005 (M. de Hacienda), aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el artículo 5º, inciso 2º y 3º, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil[420]

Núm. 1.029.- Santiago, 8 de septiembre de 2005.- Visto: El artículo 32 Nº 8 y 35 de la Constitución Política de la República; el artículo 2º y los incisos segundo y tercero del artículo 5º de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la ley Nº 19.882;

Considerando:

1) Que, la ley Nº 19.882, que regula la nueva política de personal de los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, en el artículo vigésimo sexto creó la Dirección Nacional del Servicio Civil;

2) Que, el artículo 5º, inciso segundo, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, dispone la creación de 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;

3) Que, el artículo 5º, inciso tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil dispone la emisión de un reglamento, expedido a través del Ministerio de Hacienda, instrumento que deberá regular las funciones e integración del Comité Consultivo y la forma de designación de sus Miembros;

420 Publicado en el Diario Oficial de 14.11.2005.

Apruébase el siguiente reglamento que establece las normas para el funcionamiento, integración y forma de designación de los miembros del Comité Consultivo, conforme a lo establecido en los incisos segundo y tercero del artículo 5º, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la ley Nº 19.882.

Título I:
Disposiciones Generales

Artículo 1º.– Corresponderá al Comité Consultivo asesorar técnicamente, a requerimiento del Director Nacional del Servicio Civil, en todas aquellas funciones que el artículo 2º de su Ley Orgánica le encomienda, contenida en el artículo vigésimo sexto del título III de la ley Nº 19.882 y que se relacionen con la gestión de recursos humanos del sector público.

Artículo 2º.– Las propuestas del Comité Consultivo tendrán por contenido materias de diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con el perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Título II:
Funciones del Comité Consultivo

Artículo 3º.– Serán también funciones del Comité Consultivo las siguientes:

1. Constituir un espacio de análisis para las materias relativas a las funciones de personal de los servicios de la administración civil del Estado.
2. Recomendar a la Dirección Nacional del Servicio Civil estudios y análisis relativos a diagnosticar y proponer medidas tendientes al perfeccionamiento de la función pública.
3. Generar propuestas, a requerimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en los ámbitos de desarrollo de personas y gestión pública que permitan avanzar en la profesionalización de la gestión de recursos humanos en la administración civil del Estado.

Título III:
Integración del Comité Consultivo

Artículo 4º.– El Comité Consultivo estará integrado por los siguientes 8 miembros:

1. El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
2. Un representante de los Ministerios Secretaría General de la Presidencia, Hacienda, y Trabajo y Previsión Social, respectivamente, designados por la autoridad competente.
3. Un ex directivo de gobierno que posea experiencia en gestión de recursos humanos en el sector público, designado por el Director Nacional del Servicio Civil, y que no tenga control sobre la administración o participe en la propiedad de una empresa consultora inscrita en el registro que lleva la Dirección Nacional del Servicio Civil de acuerdo a la letra m) del artículo 2º, contenido en el artículo vigésimo séptimo de la ley 19.882.
4. Un experto en Recursos Humanos que se desempeñe en el sector público y que se caracterice por sus aportes a una gestión innovadora en el ámbito del desarrollo de las personas, designado por el Director Nacional del Servicio Civil.

5. Un representante de 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, propuesto por dicha organización.
6. Un representante de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios de las instituciones del sector salud regidas por el Estatuto Administrativo, que según el número de afiliados posea mayor representatividad, propuesto por dicha organización.
7. Un representante del área de Recursos Humanos del servicio que anualmente obtenga el Premio de Excelencia Institucional.

Para el caso de los funcionarios públicos que integren el Comité Consultivo, su designación será conforme a lo establecido en el artículo 7º de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley Nº 19.882.

La constitución del Comité Consultivo se formalizará mediante resolución del Director Nacional del Servicio Civil.

El período de duración en sus funciones de quienes integran el Comité Consultivo, excluyendo al Presidente y a su Secretario Ejecutivo, será de dos años desde su designación, a excepción del señalado en el punto 7 que será de un año. El mandato de quienes integran el Comité Consultivo podrá ser renovado.

Título IV:
De la Presidencia y la Secretaría Ejecutiva

Artículo 5º.- El Comité Consultivo será presidido por el Director Nacional del Servicio Civil y su Secretaría Ejecutiva estará a cargo del Subdirector de Desarrollo de las Personas, quien no tendrá derecho a voto.

Artículo 6º.- Corresponde al Presidente del Comité Consultivo:

a) Presidir las sesiones, dirigir los debates, someter a votación los asuntos que requieran pronunciamiento, abrir y clausurar las sesiones;

b) Solicitar al Comité los informes, pronunciamientos u opiniones en materias de su competencia.

Sin perjuicio de la información que su Presidente entregue, cada miembro del Comité Consultivo podrá recabar, sea directamente de él o a través de la Secretaría Ejecutiva, aquellos antecedentes que considere indispensables para desempeñar adecuadamente su cometido.

Artículo 7º.- Corresponderá a la Secretaría Ejecutiva del Comité:

a) Proporcionar el debido e integral apoyo técnico y administrativo a los miembros del Comité;
b) Confeccionar la tabla de cada sesión, según las indicaciones del Presidente del Comité Consultivo;
c) Levantar acta de cada sesión que se celebre, mantener el libro de actas y de correspondencia;
d) Efectuar citaciones a sesiones del Comité cuando corresponda y recibir las comunicaciones de inasistencia, y
e) Efectuar el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos, transcribirlos a quien corresponda y llevar su registro.

Artículo 8º.- El Presidente del Comité Consultivo como su Secretario Ejecutivo serán subrogados conforme a la normativa vigente.

Título V:
Organización y Funcionamiento

Artículo 9º.- El Comité Consultivo celebrará sesiones ordinarias al menos cuatro veces al año, cuyas citaciones serán realizadas por su Secretario Ejecutivo.

La citación a la respectiva sesión, incluyendo la tabla de materias a tratar, los proyectos de acuerdo y los antecedentes que los fundamentan, deberán enviarse a los miembros del Comité con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha en que se va a celebrar la respectiva sesión.

Artículo 10º.- 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 Comité Consultivo estará facultado para sesionar en lugares diferentes del domicilio de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 11º.- El Comité Consultivo deberá sesionar con la asistencia de a lo menos dos tercios de sus miembros, incluidos su Presidente y el Secretario Ejecutivo.

Artículo 12º.- El Comité Consultivo podrá celebrar sesiones a petición de su Presidente o a requerimiento escrito y fundado de a lo menos tres de sus miembros, cuando ello sea necesario, conforme a las funciones que la ley y el presente reglamento le encomiende. La citación señalada precedentemente deberá ser evacuada por el Secretario Ejecutivo con una antelación de a lo menos cinco días hábiles a la fecha en que se celebre la respectiva sesión.

Artículo 13º.- Cualquier miembro del Comité podrá solicitar a su Presidente la inclusión de algún tema en tabla conforme a las funciones establecidas en la ley y en este reglamento. Asimismo, el Presidente podrá invitar a las sesiones a expertos en materias específicas, que por su complejidad o relevancia requieran de su asesoría.

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.

v) D.S. N° 382/2004 (M. de Hacienda), que establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados[421]

Núm. 382.- Santiago, 23 de abril de 2004.- Vistos: El artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, el artículo 16 de la ley Nº 19.886, el artículo 19 bis de la ley Nº 18.834, el artículo cuadragésimo segundo, letra b) de la ley Nº19.882, el decreto supremo Nº 1.258 del Ministerio de Hacienda, de 2003 y el artículo segundo de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

421 Publicado en el Diario Oficial de 23.08.2004.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para el registro de consultores externos especializados en selección de personal para brindar asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos o para preparar y realizar directamente los mismos, en los procesos de selección de personas del Sistema Alta Dirección Pública y en los establecidos en la ley Nº 18.834:

TITULO I:
Disposiciones generales y definiciones

Definiciones

Artículo 1º.– Para los efectos del presente reglamento, se dará a las expresiones que se indican a continuación el significado que para cada uno de ellos se establece en este artículo.

a.- Consultores Externos especializados o simplemente consultores: Es la persona natural o jurídica inscrita en el registro a que se refiere el presente reglamento.

b.- Registro de Consultores externos especializados o registro: Nómina de las personas naturales o jurídicas y de los antecedentes que den cuenta de la vigencia de su inscripción.

c.- Trabajo de Asesoría: Asistencia Técnica especializada en selección de personal ejecutada por los consultores externos especializados.

Objeto del reglamento

Artículo 2º.– El presente reglamento tiene por objeto regular el registro de consultores externos especializados en selección de personal, que prestarán asesorías al Consejo de Alta Dirección Pública y a los servicios públicos regidos por la ley 18.834.

En el caso de los servicios públicos regidos por la ley 18.834, los consultores externos especializados podrán preparar o realizar los concursos directamente, pudiendo llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

En lo relativo a procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública, los consultores externos especializados podrán asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas.

Sujetos que rige este reglamento

Artículo 3º.– Este reglamento tendrá aplicación general y su uso será obligatorio para todas las instituciones afectas a la ley Nº 18.834, y para el Consejo de Alta Dirección Pública de conformidad a lo establecido en la ley Nº 19.882, cuando externalicen los respectivos procesos de selección de personal.

Asimismo, los consultores externos especializados inscritos en el presente Registro, que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil, estarán sometidos a la normativa de este reglamento, para efectos de su inscripción.

Sujetos que pueden inscribirse

Artículo 4º.- Podrán inscribirse en el Registro de consultores externos especializados las personas naturales o jurídicas que cumplan con los requisitos que se establecen en este reglamento.

TITULO II:
De la solicitud

Artículo 5º.- La solicitud de inscripción de los consultores externos especializados será dirigida al Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil y a ella se acompañará el formulario de inscripción con todos los datos, antecedentes y certificados requeridos.

Artículo 6º.- Los antecedentes que se deben acompañar a la solicitud son los siguientes:

a) Identificación, razón social en su caso y domicilio del consultor.
b) Documentos que acrediten en su caso la constitución legal y vigencia de la consultora.
c) Documentos por los cuales se acredita la personería del representante, en su caso.
d) Nómina del personal profesional perteneciente o asociado a la organización que efectivamente preste el servicio de asesoría en selección de personas, indicándose su nombre, nacionalidad, número de documento de identidad, experiencia, título y post títulos obtenidos.
e) Antecedentes que acrediten la experiencia de los consultores externos.

Artículo 7º.- Los consultores externos especializados deberán estar también inscritos en el registro electrónico que para estos efectos lleva la Dirección de Compras y Contratación Públicas.

Examen de la solicitud

Artículo 8º.- La Dirección Nacional del Servicio Civil examinará los antecedentes entregados por el postulante en los formularios de inscripción. La resolución de este Servicio será notificada por escrito al interesado.

Se podrá solicitar al postulante aclaraciones sobre su presentación, aporte de nuevos antecedentes o nuevos certificados. Estos nuevos antecedentes y aclaraciones deberán ser entregados a la Dirección.

Acreditación de experiencia de los Consultores Externos Especializados

Artículo 9º.- Los consultores externos que soliciten su inscripción en el Registro deberán demostrar ser especialistas en la labor que desempeñan, mediante la experiencia obtenida en trabajos ejecutados por ellos mismos en el sector público o privado, ya sea nacional o extranjero.

Los consultores externos especializados acreditarán su experiencia por alguno de los siguientes medios:

a) Antecedentes que acrediten los trabajos ejecutados en el sector público o privado, ya sea nacional o extranjero.
b) Antecedentes que acrediten los trabajos ejecutados directamente por el personal de nómina de la Consultora.
c) Certificaciones de servicios otorgados emanada de organizaciones contratantes.
d) Certificaciones de trabajos ejecutados en el extranjero.

e) Antecedentes que aporten los consultores externos especializados absorbidos por otra consultora que se está inscribiendo, como también la que aporten las entidades predecesoras a esta última, producto de una fusión.

Artículo 10º.– Respecto de la certificación señalada en la letra c) del artículo precedente, los antecedentes deben contener especificaciones respecto de la organización que contrató los servicios, el nombre del trabajo de asesoría, la fecha de inicio y de término y una breve descripción del trabajo que permita identificar sus alcances y temáticas.

Artículo 11º.– Respecto de la certificación señalada en la letra d) del artículo 9 de este reglamento, los antecedentes deben estar traducidos en idioma español, legalizados y visados, según corresponda, de conformidad con la legislación chilena.

Vigencia de la inscripción

Artículo 12º.– La inscripción estará vigente mientras la Dirección Nacional del Servicio Civil no elimine del Registro a algún consultor externo especializado en razón de haberse perdido alguna de las condiciones que posibilitaron su inscripción. Para estos efectos la Dirección Nacional del Servicio Civil, dentro de los 10 primeros días del mes de marzo de cada año, publicará en su página web institucional o a través de otros medios, un listado con las entidades que mantienen su inscripción vigente.

Artículo 13º.– Una Consultora Externa Especializada que hubiere sido eliminada del Registro, para incorporarse nuevamente a él deberá efectuar el trámite de inscripción en idénticas condiciones que los que postulan por primera vez.

La Dirección Nacional del Servicio Civil, en cualquier tiempo, podrá solicitar a los consultores externos especializados inscritos la información pertinente para actualizar los antecedentes de acuerdo a lo indicado en el artículo 6º de este reglamento. Será obligación de los consultores externos especializados el cumplimiento de esta disposición; en caso contrario, se eliminará su respectiva inscripción.

Artículo 14º.– Los consultores externos especializados podrán solicitar certificados que acrediten su inscripción en el Registro y su vigencia a una fecha determinada, que serán emitidos por el Director Nacional del Servicio Civil.

Artículo 15º.– La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá cobrar por la emisión de estos certificados un monto equivalente al costo de su emisión, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 83 de la ley 18.768.

TITULO III:
Características del Registro

Artículo 16º.– El Registro de consultores externos especializados es común y único para todas las instituciones afectas a la ley Nº 18.834 y para el Consejo de Alta Dirección, de acuerdo a lo prescrito por la ley Nº 19.882, se radicará en la Dirección Nacional del Servicio Civil y será de conocimiento público.

Artículo 17º.- Todos los documentos derivados del procedimiento de registro, que la Consultora deba entregar, serán mantenidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 18º.– Se podrá acceder a este registro a través de la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil y en las dependencias de esta institución.

Facultades de la Dirección Nacional del Servicio Civil relativas al Registro

Artículo 19º.– La Dirección Nacional del Servicio Civil tendrá las siguientes atribuciones en relación con este Registro:

a) Administrar el Registro de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
b) Inscribir los consultores externos especializados.
c) Mantener y actualizar la información.
d) Eliminar del Registro los consultores externos especializados cuando corresponda según este reglamento.
e) Supervigilar el cumplimiento, por parte de los consultores externos especializados, de las disposiciones de este reglamento.
f) Otorgar certificados de vigencia y de inscripción.
g) Comunicar periódicamente a los Servicios Públicos y al Consejo de Alta Dirección respecto de la información contenida en el registro.

TITULO IV:
De las evaluaciones del trabajo de asesoría

Artículo 20º.– Los servicios públicos y el Consejo de Alta Dirección Pública emitirán informes a la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto del desempeño de los consultores externos especializados que hubieren contratado en sus respectivos procesos de selección de personal. Dicha información se reflejará en una hoja de vida respecto de cada consultora externa, la que deberá considerarse obligatoriamente en todo proceso de licitación en que éstas participen.

Artículo final

Artículo 21º.– La información que deben entregar los servicios de acuerdo a lo señalado en el artículo precedente, se sujetará a las directrices que para estos efectos señale la Dirección Nacional del Servicio Civil.

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.

d) Extractos de la Ley N° 20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil[422]

Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.882, que Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica:

(...)[423]

Artículo 2.- Incorpóranse al Sistema de Alta Dirección Pública del Título VI de la ley N° 19.882, los siguientes servicios, en los niveles jerárquicos que se indican:

1) Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Instituto Nacional de la Juventud, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Dirección del Trabajo y Fondo Nacional de Salud: estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de segundo nivel de jerarquía, incluidos los cargos de directores regionales.
2) Servicio Nacional de Menores: estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de directores regionales.
3) Dirección Nacional del Servicio Civil: estarán afectos al Sistema sólo los cargos de subdirectores.
4) Dirección General de Obras Públicas y Dirección de Planeamiento: estarán afectos al Sistema sólo los cargos del segundo nivel de jerarquía.
5) Los subdirectores del Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Artículo 3.- El personal que se desempeñe en labores de jefatura de los programas identificados en la ley de Presupuestos del Sector Público y que se encuentre radicado en una subsecretaría, estará sujeto al proceso de selección que se indica en este artículo, siempre que dichos programas cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Que su presupuesto anual represente, al menos, el 10 por ciento de aquel asignado por la ley de Presupuestos del Sector Público a la subsecretaría en la que se encuentre radicado.
b) Que su jefatura no esté delegada en algún funcionario que pertenezca a la planta directiva de la subsecretaría respectiva.

Con el objeto de identificar los programas a cuyas jefaturas se le aplicará esta norma, en el mes de diciembre de cada año el Ministerio de Hacienda deberá dictar una resolución exenta que los individualice.

El proceso de selección del personal señalado en el inciso primero se regirá por las normas siguientes:

a) El subsecretario del ramo deberá definir el perfil profesional que deberán cumplir los candidatos al cargo, el cual será aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública.
b) El proceso de selección se realizará mediante concurso abierto y se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales y el sitio electrónico de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

422 Publicado en el Diario Oficial de 20.10.2016.
423 Para facilitar su comprensión los cambios a la Ley N° 19.882 se incorporaron directamente al texto de esta Ley, incluido más arriba.

c) El proceso de selección será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del ministro del ramo, un representante del subsecretario respectivo y un representante del Consejo de Alta Dirección Pública elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo. El comité requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

d) El comité de selección propondrá al subsecretario una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer.

e) El subsecretario dispondrá de un plazo máximo de veinte días hábiles, contado desde la recepción de la nómina de candidatos, para nombrar a una de las personas propuestas por el comité de selección.

f) El subsecretario podrá declarar desierto un proceso de selección. Este se entenderá desierto cuando dicha autoridad no se pronuncie dentro del plazo dispuesto en la letra e). En estos casos se deberá convocar a un nuevo proceso de selección.

En caso que la jefatura de los programas quede vacante por cualquier causal, el Subsecretario respectivo podrá nombrar un reemplazante por el plazo máximo de noventa días sin sujeción a las disposiciones de este artículo.

Mediante un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, se regularán los factores de selección que, a lo menos, deberán considerarse en los procesos; la publicidad de los concursos; las normas de funcionamiento del comité de selección, y todas aquellas necesarias para la realización de los concursos.

Artículo 4.- Los cargos de fiscal y de gerentes de la Corporación de Fomento de la Producción serán seleccionados según las normas aplicables a los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico contenidas en el Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882. En este caso, el comité de selección estará integrado por un representante de dicha Corporación, un representante del Ministro de Economía, Fomento y Turismo y un integrante del Consejo de Alta Dirección Pública.

Lo dispuesto en el inciso anterior comenzará a regir para los procesos de selección que se inicien a contar de la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 5.- Sustitúyese, en el artículo 2 del decreto con fuerza de ley N° 26, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil, la frase "a lo menos, diez semestres de duración", por la siguiente: "a lo menos, ocho semestres de duración".

Artículo 6.- Para ejercer el cargo de secretario regional ministerial se requerirá estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, sin perjuicio de otros requisitos que pueda establecer la ley para ejercer dicho cargo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable respecto de los nombramientos de cargos de secretario regional ministerial que se realicen a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 7.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 4 de la ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, por el siguiente:

"El Superintendente de Seguridad Social será nombrado por el Presidente de la República de conformidad a lo establecido en el Título VI de la ley N° 19.882. Al efecto, el Superintendente tendrá el grado 1° de la escala de fiscalizadores correspondiente al primer nivel jerárquico, y los cargos de fiscal e intendentes serán nombrados por dicho Superintendente, y tendrán el grado 2° de la escala de fiscalizadores correspondiente al segundo nivel jerárquico.".

Artículo 8.- Modifícase el artículo 14 de la ley N° 15.076, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2001, del Ministerio de Salud, de la siguiente manera:

a) Reemplázase su inciso cuarto por el siguiente:

   "Igualmente, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración, los profesionales funcionarios que sean nombrados en cargos provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.".

b) Suprímese su inciso quinto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882 entrará en vigencia en el periodo presidencial siguiente a la fecha de publicación de esta ley.

Las modificaciones introducidas en los incisos tercero y cuarto del artículo cuadragésimo quinto de la ley N° 19.882 entrarán en vigencia a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo segundo.- Las modificaciones introducidas en el artículo cuadragésimo séptimo de la ley N° 19.882 respecto de las incompatibilidades no serán aplicables a los consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública que se encuentren en funciones a la fecha de publicación de esta ley. Sin embargo, sí continuarán afectos a las incompatibilidades vigentes a la época de su designación.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, los consejeros a que se refiere dicho inciso deberán realizar la declaración de intereses y patrimonio que dispone el artículo cuadragésimo séptimo de la ley N°19.882 dentro de los tres meses siguientes a la publicación de esta ley.

Artículo tercero.- Las modificaciones introducidas en el inciso quinto del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N° 19.882 se aplicarán respecto de los nombramientos en cargos de alta dirección pública que se realicen a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo cuarto.- Las modificaciones introducidas en el artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882 entrarán en vigencia a contar de la fecha de publicación de la presente ley.

Los cargos de alta dirección pública cuyos nombramientos se hayan provisto transitoria y provisionalmente conforme al artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882 vigente con anterioridad a la fecha de publicación de esta ley, seguirán rigiéndose por las normas aplicables a la época de su nombramiento.

Artículo quinto.- Los convenios de desempeño de los altos directivos públicos que se encuentren vigentes a la fecha de publicación de esta ley se regirán por las normas en vigor a la época de

su nombramiento. Sin embargo, los convenios que se suscriban con motivo de la prórroga de sus nombramientos se ajustarán a las normas vigentes a la fecha de dicha prórroga.

Artículo sexto.– Las modificaciones introducidas en el artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882 no se aplicarán a los altos directivos públicos que se encuentren nombrados a la fecha de publicación de la presente ley. En los casos anteriores, continuarán rigiéndose por las normas vigentes con anterioridad a la publicación de esta ley y sólo comenzarán a aplicarse las modificaciones introducidas al referido artículo sexagésimo quinto una vez que los cargos queden vacantes por cualquier causal.

Artículo séptimo.– Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de seis meses 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 los cargos que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública para los servicios públicos señalados en el artículo 2, de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

Artículo octavo.– Al momento de incorporar un cargo al Sistema de Alta Dirección Pública de conformidad al artículo anterior, los funcionarios que se encuentren desempeñándolos mantendrán su nombramiento y seguirán afectos a las normas que les fueren aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las disposiciones del Título VI de la ley N° 19.882, cuando cesen por cualquier causa.

Mientras los cargos calificados como de alta dirección pública en virtud del artículo anterior no se provean conforme a las normas del Sistema, los funcionarios que los sirvan continuarán percibiendo las remuneraciones propias del régimen al cual se encuentran afectos.

Artículo noveno.– 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 y suscritos por el Ministro de Salud, pueda crear los cargos de director de hospital, subdirector médico de hospital y subdirector administrativo de hospital, en las plantas de personal de los Servicios de Salud siguientes: Libertador General Bernardo O'Higgins, Concepción, Metropolitano Sur Oriente, Metropolitano Occidente, Metropolitano Central, Metropolitano Oriente y Magallanes. Dichos cargos serán de segundo nivel jerárquico y estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública. Además, en el ejercicio de esta facultad se podrán establecer los requisitos de ingreso y promoción de dichos cargos.

Artículo décimo.– El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, durante el primer año presupuestario de vigencia, se financiará con los recursos de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de Salud, según corresponda. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dichos presupuestos en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos.

Increméntase en 12 cupos la dotación máxima de personal vigente de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo undécimo.– Dentro del plazo de un año desde la publicación de esta ley, el Presidente de la República deberá enviar al Congreso Nacional un proyecto de ley para fortalecer el sistema de Empresas Públicas, el cual tendrá por objetivo, entre otros, permitir una mejor representación de los derechos y deberes del Estado en su rol de propietario e incorporar mecanismos de reclutamiento y selección basados en el mérito, para la designación de los directores de las empresas públicas dependientes del sistema, incluyendo la incorporación de directores independientes.

Artículo duodécimo.– Dentro del plazo de un año desde la publicación de esta ley, el Presidente de la República deberá enviar al Congreso Nacional un proyecto de ley que incorpore mecanismos de reclutamiento y selección basados en el mérito en el ámbito municipal.

Artículo decimotercero.– Los cargos de fiscal e intendentes de la Superintendencia de Seguridad Social que a la fecha de publicación de la presente ley se encontraren nombrados continuarán rigiéndose por las normas aplicables a la fecha de su designación, y no les será aplicable la modificación del artículo 4 de la ley Nº 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, introducida por el artículo 7 de esta ley.

Artículo decimocuarto.– El artículo sexagésimo sexto bis de la ley Nº 19.882, incorporado por el numeral 29 del artículo 1 de esta ley, se aplicará respecto de las convocatorias a concursos que se realicen con posterioridad a la publicación de la misma.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1 del Artículo 93 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, 3 de octubre de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Alejandro Micco Aguayo, Subsecretario de Hacienda.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, correspondiente al boletín Nº 10.164-05

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 preventivo de constitucionalidad, respecto de los artículos 1, números 2, 7, 8, 10 y 16, y segundo transitorio del proyecto de ley y por sentencia de 22 de septiembre de 2016, en los autos Rol Nº 3186-16-CPR.

Se declara:

1º. Que el artículo 1º del proyecto de ley, en sus numerales 1º, literal w), que modifica el artículo 2º del artículo vigésimo sexto; 2º, que modifica el artículo 4º del artículo vigésimo sexto; 5º, que agrega un nuevo artículo trigésimo sexto bis; 7º, que modifica el artículo cuadragésimo segundo; 8º, que introduce diversas enmiendas al artículo cuadragésimo tercero; 10º, incisos primero, tercero y cuarto, que sustituye el artículo cuadragésimo séptimo; 16º, que modifica el artículo quincuagésimo segundo; y, 25º, que agrega nuevos incisos al artículo sexagésimo segundo, todos, en referencia a la ley Nº 19.882, son conformes con la Constitución Política.

2º. Que el artículo 3º permanente del proyecto de ley es constitucional.

3º Que el artículo segundo transitorio es constitucional.

4º. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, de las disposiciones contenidas en el artículo 1º, con la excepción de sus numerales 1º, literal w); 2º; 5º; 7º; 8º; 10º, incisos primero, tercero y cuarto; 16º; y, 25º; así como en los artículos 2º; 4º; 5º; 6º; 7º; y, 8º permanentes; y todas las disposiciones transitorias, salvo el artículo segundo, por no versar sobre materias propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, 22 de septiembre de 2016.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.

i) D.S. N° 115/2017 (M. de Hacienda), que aprueba reglamento que regula los procesos de selección al que deberán sujetarse las jefaturas de programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 20.955[424]

Vistos:

Los artículos 32 número 6 y 35 de la Constitución Política de la República; en las letras c), d), i), p) y y) del artículo 2 del Título III, de la ley Nº 19.882 y el artículo 3 de la ley Nº 20.955;

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento que regirá los procesos de selección al que deberán sujetarse las Jefaturas de Programa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley Nº 20.955.

TÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1.– Se sujetará a las disposiciones del presente reglamento el proceso para la selección del personal que se desempeñe en las labores de jefatura de los programas identificados en la ley de Presupuestos del Sector Público y que se encuentre radicado en una subsecretaría, siempre que dichos programas cumplan con los siguientes requisitos copulativos, establecidos en el inciso primero del artículo 3 de la ley Nº 20.955:

a) Que su presupuesto anual represente, al menos, el 10 por ciento de aquel asignado por la Ley de Presupuestos del Sector Público a la subsecretaría en la que se encuentre radicado.

b) Que su jefatura no esté delegada en algún funcionario que pertenezca a la planta directiva de la subsecretaría respectiva.

Artículo 2.– Con el objeto de identificar los programas a cuyas jefaturas aplicará el proceso regulado en el presente reglamento, en el mes de diciembre de cada año, el Ministerio de Hacienda dictará una resolución exenta que los individualice, remitiendo copia a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 3.– Los procesos de selección regulados en el presente reglamento serán realizados por la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que prestará el debido apoyo administrativo y técnico para su realización.

Artículo 4.– En caso de producirse una vacante, el subsecretario del ramo, dentro de los cinco días siguientes, deberá informar por escrito a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de dar inicio al respectivo proceso de selección.

TÍTULO II
Del procedimiento y de los postulantes

Artículo 5.– El proceso de selección se realizará mediante concurso abierto y se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales y el sitio electrónico de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

424 Publicado en el Diario Oficial de 27.05.2017.

En los anuncios se especificará el cargo que se trata de proveer y se dará información suficiente, entre otros elementos, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditar el cumplimiento de las exigencias previstas en el perfil, dejándose expresa constancia que no se trata de un cargo adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública.

Durante el tiempo que dure la convocatoria, si así lo determinare fundadamente el Consejo de Alta Dirección Pública, podrá efectuarse la búsqueda de candidatos por empresas especializadas registradas en dicha Dirección a las que se les proporcione el perfil de cargo respectivo, cuya designación corresponderá al Consejo de Alta Dirección Pública.

Artículo 6.– 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 lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 7.– La postulación deberá efectuarse a través de los medios y utilizando los formularios que al efecto disponga la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los postulantes deberán proporcionar íntegra y oportunamente los antecedentes relativos a la postulación.

Efectuada una postulación, no se podrá modificar ni anexar nuevos antecedentes. Todo candidato podrá desistirse de su participación en el proceso de selección, por medio de una manifestación de voluntad escrita e inequívoca en tal sentido, lo que no afectará futuras postulaciones.

Artículo 8.– Todos los postulantes al cargo participarán en el proceso de selección en igualdad de condiciones.

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.

Artículo 9.– Los procesos de selección regulados por el presente reglamento se regirán, en materia de publicidad o confidencialidad, en su caso, por lo dispuesto en el artículo quincuagésimo quinto de la ley Nº 19.882, de conformidad a lo prevenido en el inciso quinto de dicha disposición legal.

TÍTULO III
Del perfil profesional y factores de selección

Artículo 10.– El subsecretario del ramo deberá definir el perfil profesional que deberán cumplir los candidatos al cargo, el cual será aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Artículo 11.– Para la elaboración del perfil, el subsecretario del ramo deberá sujetarse a los formatos y lineamientos proporcionados al efecto por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 12.– Sin perjuicio de lo dispuesto en artículo precedente, el perfil profesional deberá considerar, a lo menos, los siguientes factores deseables para la evaluación de los postulantes, con su respectiva ponderación:

a. la formación educacional;
b. la experiencia profesional, y
c. atributos específicos para el desempeño de la función.

Además, deberá señalar los antecedentes requeridos para acreditar el cumplimiento de las competencias exigidas, así como una descripción de la institución, del programa y del cargo, y los requerimientos generales y específicos que se derivan de ellos.

Artículo 13.– La propuesta de perfil deberá remitirse a la Dirección Nacional del Servicio Civil dentro del plazo de quince días hábiles contado desde la vacancia del cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, si producida la vacancia, el subsecretario del ramo no envía una propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil dentro del plazo previsto en el inciso precedente, se entenderá vigente el último perfil aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública para el cargo concursado. Para cumplir con lo dispuesto en este artículo, en el mes de enero de cada año, deberán remitirse al Consejo de Alta Dirección Pública los perfiles actualizados de los cargos a que hace referencia el presente reglamento.

Artículo 14.– Los perfiles aprobados por el Consejo deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

TÍTULO IV
Del comité de selección y su funcionamiento

Artículo 15.– El proceso de selección será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del ministro del ramo, un representante del subsecretario respectivo y un representante del Consejo de Alta Dirección Pública elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo.

Artículo 16.– El comité requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.

Artículo 17.– El ministro y subsecretario deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los nombres de sus respectivos representantes en el comité de selección, dentro de diez días hábiles siguientes a la vacancia del cargo respectivo.

Artículo 18.– El comité de selección propondrá al subsecretario una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el comité podrá declarar, en cualquiera de sus etapas, desierto un proceso de selección, si no se reúnen, al menos, tres candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva, caso en cual se convocará a un nuevo proceso de selección.

TÍTULO V
De la evaluación y criterios de selección

Artículo 19.– La Dirección Nacional del Servicio Civil efectuará un análisis previo de admisibilidad de las postulaciones en el caso de que los cargos cuenten con un requisito legal para su desempeño.

El Consejo de Alta Dirección Pública podrá resolver la contratación de empresas consultoras expertas en selección de personal, inscritas en el Registro administrado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, para realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección.

Artículo 20.– El resultado de la evaluación se expresará en un puntaje. El comité de selección, de conformidad a los resultados obtenidos, determinará los candidatos que avanzan a la fase siguiente del proceso.

TÍTULO VI
De la conformación de nómina y del nombramiento

Artículo 21.– El comité de selección propondrá al subsecretario una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer.

Artículo 22.– Sólo podrán integrar la nómina aquellos candidatos que respondan al perfil profesional definido y hayan acreditado el cumplimiento de las exigencias previstas en el mismo.

Artículo 23.– El subsecretario dispondrá de un plazo máximo de veinte días hábiles, contado desde la recepción de la nómina de candidatos, para nombrar a una de las personas propuestas por el comité de selección.

En el mismo plazo, podrá declarar desierto un proceso de selección. Este se entenderá desierto cuando dicha autoridad no se pronuncie dentro del plazo dispuesto en el inciso precedente. En estos casos, se deberá convocar a un nuevo proceso de selección.

Si después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con algunos de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, el subsecretario podrá solicitar a la Dirección Nacional del Servicio Civil complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido.

Artículo 24.– Los jefes de programas, seleccionados de conformidad a este reglamento, deberán someterse a un nuevo proceso de selección luego de transcurridos tres años en el cargo. No se requerirá la realización de dicho proceso cuando mediante resolución fundada del subsecretario respectivo, lo renueve en el cargo considerando el buen desempeño en el mismo. Lo anterior, sólo podrá aplicarse hasta completar un período total de máximo seis años en el cargo, luego de lo cual deberá aplicarse el mecanismo de selección dispuesto en este reglamento.

Artículo 25.– Los reclamos de los postulantes derivados de los procesos de selección regulados en el presente reglamento, serán conocidos y resueltos por el Consejo de Alta Dirección Pública en los mismos términos establecidos en el artículo quincuagésimo sexto de la ley Nº 19.882. Lo anterior, sin perjuicio de otras vías de impugnación que disponga la ley.

Artículo único transitorio.– Al personal que se encuentre desempeñando el cargo de jefe de programa a la fecha de la publicación del presente reglamento sólo se le aplicará el proceso de selección regulado en el artículo 3 de la ley Nº 20.955, a contar del tercer año de publicada la presente normativa o cuando el cargo quede vacante por cualquier causal si esto ocurriere antes de la fecha precedentemente indicada.

Anótese, tómese razón y comuníquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Alejandro Micco Aguayo, Subsecretario de Hacienda.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Cursa con alcance el decreto Nº 115, de 2017, del Ministerio de Hacienda

Nº 18.251.- Santiago, 19 de mayo de 2017.

Esta Contraloría General ha dado curso al acto del rubro, que aprueba el reglamento que regula los procesos de selección a que deberán sujetarse las jefaturas de programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º de la ley Nº 20.955, por cuanto se ajusta a derecho, pero cumple con precisar que el último de los imperativos del decreto en estudio debe ser Publíquese, y no como se señala en dicho instrumento (aplica criterio contenido en los dictámenes Nºs. 13.075, de 2011 y 28.720, de 2014, ambos de este origen).

Con el alcance que antecede se ha tomado razón del acto administrativo del epígrafe.

Saluda atentamente a Ud., Jorge Bermúdez Soto, Contralor General de la República.

Al señor Ministro de Hacienda Presente.

e) Extractos del Texto refundido de la Ley N° 10.336, de Organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, fijado por el D.S. N° 2.421/1964, M. de Hacienda[425]

TÍTULO I
Objetivo y organización

Artículo 5°, inciso 3°.- En los casos en que el Contralor informe a petición de parte o de jefaturas de Servicio o de otras autoridades, lo hará por medio de dictámenes".

Artículo 6°.- Corresponderá exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo, y con el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen.

Del mismo modo, le corresponderá informar sobre cualquier otro asunto que se relacione o pueda relacionarse con la inversión o compromiso de los fondos públicos, siempre que se susciten dudas para la correcta aplicación de las leyes respectivas.

La Contraloría no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que estén sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia, que son de la competencia del Consejo de Defensa del Estado, sin perjuicio de las atribuciones que, con respecto a materias judiciales, reconoce esta ley al Contralor.

De acuerdo con lo anterior, sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa en las materias a que se refiere al artículo 1°.

425 Publicado en el Diario Oficial de 10.07.1964.

Artículo 7°.- El Contralor General tendrá competencia exclusiva en la investigación, examen, revisión y determinación de todos los créditos y deudas del Fisco; en el examen y juzgamiento de todas las cuentas de los empleados que custodien, administren, recauden o inviertan rentas, fondos o bienes fiscales, municipales y de la Beneficencia Pública, o de toda persona o entidad que deba rendir sus cuentas a la Contraloría o que esté sometida a su fiscalización.

Los funcionarios o entidades que, sin recibir o percibir directamente rentas, fondos o bienes de los mencionados en el inciso anterior, tuvieren, sin embargo, intervención en el oportuno ingreso de estos valores en Tesorería o en la debida incorporación de esos bienes en los inventarios, deberán dar cuenta a la Contraloría de todos los roles que al efecto confeccionen o de todas las órdenes que expidan.

Artículo 8°.- Las resoluciones definitivas que dentro de su competencia dicte el Contralor no serán susceptibles de recurso alguno ante otra autoridad.

Para practicar los actos de instrucción necesarios dentro de las investigaciones que ordene, el Contralor podrá, por sí o por intermedio de los inspectores o delegados, solicitar el auxilio de la fuerza pública, la cual será prestada por la autoridad administrativa correspondiente en la misma forma que a los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Artículo 9°.- El Contralor General estará facultado para dirigirse directamente a cualquier Jefe de Oficina o a cualquier funcionario o persona que tenga relaciones oficiales con la Contraloría o que le haya formulado alguna petición, a fin de solicitar datos e informaciones o de dar instrucciones relativas al Servicio.

El Contralor podrá solicitar de las distintas autoridades, jefaturas de Servicios o funcionarios, los datos e informaciones que necesite para el mejor desempeño de sus labores y podrá, también, dirigirse a cualquiera autoridad o funcionario para impartir instrucciones relativas a la fiscalización que legalmente le corresponda.

La falta de observancia oportuna de estos requerimientos podrá ser sancionada directamente por el Contralor General con la medida disciplinaria de multa de hasta quince días de remuneraciones, sin perjuicio de que, si lo estima procedente, pueda disponerse la suspensión, sin goce de remuneraciones, del funcionario responsable de tal omisión, hasta que se le remitan los antecedentes o informes requeridos.

Las normas que establezcan el secreto o reserva sobre determinados asuntos no obstarán a que se proporcione a la Contraloría General la información o antecedente que ella requiera para el ejercicio de su fiscalización, sin perjuicio de que sobre su personal pese igual obligación de guardar tal reserva o secreto[426].

Sin perjuicio de la facultad que le concede el inciso 1°, es obligación del Contralor emitir por escrito su informe, a petición de cualquier Jefe de Oficina o de Servicio, acerca de todo asunto relacionado con los presupuestos; con la administración, recaudación, inversión o destinación de fondos, rentas o cualesquiera bienes de los indicados en el inciso 1°, del artículo 7°; con la organización y funcionamiento de los Servicios Públicos; con las atribuciones y deberes de los empleados públicos, o con cualquiera otra materia en que la ley le dé intervención a la Contraloría.

Estos informes serán obligatorios para los funcionarios correspondientes, en el caso o casos concretos a que se refieran.

426 Incisos 3° y 4° agregados por la letra A) del artículo 1° del Decreto Ley N° 38, de 1973.

Artículo 10°.- El Contralor General tomará razón de los decretos supremos y de las resoluciones de los Jefes de Servicios, que deben tramitarse por la Contraloría, representará la inconstitucionalidad o ilegalidad de que puedan adolecer, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de su recepción, que el Contralor podrá prorrogar hasta por otros quince días, si existiesen motivos graves y calificados, mediante resolución fundada. No obstante, deberá darles curso cuando, a pesar de su representación, el Presidente de la República insista con la firma de todos sus Ministros.

En caso de insistencia, se consignará el hecho en la Cuenta Pública de su Gestión que la Contraloría General presentará anualmente.

El Contralor deberá, en todo caso, dar cuenta a la Cámara de Diputados y al Presidente de la República de estos decretos dentro de los treinta días de haber sido dictados, enviando copia completa de ellos y de sus antecedentes.

La Contraloría enviará semestralmente a la Cámara de Diputados una lista de los decretos que no hubieren sido despachados dentro del plazo señalado en el inciso 1°, con indicación de los motivos del retraso.

No obstante, el Contralor General podrá eximir a uno o más Ministerios o Servicios del trámite de la toma de razón de los decretos supremos o resoluciones que concedan licencias, feriados, y permisos con goce de sueldos, o que se refieran a otras materias que no considere esenciales. Tratándose de decretos supremos, la exención sólo podrá referirse a decretos firmados "por orden del Presidente de la República". Esta exención podrá ser concedida por plazos determinados y dejada sin efecto por el Contralor, de oficio o a petición del Presidente de la República, según sea el uso que se haga de tal liberalidad.

La resolución del Contralor deberá ser fundada y en ella se fijarán las modalidades por las cuales se fiscalice la legalidad de dichos decretos o resoluciones y, además, deberá dar cuenta a la Cámara de Diputados, cada vez que haga uso de esta facultad, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política de la República[427].

El Contralor General, de oficio o a petición del Presidente de la República, podrá, por resolución fundada, autorizar que se cumplan antes de su toma de razón los decretos o resoluciones que dispongan medidas que tiendan a evitar o a reparar daños a la colectividad o al Estado, originados por terremotos, inundaciones, incendios, desastres, calamidades públicas u otras emergencias; o medidas que perderían su oportunidad o estarían expuestas a desvirtuarse si no se aplicaren inmediatamente, siempre que no afecten derechos esenciales de las personas. El decreto o resolución que se acoja a la autorización prevista en este inciso deberá expresar las circunstancias en que se funda.

Si en los casos indicados en el inciso precedente la Contraloría no da curso al decreto o resolución, podrá perseguir la responsabilidad administrativa del Jefe que la dictó, o pondrá el hecho en conocimiento del Presidente de la República y de la Cámara de Diputados cuando se trate de decreto supremo. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades que fueren pertinentes y de la facultad para insistir a que se refiere el inciso 1° de este artículo[428].

427 La disposición citada debe entenderse actualmente referida al artículo 52 de la Constitución Política de la República de Chile, según texto fijado por D.S. N° 100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en Diario Oficial de 22.09.2005.

428 Los incisos 1°, 3° y 6° fueron modificados por el art. 1° de la Ley N° 19.817 (D.O. 26.07.2002). Los incisos 2° y 7° a 10° fueron reemplazados por la misma norma, quedando el texto que se incluye en esta versión.

Artículo 10º A.– La toma de razón y el registro podrán realizarse a través de técnicas, medios y procedimientos que consideren el empleo de documentos y firmas electrónicas. El Contralor General establecerá, mediante resolución, los actos administrativos cuya toma de razón o registro podrán efectuarse electrónicamente y los servicios que, previo convenio, someterán tales actos a dicha tramitación. También determinará los medios de verificación y la forma para acreditar el cumplimiento de los requisitos legales que precisen los actos administrativos antes señalados. Asimismo, dispondrá el tipo de comunicación, formas y demás materias que requieran la toma de razón o registro electrónicos, pudiendo incluir para determinados actos sistemas automatizados que los realicen.

La toma de razón y el registro electrónicos deberán ajustarse a la normativa técnica establecida en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la ley Nº 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma[429].

Artículo 10º B.– Para la toma de razón o registro que empleen firma electrónica, los requisitos que deban cumplir los actos administrativos se verificarán mediante consulta en línea a registros o bancos de datos que permitan su tratamiento.

Si la consulta en línea indicada en el inciso anterior no fuere posible, la existencia de los antecedentes que acrediten el cumplimiento de tales requisitos será verificada y certificada por el ministro de fe designado para estos efectos por el respectivo jefe superior del servicio. Realizadas las correspondientes verificaciones y certificaciones por el ministro de fe, los mencionados antecedentes serán digitalizados e incorporados al procedimiento de toma de razón o registro electrónicos correspondiente. El ministro de fe que certificare antecedentes inexistentes, notoriamente falsos o ilegibles, o a los que les falten los requisitos o formalidades legales para su validez, incurrirá en responsabilidad administrativa por infracción grave al principio de probidad, sin perjuicio de las responsabilidades penales correspondientes.

Tratándose del requisito establecido en la letra c) del artículo 12 de la ley Nº18.834, se presumirá su cumplimiento, debiendo el interesado acompañar el certificado emitido por un prestador institucional de salud dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la toma de razón o registro electrónicos del respectivo acto administrativo. El ministro de fe del servicio deberá certificar el cumplimiento de esta obligación, debiendo archivarse ambos certificados junto al resto de los antecedentes que conforman el expediente, físico o electrónico, si corresponde. Transcurrido el plazo señalado sin haberse cumplido la obligación precedente, el servicio deberá dejar sin efecto el acto administrativo correspondiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el Contralor General, previa resolución fundada y existiendo situaciones excepcionales que lo ameriten, podrá requerir que se le envíen a toma de razón o registro, en soporte papel, alguno de los actos sometidos a tramitación electrónica o sus antecedentes[430].

429 Artículo introducido por la Ley Nº 20.766 (D.O. 23.07.2014). El artículo segundo transitorio de esta norma dispuso que desde su entrada en vigencia, que ocurrió en agosto de 2014, "...todos los órganos de la Administración del Estado deberán realizar el trámite de registro de los actos administrativos en materias de personal, exentos de toma de razón, a través del Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado (SIAPER), plataforma web de la Contraloría General de la República". Añadió que "...los actos administrativos en materias de personal afectos al control de legalidad de la citada entidad fiscalizadora, serán tramitados mediante el referido sistema, debiendo los órganos de la Administración someterse a éste dentro del plazo máximo de dos años contados desde la entrada en vigencia de esta ley.".

430 Ibíd.

Artículo 10º C.– Efectuado el trámite de toma de razón o registro electrónico mediante el uso de firma electrónica, el servicio deberá mantener archivados en soporte papel los documentos o certificados oficiales que fueron digitalizados para estos efectos, pudiendo mantenerlos exclusivamente en soporte digital cuando éstos se ajusten a la normativa vigente sobre digitalización de documentos.

El Contralor General, en casos excepcionales, podrá disponer que un determinado servicio mantenga archivados en soporte papel los antecedentes mencionados en el inciso precedente[431].

Artículo 10º D.– Sin perjuicio de la toma de razón o registro electrónicos, el Contralor General, en ejercicio de sus atribuciones, podrá realizar posteriormente la verificación de antecedentes de los actos administrativos sometidos a este sistema de tramitación electrónica[432].

(...)

Artículo 15.– La persona que preste declaraciones falsas al Contralor o a cualquier otro funcionario de la Contraloría que esté debidamente autorizado para recibirlas, será castigada con arreglo al Código Penal.

Artículo 16.– Los Servicios, Instituciones Fiscales, Semifiscales, Organismos Autónomos, Empresas del Estado y, en general, todos los Servicios Públicos creados por ley, quedarán sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, sin perjuicio del control que ejerce la Superintendencia de Bancos sobre el Banco Central y el Banco del Estado de Chile, del que cumple la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio sobre el Instituto de Seguros del Estado y la Caja Reaseguradora de Chile y del que desarrolla la Superintendencia de Seguridad Social sobre las instituciones y entidades sometidas actualmente a su fiscalización.

También quedarán sujetas a la fiscalización de la Contraloría General las empresas, sociedades o entidades públicas o privadas en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones centralizadas o descentralizadas tengan aportes de capital mayoritario o en igual proporción, o, en las mismas condiciones, representación o participación, para los efectos de cautelar el cumplimiento de los fines de esas empresas, sociedades o entidades, la regularidad de sus operaciones, hacer efectivas las responsabilidades de sus directivos o empleados, y obtener la información o antecedentes necesarios para formular un Balance Nacional.

La Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Bancos, la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio, la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, y los demás Organismos del Estado que cumplan funciones de fiscalización, quedarán sujetos al control de la Contraloría General de la República y deberán observar las instrucciones, proporcionar los informes y antecedentes que este Organismo le requiera para hacer efectiva la fiscalización a que se refiere el inciso anterior[433].

(...)

431 Ibíd.
432 Ibíd.
433 Artículo reemplazado por el que aparece en el texto, por la letra B) del artículo 1° del D.L. N° 38/1973. Inciso final modificado por la Ley N° 20.720 (D.O. 09.01.2014).

Artículo 19.– Los abogados, fiscales o asesores jurídicos de las distintas oficinas de la Administración Pública o instituciones sometidas al control de la Contraloría que no tienen o no tengan a su cargo defensa judicial, quedarán sujetos a la dependencia técnica de la Contraloría, cuya jurisprudencia y resoluciones deberán ser observadas por esos funcionarios. El Contralor dictará las normas del servicio necesarias para hacer expedita esta disposición.

(...)

Artículo 21.– La Contraloría hará el examen e inspección de los libros, registros y documentos relativos a la contabilidad fiscal, municipal y de la Beneficencia Pública; efectuará la revisión de cuentas de todas las personas que administren fondos o bienes de los indicados en el inciso 1° del artículo 7°, y podrá exigir informes, declaraciones o datos a cualquier funcionario sujeto a la autoridad de su control.

Los libros, documentos y cuentas aprobados serán incinerados después de tres años de su revisión definitiva, salvo que el Contralor considere de especial interés conservarlos.

Artículo 21 A.– La Contraloría General efectuará auditorías con el objeto de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas, el resguardo del patrimonio público y la probidad administrativa.

Conforme a lo anterior, a través de estas auditorías la Contraloría General evaluará los sistemas de control interno de los servicios y entidades; fiscalizará la aplicación de las disposiciones relativas a la administración financiera del Estado, particularmente, las que se refieren a la ejecución presupuestaria de los recursos públicos; examinará las operaciones efectuadas y la exactitud de los estados financieros; comprobará la veracidad de la documentación sustentatoria; verificará el cumplimiento de las normas estatutarias aplicables a los funcionarios públicos y formulará las proposiciones que sean adecuadas para subsanar los vacíos que detecte.

El Contralor General establecerá las normas que regularán la forma, el plazo y las modalidades de las auditorías que le corresponda efectuar al organismo fiscalizador.

Sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General, los servicios públicos sujetos a su fiscalización podrán contratar auditorías de sus estados financieros a empresas particulares externas[434].

Artículo 21 B.– La Contraloría General, con motivo del control de legalidad o de las auditorías, no podrá evaluar los aspectos de mérito o de conveniencia de las decisiones políticas o administrativas[435].

Artículo 22, inciso 1°.– El Contralor procederá judicialmente, por intermedio de la Fiscalía o del Consejo de Defensa del Estado, según correspondiere, a hacer efectivo el cobro de los créditos y sumas que se adeuden al Fisco, y a ejercer las acciones del caso a fin de obtener la entrega o restitución de fondos o bienes fiscales, de acuerdo con el resultado de las investigaciones o exámenes que practique la Contraloría.

(...)

434 Artículo incorporado por la Ley N° 19.817 (D.O. 26.07.2002).
435 Artículo incorporado por la Ley N° 19.817 (D.O. 26.07.2002).

TÍTULO IV
Responsabilidad de los funcionarios

Artículo 60.– Todo funcionario cuyas atribuciones permitan o exijan la tenencia, uso, custodia o administración de fondos o bienes a que se refiere el artículo 1º, será responsable de éstos, en conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 61.– Los funcionarios que tengan a su cargo fondos o bienes de los señalados en el artículo anterior serán responsables de su uso, abuso o empleo ilegal y de toda pérdida o deterioro de los mismos que se produzca, imputables a su culpa o negligencia.

La responsabilidad civil derivada de hechos investigados en un sumario administrativo se hará efectiva en la forma que se establece en el artículo 129, sin perjuicio de la facultad del Contralor para ordenar que se retengan las remuneraciones, desahucios o pensiones del funcionario o ex funcionario, cuando se trate de fondos de que éste aparezca directamente responsable en el sumario.

Artículo 62.– Ningún funcionario quedará libre de la responsabilidad civil derivada de la pérdida, merma, hurto o deterioro de los bienes que administre o custodie a que se refiere el artículo 1º, mientras el Contralor no lo haya exonerado expresamente de dicha responsabilidad, al término del sumario que para estos efectos se incoare.

Artículo 63.– Ningún funcionario podrá contraer deudas o compromisos de cualquiera naturaleza, que puedan afectar la responsabilidad fiscal, sin que previamente haya sido autorizado por decreto supremo tramitado con las formalidades legales.

En los casos de contravención a lo dispuesto en este artículo, el funcionario infractor será exclusivamente responsable ante los acreedores de la obligación civil proveniente del compromiso contraído ilegalmente y será, además, castigado con multa de hasta cuatro veces el monto de tal obligación, que aplicará administrativamente y sin ulterior recurso el Contralor.

En caso de reincidencia y a petición del Contralor, se destituirá al funcionario responsable, en conformidad a la ley.

Artículo 64.– Ningún funcionario será relevado de responsabilidad por haber procedido, en virtud de orden de un funcionario superior, al pago, uso o disposición de los fondos o bienes de que sea responsable, salvo que compruebe haber representado por escrito la ilegalidad de la orden recibida. El funcionario que ordene tal pago o empleo ilegal de dichos bienes, será responsable, en primer término, de la pérdida que sufran los intereses a su cargo.

Artículo 65.– Los Vicepresidentes, o funcionarios de las instituciones semifiscales, que den curso a acuerdos que autoricen pagos ilegales, compartirán la responsabilidad pecuniaria derivada de tales acuerdos con los consejeros o directores que concurran con sus votos a la aprobación de los mismos e incurrirán en causal de destitución. Sin embargo, los funcionarios de estas instituciones quedarán exentos de responsabilidad si representaren, por escrito, la ilegalidad del pago al Consejo, Vicepresidente o autoridad superior que lo ordenare, y éstos insistieren por escrito en la orden respectiva.

Artículo 66.– La Contraloría hará efectiva la responsabilidad que en la inversión de los fondos municipales pueda caberles a los alcaldes, regidores o empleados municipales, adoptando todas las medidas conducentes al objeto, sin perjuicio de pasar a la justicia criminal los antecedentes para el castigo de los alcaldes, regidores o empleados que resulten culpables de delito.

Artículo 67.– El Contralor podrá ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los Organismos y Servicios que controla, en las condiciones que determine y adoptando los resguardos necesarios, las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios que hayan percibido indebidamente. Estos descuentos podrán hacerse efectivos también sobre el desahucio y las pensiones de jubilación, retiro y montepío. Si recaen sobre remuneraciones mensuales no podrán exceder del 50% de las mismas.

Asimismo, el Contralor podrá ordenar que se descuente, en las condiciones ya indicadas, de las remuneraciones de los funcionarios a que se refiere el inciso anterior, las sumas que el Fisco u otra institución estatal deba pagar a terceros en virtud de sentencia judicial, cuando se haga efectiva la responsabilidad civil por actos realizados en el ejercicio de las funciones respectivas.

Las oficinas pagadoras deberán remitir a la Contraloría el comprobante de ingreso respectivo, dentro del mes siguiente a aquel en que se haya ordenado el descuento.

Salvo el caso de que la obligación derive de una sentencia judicial, el Contralor podrá, por resolución fundada, liberar total o parcialmente de la restitución o del pago de las remuneraciones a que se alude en los incisos anteriores, cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error.

Cuando en uso de sus facultades el Contralor General libere total o parcialmente a los funcionarios o ex funcionarios de la restitución de los valores que hubiesen percibido indebidamente, pero de buena fe, esta liberación alcanzará también a quienes hayan ordenado o efectuado el pago, salvo que el Contralor disponga lo contrario, atendidas las circunstancias especiales que en cada caso concurran.

Artículo 67 bis.– Las obligaciones pecuniarias derivadas de la responsabilidad civil de que trata este Título, se reajustarán conforme a la variación que experimente la unidad tributaria mensual, pudiendo el Contralor General, por razones de equidad, en casos calificados, disminuir el monto que así resultare[436].

TÍTULO V
Cauciones[437]

Artículo 68.– Todo funcionario que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquiera naturaleza, deberá rendir caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

Las cauciones podrán consistir en seguros, fianzas y otras garantías que determine el reglamento que dicte el Presidente de la República. En dicho reglamento se establecerán, además, las modalidades, el monto y las condiciones de aquéllas; como también las normas relativas a su cancelación y liquidación.

Lo anterior, sin perjuicio del ejercicio de las facultades fiscalizadoras de la Contraloría General de la República para velar por el estricto cumplimiento de las normas referidas, y para que se hagan efectivas las responsabilidades consiguientes en caso de infracción[438].

436 Artículo 67 bis, agregado por el artículo 1º Nº 6 de la Ley Nº 19.817 (D.O. 26.07.2002).

437 El Artículo 1º, Nº 8, de la Ley Nº 19.817, derogó los Artículos 69 a 84 de la Ley Nº 10.336 (D.O. 26.07.2002), los que, sin embargo, según lo establecido en el artículo 1º transitorio de la misma ley, continúan aplicándose hasta que se dicten las normas reglamentarias a que se refiere el nuevo texto del artículo 68. Dado que últimas no se han dictado en esta versión se incluye el texto de dichos artículos.

438 Artículo 68 reemplazado de la forma que aparece en el texto por el artículo 1º Nº 7 de la Ley Nº 19.817 (D.O. 26.07.2002). Mientras no se dicte el reglamento a que alude el inciso 2º (lo que aún no ha ocurrido) continuarán aplicándose las demás disposiciones contenidas en el Título V de esta Ley.

Artículo 69.– Los Jefes de Servicio velarán por que sus subalternos cumplan con la obligación de rendir caución, y si permitieren que entren al desempeño de sus funciones sin cumplir con este requisito, serán solidarios de la responsabilidad que pudiere afectar a aquéllos.

Artículo 70.– Tan pronto como ingrese a la Administración Pública un funcionario que deba manejar fondos o custodiar bienes, o en el caso de que pasen a desempeñar funciones de esta naturaleza funcionarios que antes no las servían, el Jefe respectivo lo comunicará al Contralor, cuando el puesto que ocupare no sea de aquellos expresa o taxativamente señalados por las leyes o reglamentos como sujeto a caución.

Artículo 71.– Todo decreto o resolución que designe a un funcionario para desempeñar un cargo deberá indicar si éste debe o no rendir caución y, en caso afirmativo, su monto.

Artículo 72.– Para hacer efectiva la obligación de rendir caución que afecta a los funcionarios que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, las oficinas pagadoras no ajustarán sus sueldos a tales funcionarios mientras éstos no acrediten haber recibido de la Contraloría comprobantes de aceptación de la caución ofrecida por ellos.

El incumplimiento de la obligación de rendir caución será considerado, en todo caso, infracción grave para los efectos de aplicar las medidas disciplinarias que autoriza el Estatuto Administrativo, sin perjuicio de las sanciones penales que procedan.

Artículo 73.– Las cauciones que deban rendirse estarán sujetas a la calificación y aprobación del Contralor y sólo podrán consistir en:

a) Depósitos de dinero en arcas fiscales o en el Banco Central de Chile o en el Banco del Estado de Chile, a la orden del Contralor;

b) Hipotecas;

c) Prendas sobre bonos de la deuda pública o de instituciones hipotecarias regidas por la ley de 1855, estimados los de estas últimas en el valor que se les asigne, para este objeto, por decreto supremo, y que en ningún caso podrá exceder del 90% de su valor nominal, y

d) Pólizas de seguros de fianza o de responsabilidad personal, contratadas a la orden del Contralor en alguna institución con personalidad jurídica o sociedad anónima expresamente autorizada por el Presidente de la República para atender esta clase de contratos.

Las cauciones que deba rendir el personal perteneciente a las Fuerzas Armadas se regirán por las normas que contemplen sus propios estatutos y los Reglamentos de cada Institución.

Artículo 74.– Las personas que rindan caución deberán solicitar oportunamente del Contralor que la califique y apruebe, acompañando los antecedentes a que se refieren los artículos que siguen.

Artículo 75.– Si la caución fuere depósito de dinero, deberá el interesado acompañar el documento de Tesorería, del Banco Central de Chile o del Banco del Estado de Chile que acredite la efectividad del depósito por la cantidad equivalente al monto de la caución. Dichos depósitos deberán ser incondicionales.

Artículo 76.– Si se ofreciere hipoteca, deberán acompañarse:

a) Certificados que acrediten el dominio de la persona que la ofrezca;
b) Certificado de treinta años del Conservador de Bienes Raíces; sobre prohibiciones y gravámenes. En ningún caso podrá aceptarse hipoteca cuando el monto libre de la propiedad ofrecida en caución, incluido el valor de ésta entre los gravámenes, sea inferior al 50% del avalúo, y
c) Certificado del Servicio de Impuestos Internos que acredite el avalúo actual.

Artículo 77.– Si la caución consistiere en prenda de bonos de la deuda pública o instituciones hipotecarias, deberán acompañarse los títulos respectivos, debidamente endosados, si fueren a la orden.

Los dueños de esos títulos tendrán derecho, mientras no haya cargos que hacer efectivos, a percibir los servicios o dividendos correspondientes a esos valores, para lo cual se les entregarán, oportunamente, previo recibo, los cupones respectivos.

Artículo 78.– Si la caución fuere póliza de seguro de fianza o de responsabilidad, deberá acompañarse el documento o título que acredite la obligación de correr con el riesgo por la cantidad que expresamente se determine, por parte de la sociedad o institución aseguradora, sin que pueda alegarse excusa por ésta ni aun en el caso de que los interesados hayan dejado de cancelar oportunamente las primas, respecto de las cantidades aseguradas de que deben responder por hechos ocurridos durante el mantenimiento de la póliza en poder del Contralor.

Los formularios de pólizas deberán ser aprobados por el Contralor.

Artículo 79.– Con excepción de la caución consistente en pólizas de fianza o de responsabilidad, todas las otras cauciones deberán rendirse por escritura pública, cuyos términos deberán ser aceptados por el Contralor.

Artículo 80.– La calificación y la aceptación por el Contralor, cualquiera que sea la forma de caución, corresponderá tramitarlas a la Secretaría General, previo informe en derecho del Departamento Jurídico. En la misma Secretaría se archivarán y custodiarán los documentos correspondientes.

Artículo 81.– Cualquiera que sea la forma de la caución, deberá expresamente establecerse que sólo corresponde al Contralor calificar la oportunidad y condiciones en que debe efectuarse su liquidación y realización, una vez ocurrido un riesgo que importe, a su juicio, menoscabo del interés garantizado.

Artículo 82.– La cancelación de las cauciones corresponderá al Contralor, previo informe de los distintos departamentos de la Contraloría y de los Jefes de las Oficinas o Servicios donde haya actuado el interesado durante la vigencia de la garantía.

Artículo 83.– El Contralor procederá con la intervención del Consejo de Defensa del Estado o, directamente, por intermedio de los abogados de la Contraloría, a perseguir la liquidación y pago de las cauciones hipotecarias.

Artículo 84.– Respecto de las otras cauciones, su liquidación y realización se harán administrativamente por el Contralor, y de esta circunstancia deberá dejarse expreso testimonio en las escrituras de caución o en las pólizas correspondientes.

TÍTULO VI
Rendición de Cuentas

Artículo 85.– Todo funcionario, como asimismo toda persona o entidad que reciba, custodie, administre o pague fondos de los mencionados en el artículo 1°, rendirá a la Contraloría las cuentas comprobadas de su manejo en la forma y plazos que determina esta ley.

Cuando un funcionario, al ser requerido por la Contraloría, no presente debidamente documentado el estado de la cuenta de los valores que tenga a su cargo, se presumirá que ha cometido sustracción de dichos valores.

No obstante, la fiscalización de la inversión de los fondos fiscales que perciban personas o instituciones de carácter privado, por leyes permanentes, a título de subvención o aporte del Estado, para una finalidad específica y determinada, se limitará a establecer si se ha dado cumplimiento a dicha finalidad. En caso de que se produzcan reparos sobre la materia, las acciones que procedieren serán entabladas ante la justicia ordinaria directamente por la Contraloría General o por el Consejo de Defensa del Estado, sin perjuicio de poner los reparos en conocimiento del Presidente de la República, para los efectos que procedan.

Artículo 86.– Las oficinas o personas que deban rendir cuentas a la Contraloría y que no tengan establecido un modo especial de rendirlas, lo harán por meses vencidos.

Artículo 87.– Los funcionarios a quienes se autorice para girar contra las Tesorerías rendirán cuenta a la Contraloría General, mensualmente, de los fondos girados en globo. Esta rendición se hará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que correspondan los giros.

Artículo 88.– El Contralor podrá, a solicitud escrita del interesado, prorrogar el plazo señalado para la presentación de cuentas, cuando, a su juicio, las conveniencias del Servicio así lo exijan.

Artículo 89.– Si las cuentas no fueren presentadas dentro del plazo legal o del plazo que otorgue el Contralor, podrá éste suspender al empleado o funcionario responsable, sin goce de sueldo, medida que durará hasta que dé cumplimiento a la referida obligación.

La Contraloría General, en el caso de los cuentadantes autorizados para girar fondos en globo y cuyas rendiciones de cuentas no fueren presentadas dentro del plazo legal o del plazo que otorgue el Contralor, sin perjuicio de adoptar las sanciones administrativas correspondientes, comunicará y ordenará a la Tesorería General la suspensión del pago de todo giro mientras no se rinda cuenta del anterior. El incumplimiento de esta orden hará responsable al Tesorero Provincial de todo perjuicio que pueda afectar al interés del Fisco.

Con todo, el Contralor podrá ordenar que se retengan por quien corresponda las remuneraciones, desahucios o pensiones de aquellos funcionarios o ex funcionarios que no hayan rendido su cuenta o cumplido reparos de la Contraloría General dentro de los plazos fijados por las leyes y reglamentos respectivos, sin perjuicio de la responsabilidad criminal a que esté sujeto el obligado a rendir cuenta.

Artículo 90.- Todos los documentos que constituyan la rendición de cuentas del cuentadante se agruparán por autorizaciones que se detallarán en un estado que contenga, en columnas, los siguientes datos:

a) Número del decreto y su imputación;
b) Objeto de la autorización;
c) Monto de la autorización;
d) Número del giro global y origen de su emisión;
e) Documentos con que se rinde cuenta, y
f) Saldo por giros en poder del cuentadante, debiendo éste dar por escrito y en el mismo formulario las razones por las que retiene dinero en su poder.

Artículo 91.- Todo funcionario fiscal, municipal, de la Beneficencia o de otra entidad cuyas cuentas estén sujetas a la fiscalización de la Contraloría, estará obligado a proporcionar a esta Oficina los informes que ella necesite para el estudio de las rendiciones de cuentas, y si no lo hiciere o eludiere esta obligación, será suspendido de su empleo.

Artículo 92.- Al Departamento respectivo corresponderá exigir la rendición de cuentas de los cuentadantes que no cumplan con esta obligación dentro de los términos legales y reglamentarios.

En los casos en que, verificado este requerimiento, el cuentadante responsable no rindiere cuenta, el oficio en el cual se efectúe el requerimiento será considerado como reparo, rigiendo en lo demás las disposiciones sobre el juicio de cuentas.

Artículo 93.- Todo funcionario, sea que esté en ejercicio de un cargo o fuera del Servicio, que deba rendir cuenta a la Contraloría, y no lo hiciere dentro de los dos meses siguientes al último día del período en que deba hacerlo, será castigado con una multa no mayor de E° 5 aplicable administrativamente por el Contralor, o será arrestado por un término no mayor de un año. El arresto será decretado por los tribunales ordinarios a requerimiento del Contralor.

Artículo 94.- Las personas autorizadas para girar o invertir fondos de que deban rendir cuenta, serán responsables de su oportuna rendición y de los reparos u observaciones que éstos merezcan.

La responsabilidad por la oportuna y correcta rendición de cuentas por fondos municipales recaerá sobre los tesoreros municipales, provinciales o comunales, según el caso.

En los casos de ausencia, por cualquier causa, del funcionario obligado a rendir la cuenta, quien lo reemplace o subrogue deberá indicar a la Contraloría el domicilio y la situación funcionaria del cuentadante, si los conociere, remitiendo todos los antecedentes que obraren en su poder o existieren en la oficina, para los efectos de que la Contraloría pueda exigir la rendición de cuentas respectiva.

Con todo, si no fuere posible obtener del ausente la rendición de cuentas, se aplicará en tal caso lo dispuesto en el artículo 92°, siguiéndose el procedimiento en rebeldía del ausente y con el fiador, o sólo con éste.

Si falleciere el cuentadante antes de rendir la cuenta, se aplicará lo dispuesto en el inciso 3° de este artículo con relación a su sucesión, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda hacer efectiva en el fiador. Respecto del cuentadante que haya fallecido con posterioridad a la rendición de la cuenta, el procedimiento o juicio, en su caso, se seguirá con su fiador.

TÍTULO VII
Examen y Juzgamiento de las Cuentas

Artículo 95.– El examen de las cuentas tendrá por objeto:

a) Fiscalizar la percepción de las rentas del Fisco o de las demás entidades sometidas a la fiscalización de la Contraloría General de la República y la inversión de los fondos de esas corporaciones, comprobando, en ambos casos, si se ha dado cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias que rigen su ingreso y su aplicación o gasto, y

b) Comprobar la veracidad y fidelidad de las cuentas, la autenticidad de la documentación respectiva y la exactitud de las operaciones aritméticas y de contabilidad.

Se considerará auténtico sólo el documento original, salvo que el juez, en el juicio respectivo y por motivos fundados, reconozca este mérito a otro medio de prueba.

Artículo 96.– Toda cuenta será examinada, finiquitada o reparada en un plazo que no exceda de un año, contado desde la fecha de su recepción por la Contraloría.

Vencido este plazo, cesará la responsabilidad del cuentadante y la que pueda afectar a terceros, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que corresponda aplicar a los funcionarios culpables del retardo, y de las responsabilidades civil y criminal, que continuarán sometidas a las normas legales comunes.

El plazo a que se refiere el inciso 1º se contará, respecto de las cuentas que se examinan directamente en los Servicios, desde la fecha en que oficialmente hayan sido recibidas por el funcionario de la Contraloría encargado de su examen.

La Oficina de Partes de la Contraloría General deberá certificar la fecha de la recepción de cada rendición de cuentas. Esta misma obligación incumbe a los funcionarios a que se refiere el inciso precedente, quienes tendrán el carácter de ministros de fe para estos efectos.

Artículo 97.– El examen de las cuentas será de la competencia del Departamento de Contabilidad, sin perjuicio de las excepciones que esta ley establece.

Artículo 98.– En el examen de los expedientes de gastos deberá comprobarse, principalmente:

a) Que la documentación sea auténtica;
b) Que las operaciones aritméticas y de contabilidad sean exactas;
c) Que se hayan cumplido las leyes sobre timbres y estampillas, y otros impuestos y derechos;
d) Que el gasto haya sido correctamente imputado dentro del presupuesto, ley, decreto o resolución que lo autorice, de modo que corresponda al objeto para el cual fueron destinados los fondos, y
e) Que el gasto haya sido autorizado por funcionario competente, dentro de los plazos correspondientes.

Artículo 99.– En la documentación de los ingresos deberá comprobarse, principalmente:

a) Si las liquidaciones de impuestos o de derechos se ajustan a las leyes, ordenanzas o decretos que fijen sus montos o formas de aplicación;

b) Si se han observado los plazos en que deben producirse los ingresos;

c) Si se han cobrado los intereses penales y multas o se han hecho efectivos los comisos u otras sanciones que establezcan las leyes o reglamentos para la mora o incumplimiento de las obligaciones tributarias, y

d) Si los ingresos han sido correctamente imputados dentro de las cuentas de rentas o, cuando no las constituyeren, dentro de las cuentas de depósito.

Artículo 100.– Cuando para examinar una cuenta se necesitare consultar un documento que no se hubiere acompañado, o se requieran explicaciones que aclaren alguna duda, el examinador lo solicitará por intermedio de su jefe, antes de informar la cuenta.

Artículo 101.– Serán materia de reparos en las cuentas la circunstancia de carecer éstas de alguno de los requisitos señalados en los artículos precedentes, y, en general, la de omitirse el cumplimiento de cualquiera disposición legal o reglamentaria que consulte contribución, aportes o impuestos a favor del Fisco u otras instituciones, o que ordene alguna modalidad en la forma de recaudar las rentas, efectuar los egresos o rendir las cuentas.

Las enmiendas que se estime necesario introducir para la correcta presentación de las cuentas y otras deficiencias que, por su naturaleza, no sean clasificables como reparos, se harán presentes con el carácter de "observaciones".

Podrán, asimismo, hacerse presentes con el carácter de "observaciones" las omisiones de documentos y los errores de imputación, pero si dentro del plazo que se señale para este efecto no fuere atendida la observación respectiva, se formulará derechamente el reparo.

Artículo 102.– Si en el curso del examen se advierten reparos o irregularidades que hagan presumir la existencia de hechos delictuosos, el examinador deberá ponerlos inmediatamente en conocimiento de su jefe. Este calificará la gravedad del caso, y, si lo estima procedente, informará detalladamente y por escrito al Contralor, quien podrá ordenar que se dé cuenta a la justicia ordinaria.

En este último evento, el examen proseguirá hasta la formulación del reparo o el otorgamiento del finiquito. Respecto del juicio de cuentas se estará a lo prevenido en el artículo 117.

Artículo 103.– Tratándose de reparos en las cuentas de egresos fiscales por gastos variables, según el régimen presupuestario, serán directa y solidariamente responsables los funcionarios que aparezcan firmando el giro y se dará traslado de estos reparos a dichos funcionarios, procediéndose en lo demás en la forma establecida en este Título.

No obstante, en caso de que los reparos se refieran a la omisión en el giro de los requisitos formales establecidos por leyes y reglamentos, a la omisión de la documentación correspondiente, al incumplimiento de las leyes de timbres, estampillas y otros impuestos que graven los documentos, o a la circunstancia de haberse excedido las autorizaciones correspondientes a los gastos, esta responsabilidad se hará también extensiva a los tesoreros provinciales que den curso a los pagos.

Artículo 104.– Si al estudiar una cuenta el examinador observa que en su resultado tienen interés él o personas vinculadas a él, por parentesco de consanguinidad o de afinidad hasta el cuarto o segundo grados, inclusive, respectivamente, o amistad íntima o enemistad, deberá hacerlo presente al jefe para que designe nuevo examinador. Igual procedimiento corresponderá seguir, en su caso, al jefe respectivo.

Artículo 105.– Cada cuenta examinada constituirá un solo expediente. La acumulación de expedientes sólo procederá en los casos en que se trate de una misma Oficina o Servicio y el responsable sea una misma persona.

Cuando los reparos u observaciones afecten a más de un funcionario, éstos se formularán en tantos ejemplares como sean los afectados.

Artículo 106.– El examinador de cuentas deberá consignar por escrito el nombre y apellidos, empleo, oficina o domicilio del cuentadante, el período o autorización a que corresponda la cuenta y el resultado del examen.

Si fuere procedente la formulación de reparos, deberá, además, indicar la parte de la cuenta en que se encuentra la operación o documento reparado y las consideraciones de hecho o de derecho en las cuales se funden, citando en el informe las disposiciones legales transgredidas.

Terminado el examen de la cuenta sin que hubiere reparos que formular, o salvadas las observaciones que se hubieren hecho, el examinador remitirá el expediente, con expresión escrita de su conformidad, al Jefe del Departamento, quien, si estimare cumplidos los requisitos de los artículos precedentes, otorgará el finiquito que corresponda.

Artículo 107.– En caso de formularse reparos a las cuentas, se iniciará el juicio correspondiente del que conocerá como juez de primera instancia, el Subcontralor General. El tribunal integrado en la forma que indica el artículo 118, resolverá en segunda instancia.

El juzgado tendrá un secretario que deberá ser abogado y al cual le corresponderá:

a) Actuar como ministro de fe encargado de autorizar todas las providencias de mero trámite y actuaciones del juzgado;
b) Firmar, por orden del juez, las providencias de mero trámite y dar traslado, cuando procediere. Estos traslados podrán llevar el solo facsímil de la firma del secretario;
c) Custodiar los procesos y los documentos que sean presentados al juzgado;
d) Efectuar las notificaciones personales en el oficio del juzgado, y
e) Practicar las demás diligencias que le sean encomendadas por el juez [439]

Artículo 107 bis.– El reparo constituirá la demanda en el juicio de cuentas. Se formulará por el Jefe de la División o el Contralor Regional que corresponda ante el juez de primera instancia, dándose traslado de él al demandado.

El reparo deberá contener la individualización del o de los demandados; una exposición somera de los hechos y de los fundamentos de derecho y una enunciación precisa y clara de las peticiones que sometan al juez.

El monto del reparo se expresará en unidades reajustables de acuerdo con el sistema de reajustabilidad a que se refiere el artículo 67 bis[440].

Artículo 108.– La notificación de la demanda se hará personalmente en conformidad con lo establecido en los artículos 40 y 41 del Código de Procedimiento Civil.

439 Artículo 107, reemplazado por el artículo 1°, N° 9, de la Ley N° 19.817, quedando de la forma que aparece en el texto.
440 Artículo 107 bis, agregado por el N° 10, del artículo 1° de la Ley N° 19.817.

Si buscado en dos días en su habitación o en el lugar donde habitualmente ejerce su profesión, industria o empleo, no fuere habido el cuentadante, la notificación se practicará por cédula en su domicilio u oficina, entregando copia íntegra del reparo y su proveído a cualquiera persona adulta del domicilio o a cualquier funcionario de la oficina, previa certificación de la persona encargada de hacer la diligencia, en su carácter de ministro de fe, de que el cuentadante se encuentra en el lugar del juicio y de cuál es su domicilio u oficina.

La notificación de la demanda y las notificaciones por cédula deberán practicarse por funcionarios de la Contraloría General habilitados al efecto por el Contralor General, sin perjuicio de que el demandado pueda ser notificado en la secretaría del juzgado o en la secretaría de la Contraloría Regional respectiva, dejándose debida constancia en el expediente.

Los demandados residentes en el extranjero serán notificados por intermedio del jefe del servicio a que pertenezcan, quien, una vez cumplida la diligencia, deberá remitir al juzgado, dentro del plazo de 10 días, una certificación en que conste el hecho. Si hubieren dejado de pertenecer al servicio, la notificación se hará por intermedio de la respectiva embajada, legación o consulado.

Cuando haya de notificarse personalmente o por cédula a personas cuya residencia sea difícil de determinar, podrá hacerse la notificación por medio de tres avisos sucesivos publicados en los diarios o periódicos del lugar donde se sigue la causa o en el lugar donde ejercía sus funciones el cuentadante o en la capital de la Región, si allí no los hay. Dichos avisos contendrán los mismos datos que se exigen para la notificación personal, pero si la publicación en esta forma es muy dispendiosa, atendida la cuantía del negocio, podrá disponer el juzgado que se haga en extracto redactado por el secretario[441].

Artículo 109.– Los reparos deberán ser contestados dentro del plazo de quince días, que se contará desde la notificación. En los casos en que el notificado resida fuera de los límites urbanos de la ciudad, se otorgarán, para este efecto, los aumentos de plazos establecidos para el emplazamiento en el Código de Procedimiento Civil.

A la contestación deberán acompañarse todos los documentos que el cuentadante estime conveniente para su defensa.

Si los reparos no fueren contestados dentro del plazo legal, el juez de primera instancia declarará de oficio la rebeldía con el solo mérito del certificado que expedirá el secretario del juzgado, a menos que resuelva otorgar ampliación del plazo antedicho.

Artículo 110.– Producida la contestación o, en su defecto, la rebeldía del cuentadante, el Jefe del Departamento informará el expediente dentro de treinta días. En seguida, el expediente será remitido al Fiscal, que será parte en este juicio como representante de los intereses del Fisco o de las instituciones públicas afectadas, quien deberá contestar dentro de quince días, enviándolo al Juzgado de Cuentas.

Artículo 111.– En los juicios de cuentas se considerarán como medios legales de prueba los documentos que se acompañen a la contestación de los reparos, las medidas para mejor resolver que ordene el juez de primera instancia y toda otra prueba que aporten las partes con posterioridad a la contestación. En este último caso, el juez abrirá un término probatorio de quince días, que podrá prorrogar si, a su juicio, las circunstancias así lo exigieren.

441 Artículo 108, reemplazado por el artículo 1°, N° 11, de la Ley N° 19.817.

Tratándose de juicios sobre bienes, el juez de primera instancia apreciará prudencialmente el valor de los mismos, según el que tenían en la época de formulación del reparo, tomando preferentemente como base los antecedentes que existan en la Administración. La resolución sobre el valor del bien será apelable junto con la sentencia de primera instancia[442].

Artículo 112.– El juez de primera instancia podrá otorgar ampliaciones de plazo si, a su juicio, fueren atendibles las razones aducidas.

Podrá, asimismo, corregir de oficio los errores u omisiones que observe en la tramitación del proceso y deberá proponer al Contralor la adopción de las medidas de apremio o disciplinarias que sean procedentes dentro de la tramitación de los juicios de que deba conocer[443].

Artículo 113.– Cumplidos los trámites y vencidos los plazos a que se refieren los artículos precedentes y salvados los errores u omisiones en la forma prevista por el artículo anterior, el expediente quedará en estado de sentencia, la cual deberá ser dictada en el plazo de treinta días, contado desde la última diligencia.

La sentencia se notificará a las personas a quienes afecte y al Fiscal, y será puesta en conocimiento del Jefe del Departamento que tuvo a su cargo el examen de la cuenta, una vez que quede ejecutoriada.

Artículo 114.– La sentencia de primera instancia contendrá:

a) Designación precisa del cuentadante (nombre y apellidos y cargo oficial desempeñado);
b) Autorizaciones legales y períodos por los cuales se rinde la cuenta;
c) Resumen de los cargos formulados y fundamento legal de los mismos;
d) Consideraciones de hecho o de derecho que sirven de fundamento a la sentencia y disposiciones legales en que se funda, y
e) Resolución.

Artículo 115.– Tanto el juez de primera como el tribunal de segunda instancia, en su caso, podrán, en el fallo, dispensar las faltas o defectos que, a su juicio, no signifiquen menoscabo de los intereses sujetos a la fiscalización de la Contraloría [444] .

Artículo 116.– Cuando por la naturaleza de los hechos investigados en el juicio no procediere condenar pecuniariamente al cuentadante, el juez de primera instancia podrá juzgar el reparo como una infracción administrativa y aplicar alguna de las medidas disciplinarias contempladas en el Estatuto Administrativo que no importe expiración de funciones, siendo apelable esta resolución en la forma y plazos establecidos en los artículos siguientes.

Si la resolución de no condenar pecuniariamente al cuentadante y de aplicarle, en cambio, una medida disciplinaria se produjere en la segunda instancia, esta medida será, en todo caso, objeto del recurso de revisión[445].

Artículo 117.– Si durante la tramitación del juicio se advirtiere la existencia de hechos delictuosos de los que no tenga conocimiento la justicia ordinaria, el juez de primera instancia ordenará

442 Artículo 111, modificado por el artículo 1º, Nº 12, de la Ley Nº 19.817.
443 Artículo 112, modificado por el artículo 1º, Nº 12, de la Ley Nº 19.817.
444 Expresión "tribunal", intercalada en el Artículo 115, por el artículo 1º, Nº 14, de la Ley Nº 19.817.
445 Artículo 116, modificado por el artículo 1º, Nº 12, de la Ley Nº 19.817.

formular la denuncia correspondiente. Si estima que esos hechos tienen relación directa con el reparo objeto del juicio, suspenderá el procedimiento hasta que recaiga resolución ejecutoriada en el juicio criminal.

El juez de primera instancia ordenará, además, poner los antecedentes a que se refiere el inciso anterior en conocimiento de la Tesorería General de la República, para los efectos previstos en el artículo 2º, Nº 10, de su Ley Orgánica [446].

Artículo 118.- El tribunal de segunda instancia estará integrado por el Contralor General, quien lo presidirá, y por dos abogados que hayan destacado en la actividad profesional o universitaria, los cuales serán designados por el Presidente de la República, a propuesta en terna del Contralor General. Sus reemplazantes serán designados en igual forma.

Los abogados integrantes del tribunal durarán cuatro años en sus cargos, tendrán derecho a percibir, con cargo al presupuesto de la institución, una asignación equivalente a cuatro unidades tributarias mensuales por cada sesión a la que asistan, y se les aplicará la incompatibilidad que contempla el inciso 1º del artículo 47.

El tribunal tendrá un secretario que deberá poseer el título de abogado, al cual corresponderán similares funciones a las que se señalan en el artículo 107 para el secretario del juzgado de primera instancia[447].

Artículo 119.- Contra la sentencia de primera instancia podrán las partes entablar recurso de apelación en el término fatal de quince días, contado desde su notificación, más el aumento de la tabla de emplazamiento prevista en el Código de Procedimiento Civil.

El recurso se presentará al juez de cuentas para ante el tribunal de segunda instancia.

El tribunal de segunda instancia se pronunciará en el plazo de treinta días, contado desde la concesión del recurso de apelación, después de oír al recurrente y al Fiscal en la misma forma y plazos establecidos para la primera instancia.

Si el apelante no agregare a su presentación nuevos antecedentes, el tribunal de segunda instancia podrá resolver sin más trámite. Pero si en la apelación se ofreciere rendir pruebas que no hubieren podido rendirse en primera instancia o se alegaren hechos nuevos, el tribunal de segunda instancia podrá, de oficio o a petición de parte, abrir un término especial de prueba que no podrá exceder de diez días.

La sentencia del tribunal de segunda instancia deberá contener los requisitos señalados en las letras a), d) y e) del artículo 114[448].

Artículo 120.- Derogado [449]

Artículo 121.- Regirán para el juez de primera instancia y para los miembros del tribunal de segunda instancia, las causales de implicancia y recusación que contemplan los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales. Estarán afectos a estas mismas causales los funcionarios de la Contraloría General que intervengan en los procedimientos de este Título. Solicitada la inhabilidad conocerá de ellas el tribunal de segunda instancia, el cual resolverá sobre la materia sin ulterior recurso [450].

446 Artículo 117, modificado por el artículo 1º, Nº 12, de la Ley Nº 19.817.
447 Artículo 118, reemplazado por el artículo 1º, Nº 15, de la Ley Nº 19.817.
448 Artículo 119, reemplazado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1º, Nº 16, de la Ley Nº 19.817.
449 Artículo 120, derogado por el artículo 1º, Nº 17, de la Ley Nº 19.817.
450 Artículo 121, reemplazado por el artículo 1º, Nº 18, de la Ley Nº 19.817.

Artículo 122.– En los casos de implicancia, recusación, ausencia u otra inhabilidad temporal de juez de primera instancia, éste será subrogado, con exclusión del fiscal, por el abogado que, considerando su jerarquía y antigüedad en la planta de la Contraloría General, le siga en el orden del escalafón.

El Contralor General, en su calidad de miembro del tribunal de segunda instancia, en caso de impedimento o ausencia, será subrogado por el abogado reemplazante que corresponda, de acuerdo con el orden de prelación que fije el tribunal.

La subrogación del fiscal corresponderá al funcionario con título de abogado que, considerando su jerarquía y antigüedad en la planta de la Contraloría General, le siga en el orden del escalafón[451].

Artículo 123.– Cuando los funcionarios afectados por los reparos cesen en sus cargos por cualquiera causa, sus reemplazantes estarán obligados a proporcionarles los datos, documentos y antecedentes que existieren en su oficina y que les fueren necesarios para su defensa.

El Contralor, a solicitud del afectado, podrá suspender de sus funciones al infractor.

Artículo 124.– Si dentro de tercero día de ejecutoriada la sentencia definitiva no se efectuare el pago de la cantidad que mande reintegrar, la persona responsable pagará el interés penal del 1% mensual, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que procedan.

Artículo 125.– El funcionario que, una vez requerido del cumplimiento de la sentencia por el juez de primera instancia, no haya satisfecho, en el término de un mes, por sí o por fiador, los cargos que hubieren resultado en su contra, deberá ser suspendido de su empleo por el Contralor, y será separado de su cargo si el integro no se efectúa dentro de los dos meses siguientes a la suspensión, sin perjuicio de la acción judicial que la Contraloría podrá entablar de acuerdo con sus atribuciones, o pedir que entable el Consejo de Defensa del Estado, para salvaguardar el interés del Estado.

No obstante, el Contralor General podrá ordenar que se descuenten directamente de las remuneraciones del funcionario, por las oficinas pagadoras correspondientes, las sumas equivalentes a los cargos que hubieren resultado en su contra.

Artículo 126.– En estos juicios podrán los afectados recurrir por vía de revisión ante el tribunal de segunda instancia para obtener que éste modifique su fallo, siempre que este recurso se funde en falta de emplazamiento, error de hecho o nuevos antecedentes o circunstancias que puedan probarse con documentos no considerados en la resolución cuya revisión se solicita. La revisión procederá, aun sin cumplir con estas exigencias, en el caso previsto en el inciso 2º del artículo 116.

Los plazos para deducir este recurso serán de tres meses para los residentes en el territorio de la República y de seis para los ausentes del país, contados ambos desde la notificación del fallo recurrido.

El tribunal de segunda instancia deberá fallar con el mérito de los antecedentes presentados o que él, de oficio, ordene agregar, dentro del término de treinta días contados desde la recepción del recurso[452].

Artículo 127.– La excepción de cosa juzgada puede alegarse por el cuentadante, en cualquier estado del juicio, siempre que, entre el nuevo juicio y el anteriormente resuelto, exista la triple identidad a que se refiere el Código de Procedimiento Civil.

451 Artículo 122, reemplazado por el artículo 1º, Nº 19, de la Ley Nº 19.817.
452 Artículo 126, modificado por el artículo 1º, Nº 20, de la Ley Nº 19.817.

La falta de emplazamiento será causal de nulidad de todo lo obrado y podrá alegarse en cualquier estado del juicio.

Las sentencias definitivas que se dicten en los juicios de cuentas tendrán mérito ejecutivo, y en contra de ellas no podrán oponerse otras excepciones que las de prescripción, pago o falta de emplazamiento, sin perjuicio de las responsabilidades que procedieren en contra de los funcionarios por su negligencia en la defensa de los intereses del Estado.

Artículo 128.– En los juicios que se sigan ante los Tribunales Ordinarios de Justicia para perseguir el cumplimiento de la sentencia dictada en el juicio de cuentas, la acción será ejercitada por la Fiscalía, salvo que el Contralor General estime conveniente disponer otra cosa y sin perjuicio de las facultades que correspondan al Consejo de Defensa del Estado.

Ante los Tribunales de Santiago, los escritos serán firmados por el Fiscal de la Contraloría General.

En provincias, la prosecución del cumplimiento de las sentencias podrá entregarse al Consejo de Defensa del Estado.

Artículo 129.– Si de los sumarios que sustancie la Contraloría se dedujere responsabilidad civil del funcionario en relación con los bienes que administra o custodia, sus conclusiones serán consideradas como suficiente examen de cuentas para los efectos de proseguir el juicio de cuentas.

En este caso, el Contralor dispondrá que se eleven los antecedentes al juez de primera instancia a fin de que, considerándose las conclusiones del sumario como un reparo, prosiga el juicio correspondiente en conformidad a las normas de este Título[453].

Artículo 130.– Los plazos de días a que se refieren los Títulos VI y VII sólo comprenderán días hábiles.

TÍTULO VIII
Investigaciones y Sumarios

Artículo 131.– En uso de sus facultades, el Contralor General podrá constituir delegados en los Servicios públicos y demás entidades sujetas a su fiscalización, con el fin de practicar las inspecciones e investigaciones que estime necesarias. Por este solo hecho quedarán bajo la autoridad del delegado el Jefe del Servicio y todo el personal, para los efectos de proporcionar los datos, informes, documentos y demás antecedentes que el delegado estime necesarios para la investigación. Todos los funcionarios, además, estarán obligados a prestar declaración ante el delegado.

El incumplimiento de estas obligaciones acarreará la suspensión del infractor, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda afectar.

Artículo 132.– Cuando lo estime conveniente el Contralor, se practicarán inspecciones extraordinarias en cualquiera oficina sujeta a su fiscalización, a fin de informarse sobre los métodos empleados en el manejo de los fondos y de dar instrucciones tendientes a perfeccionar dichos métodos para la mejor fiscalización.

Artículo 133.– El Contralor o cualquier otro funcionario de la Contraloría, especialmente facultado por aquél, podrá ordenar, cuando lo estime necesario, la instrucción de sumarios administrativos, suspender a los Jefes de Oficina o de Servicios y a los demás funcionarios, y poner a los responsables en casos de desfalcos o irregularidades graves, a disposición de la justicia ordinaria.

453 Artículo 129, modificado por el artículo 1°, Nº 12, de la Ley Nº 19.817.

Artículo 133 bis.– En estos sumarios, cuando se realicen en municipalidades, corresponderá al Contralor General proponer a la autoridad administrativa correspondiente que haga efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios involucrados, quien aplicará directamente las sanciones que procedan.

En el caso de que esta autoridad administrativa imponga una sanción distinta, deberá hacerlo mediante resolución fundada, sujeta al trámite de toma de razón por la Contraloría[454].

Artículo 134.– Los sumarios administrativos serán el medio formal de establecer hechos sujetos a una investigación.

Los sumarios se tramitarán por escrito, agregando, unas a otras, las aseveraciones que se hagan y que deberán llevar la firma de los funcionarios o personas declarantes y la del delegado.

Al respectivo expediente se agregarán, si los hubiere, los documentos o piezas que sirvan de fundamento o parte de prueba de los hechos.

Igualmente, se agregarán las piezas o documentos que el Fiscal ordene de oficio agregar. Agotada la investigación, por los medios más directos y pertinentes, se cerrará el sumario, previos los careos y ratificaciones a que hubiere lugar.

De los cargos que resultaren del sumario se dará conocimiento personal e individualmente al funcionario o funcionarios afectados, estampando en el expediente las respectivas declaraciones o descargos y agregando las piezas documentales que se presenten o entreguen por dichos funcionarios.

Una vez presentados los descargos o vencido el plazo otorgado al efecto sin que el inculpado los hubiere presentado, se dictará por el investigador una vista fiscal en que se consignen en forma clara y precisa los hechos establecidos y la responsabilidad que se derive del sumario.

El expediente, con su respectiva vista fiscal, se elevará al Departamento de Inspección, para que se adopten o propongan las medidas definitivas que procedan.

Artículo 135.– Los sumarios instruidos por la Contraloría serán secretos y el funcionario que dé informaciones sobre ellos será sancionado hasta con la destitución.

Artículo 136.– El plazo de la sustanciación del sumario no podrá exceder de noventa días y, una vez terminado, el sumario y las conclusiones serán públicos.

Artículo 137.– No regirán para la sustanciación de estos sumarios plazos ni procedimientos especiales, aparte de las reglas generales que preceden, teniendo en cuenta que la rapidez, discreción e imparcialidad deberán ser los factores principales que los investigadores observarán al sustanciar sumarios administrativos.

Artículo 138.– En los casos en que proceda la suspensión de funcionarios, el delegado dará inmediatamente cuenta al Contralor y a la Tesorería que corra con el pago de sueldos del funcionario suspendido.

La suspensión como medida preventiva durará el tiempo que sea necesario para la investigación, a menos que se aplique como medida disciplinaria, caso en el cual se estará a lo que disponga el Estatuto Administrativo respecto a los funcionarios públicos civiles, o las leyes y reglamentos especiales de los Servicios, según corresponda.

454 Artículo agregado por el artículo 1º, Nº 21, de la Ley Nº 19.817.

Artículo 139.- Si de cualquiera investigación, examen o revisión que practique la Contraloría, resultare que se ha cometido malversación de fondos públicos, soborno, cohecho u otro delito semejante, se pasarán los antecedentes a la autoridad judicial competente.

El Consejo de Defensa del Estado, a petición del Contralor, se hará parte en todos los procesos que se inicien por denuncia de la Contraloría en defensa del patrimonio de las instituciones sometidas a su fiscalización; sin perjuicio de que el Contralor General pueda iniciar cualquier juicio civil o criminal o hacerse parte en todo proceso a que pudieren dar lugar los delitos o irregularidades que se notaren en los Servicios sometidos a su fiscalización o control.

En aquellos procesos, el Contralor o sus delegados prestarán su declaración por medio de informes, en los casos en que sea solicitada, y tales informes constituirán una presunción grave para los efectos de establecer la responsabilidad penal de los procesados[455].

(...)

i) Resolución N° 18/2017 (CGR), que fija normas sobre tramitación en línea de decretos y resoluciones relativos a las materias de personal que se indican[456]

Santiago, 30 de marzo de 2017.- Con esta fecha se ha resuelto lo siguiente:

Núm. 18.

Vistos:

Las facultades que me confiere la Constitución Política de la República; lo dispuesto en la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General; lo establecido en el artículo 53 de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; la ley N° 20.766; el oficio circular N° 15.700, de 2012, de este Órgano de Control; y lo señalado en la resolución N° 10, de 2017, de esta Entidad Fiscalizadora.

Considerando:

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 98 de la Constitución Política de la República, corresponde a la Contraloría General ejercer el control de legalidad de los actos de la Administración del Estado.

Que, por su parte, el artículo 10 A de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General, introducido por la ley N° 20.766, dispone que la toma de razón y el registro podrán realizarse a través de técnicas, medios y procedimientos que consideren el empleo de documentos y firmas electrónicas. El Contralor General establecerá, mediante resolución, los actos administrativos cuya toma de razón o registro podrán efectuarse electrónicamente y los servicios que, previo convenio, someterán tales actos a dicha tramitación. También determinará los medios de verificación y la forma para acreditar el cumplimiento de los requisitos legales que precisen los actos administrativos antes señalados. Asimismo, dispondrá el tipo de comunicación, formas y demás materias que requieran la toma de razón o registro electrónicos, pudiendo incluir para determinados actos sistemas automatizados que los realicen.

455 Ver dictamen N° 18.712, de 2005, de la Contraloría General de la República.
456 Publicado en el Diario Oficial de 01.04.2017.

Que, el artículo 10 de la misma norma legal, faculta al Contralor General para dictar disposiciones sobre exención de toma de razón.

Que, en virtud de dicha facultad, mediante la resolución N° 10, de 2017, de esta procedencia, se fijaron normas sobre la exención del trámite de toma de razón de las materias de personal, lo que obliga a actualizar y unificar las normas que regulan el uso de la plataforma SIAPER.

Resuelvo:

TÍTULO I
Normas Comunes

Artículo 1°.- La toma de razón y el registro de los decretos y resoluciones relativos a las materias de personal, se realizará a través de un procedimiento en línea, en la plataforma web de la Contraloría General, denominada "Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado", en adelante SIAPER.

Artículo 2°.- A través del referido sistema se efectuará el control de legalidad o registro, según sea el caso, mediante las siguientes formas de tramitación:

1. Toma de Razón Electrónica: modalidad con la que, a través de la plataforma, los servicios públicos crean y firman los actos administrativos afectos a toma de razón. Por medio de ésta se ejecuta el control preventivo de legalidad de los mismos, previo análisis de la unidad correspondiente de la Contraloría General de la República, la que, una vez revisada la información proporcionada por el servicio y los antecedentes que acompañan al acto administrativo, verifica el cumplimiento de los requisitos legales y determina si procede su toma de razón o representación.

2. Registro Automático: modalidad a través de la cual se efectúa la creación, firma y registro de los actos administrativos exentos del trámite de toma de razón. Tales actos serán registrados automáticamente por el servicio, sin perjuicio que en el proceso de creación del acto el sistema realice una revisión de la información contenida en él, pudiendo detectar inconsistencias de información, las que serán presentadas a los perfiles de ministro de fe, revisor y firmante, para que estos determinen si desean continuar con el registro o devolver al creador de documentos para su corrección.

3. Registro Electrónico: modalidad a través de la cual los servicios públicos y municipios, por medio de un formulario único, ingresan en la plataforma SIAPER la información que se solicite de los actos administrativos dictados en soporte papel que se encuentren sujetos al trámite de registro, incluidos el número y fecha del documento. Finalizado este proceso, el sistema entregará un Certificado de Registro Electrónico, que acreditará la realización exitosa de la operación, debiendo el servicio público o municipio correspondiente imprimir dicho certificado y mantenerlo archivado en soporte papel, junto con el acto administrativo registrado y sus antecedentes originales.

Los organismos que posean las capacidades técnicas informáticas necesarias, podrán registrar sus instrumentos exentos interoperando con esta Contraloría General en modo webservice u otro; esto último previa autorización de esta Entidad de Control.

Artículo 3°.- Los usuarios del sistema serán aquellos funcionarios individualizados para tales efectos por los jefes de servicio de los organismos de la Administración. Según las labores que deban desarrollar en SIAPER Toma de Razón Electrónica y SIAPER Registro Automático, se les otorgará alguno de los siguientes perfiles:

1. Creador de documentos: Debe elaborar los actos administrativos en la plataforma y modificarlos mientras se encuentren en calidad de borrador; completar los formularios y responder las preguntas del sistema correspondientes al documento que está confeccionando; incorporar a la plataforma y complementar los antecedentes que acreditan el cumplimiento de los requisitos legales respectivos, y que no pudieron ser obtenidos mediante interoperabilidad con otras bases de datos.

2. Ministro de Fe: Le corresponde examinar los antecedentes que se adjuntaron al sistema por el "Creador de documentos", autentificando su existencia; que estos no son notoriamente falsos o ilegibles o que no les faltan los requisitos o formalidades legales para su validez; enviar el acto administrativo una vez firmado, numerado y fechado para su toma de razón y, realizar la certificación posterior del cumplimiento, por parte del interesado, del requisito de salud compatible con el respectivo empleo.

   También deberá remitir a otro servicio para su firma o visación, cuando sea necesario, el acto administrativo de que se trate. Además, le corresponde recibir y gestionar los documentos enviados, para iguales fines, desde otro organismo.

   El Ministro de Fe podrá ser más de uno en cada entidad, conforme los requerimientos de organización administrativa.

3. Firmante: Es el funcionario que posee facultades para suscribir los actos administrativos en materias de personal, para lo cual deberá utilizar firma electrónica avanzada; enviar el acto administrativo una vez firmado, numerado y fechado, a toma de razón; visar o firmar los documentos que se remitan a otra entidad, según proceda.

4. Revisor: Servidor que efectúa labores de apoyo en el estudio de los actos administrativos. Podrá ver toda la información contenida en aquellos, agregar comentarios y derivar el acto a otros revisores, al creador y al firmante.

   Este perfil, a diferencia de los anteriores, es optativo y los servicios que deseen hacer uso de él, deberán solicitar su habilitación en el sistema.

5. Administrador del Sistema: Corresponderá al funcionario de la entidad nombrado para realizar labores de contraparte técnica con Contraloría.

   Con el objeto de cumplir las anotadas funciones, dichos servidores recibirán de Contraloría perfiles de acceso a SIAPER, nombre de usuario y clave (login y password) que los identificará y les habilitará como operadores del sistema, siendo responsables del correcto uso de las claves de acceso que se les confieran.

Artículo 4°.- Las entidades que tramiten sus actos administrativos en la plataforma SIAPER podrán acreditar el cumplimiento de los requisitos que les sean exigibles mediante la consulta en línea a bancos de datos que permitan su tratamiento.

Artículo 5°.- Aquellas exigencias que no puedan acreditarse a través de la consulta señalada en el artículo anterior, deberán comprobarse incorporando en la plataforma los documentos en formatos JPEG, GIF, TIFF y PDF, los que no deben ser editables.

Artículo 6°.– Tanto los actos administrativos relativos a las materias de personal que se dicten en la plataforma SIAPER Toma de Razón Electrónica y SIAPER Registro Automático, como su numeración, serán electrónicos.

De esta manera, y según el formulario seleccionado por el "Creador de documentos" y las respuestas entregadas por este y por el sistema, la plataforma generará los actos administrativos, otorgándoles automáticamente numeración y fecha, para lo cual cada servicio público tendrá, dentro de SIAPER, un código identificador comenzando cada año su numeración de manera correlativa.

Artículo 7°.– La toma de razón y el registro de los actos administrativos tramitados en SIAPER, se reflejarán en los documentos electrónicos con la expresión "TOMADO RAZÓN" y "REGISTRADO", respectivamente.

Artículo 8°.– El oficio por medio del cual se formula la representación de un acto administrativo sometido al control preventivo de legalidad, contendrá las causas legales que le sirven de fundamento, con la correspondiente firma electrónica avanzada del Contralor General o del funcionario a quien este le haya delegado el ejercicio de dicha facultad.

Artículo 9°.– Una vez realizado el control de legalidad o el registro, los servicios deberán mantener archivados en soporte papel los documentos o certificados oficiales que hayan sido digitalizados e incorporados en la plataforma, así como los respectivos actos administrativos electrónicos.

En caso que los repositorios de los servicios públicos cumplan con la normativa vigente, los documentos antes señalados podrán conservarse archivados exclusivamente en aquellos.

Artículo 10.– Sin perjuicio de la notificación que, conforme al respectivo estatuto, deba efectuarse al interesado de la toma de razón o registro del pertinente acto administrativo, ese hecho le será comunicado al correo electrónico que tenga registrado en el servicio o al cual haya señalado.

Artículo 11.– El registro electrónico de actos administrativos sobre información de personal y de decretos alcaldicios que sean dictados en soporte en papel, será realizado por los funcionarios que determinen los Jefes de Servicio o Alcaldes, según corresponda, quienes dispondrán de un medio de autenticación y autorización de acceso al sistema (login y password) que los identificará como usuarios del mismo, vinculándolos al organismo o municipio al que pertenecen, y que permitirá, a su vez, reconocer a la entidad que registrará sus actos. Quienes utilicen estas claves de acceso serán responsables de su uso.

Artículo 12.– Excepcionalmente, ante situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, esta Entidad Fiscalizadora podrá autorizar que determinados actos administrativos relativos a las materias de personal sean tramitados, temporalmente, en soporte papel, o disponer la aplicación de otras medidas transitorias destinadas a superar dicha contingencia.

Artículo 13.– La plataforma SIAPER operará de lunes a viernes, entre las 8:30 y las 18:00 horas y la mesa de ayuda en igual horario, salvo los días viernes en que lo hará hasta las 16:30 horas.

TÍTULO II
Aplicación de las Modalidades de Tramitación en Línea

Artículo 14.– Aquellos decretos y resoluciones que recaigan sobre las materias afectas señaladas en el artículo 6° de la resolución N° 10, de 2017, de esta Contraloría General, deberán utilizar la modalidad de SIAPER Toma de Razón Electrónica, con excepción de los que a continuación se indican y que, en consecuencia, continuarán siendo tramitados en soporte papel e ingresados a través de las Oficinas de Partes de esta Entidad Fiscalizadora:

1. Decretos supremos suscritos por el Presidente de la República.
2. Nombramientos de personal judicial aprobados por decretos y resoluciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
3. Encasillamientos.
4. Designaciones de funcionarios como miembros de consejos o juntas directivas de organismos estatales.
5. Liberaciones de guardias, rebajas horarias y transferencias de cargos liberados de guardias de profesionales funcionarios.
6. Declaraciones de accidente en actos del servicio, cuando de estas derive el otorgamiento de una pensión.
7. Sobreseimientos, absoluciones y aplicación de medidas disciplinarias, en investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos u ordenados instruir por la Contraloría General. Se entenderán, asimismo, ordenados instruir por la Contraloría General, aquellos sumarios incoados de oficio por el servicio de que se trate, cuya instrucción haya sido confirmada en un informe de auditoría.
8. Aplicación de medidas disciplinarias expulsivas.
9. Otorgamiento de desahucios y de beneficios previsionales a funcionarios públicos y sus causahabientes, adscritos a sistemas previsionales de régimen público.
10. Otorgamientos de pensiones no contributivas a que se refiere la ley N°19.234, en favor de exonerados políticos del sector público.
11. Abonos, reconocimientos y traspasos de tiempo para fines previsionales.
12. Términos de contratos de trabajo, por las causales establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.
13. Supresión del empleo.
14. Creación, modificación y supresión de plantas de personal y fijación de remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, los actos precedentemente mencionados, podrán tramitarse en la modalidad SIAPER Toma de Razón Electrónica, cuando exista la factibilidad técnica y así lo disponga este Organismo de Control.

Artículo 15.– Aquellos decretos y resoluciones que recaigan sobre las materias exentas señaladas en el artículo 7° de la resolución N° 10, de 2017, de esta Contraloría General, deberán utilizar la modalidad de SIAPER Registro Automático, con excepción de los que a continuación se indican y

que, en consecuencia, continuarán siendo tramitados en soporte papel e ingresados a través de las Oficinas de Partes de esta Entidad Fiscalizadora:

1. Designaciones de miembros de consejos o juntas directivas de organismos estatales no comprendidas en el numeral 7 del artículo 6º de la resolución Nº 10, de 2017, de este origen.
2. Aplicación de medidas disciplinarias no expulsivas, que no deriven de investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos u ordenados instruir por la Contraloría General, en los términos señalados en el numeral 15 del artículo 6º de la resolución Nº 10, de 2017, de este origen.
3. Decisión de no renovar o prorrogar contratas, en aquellos casos en que se haya generado la confianza legítima de la renovación o prórroga del vínculo. Lo señalado en este numeral se aplicará asimismo a las municipalidades.

Sin perjuicio de lo anterior, los actos que digan relación con las materias de este artículo, se tramitarán en la modalidad SIAPER Registro Automático, cuando exista la factibilidad técnica y así lo disponga este Organismo de Control.

Artículo 16.– La información sobre las siguientes materias deberá ser ingresada en SIAPER Registro Electrónico:

1. Licencias médicas y maternales, antes de la resolución de la entidad previsional de salud respectiva, a fin de justificar la ausencia de un funcionario.
2. Respaldos médicos.
3. Calificaciones ejecutoriadas.

Artículo 17.– Los actos administrativos de los servicios públicos y municipalidades que se indican a continuación, se registrarán electrónicamente a través de la modalidad SIAPER Registro Electrónico:

1 Aprobatorios de permisos y feriados.
2. Aprobatorios de licencias médicas y maternales y que reconocen respaldos médicos, para justificar la ausencia de un funcionario.
3. Comisiones de servicio.
4. Cometidos funcionarios que generen gastos.

Las materias mencionadas en los numerales 3 y 4 de este artículo, deberán ser ingresadas en la plataforma a contar del 1 de agosto de 2017.

Artículo 18.– Los decretos alcaldicios relativos a las materias que se indican a continuación, se registrarán electrónicamente a través de la modalidad SIAPER Registro Electrónico:

1. Nombramientos titulares, designaciones a contrata, ceses, prórrogas de contrata, suplencias y responsabilidad administrativa de los funcionarios regidos por la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
2. Nombramientos titulares, designaciones a contrata, ceses y responsabilidad administrativa de los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación.
3. Nombramientos titulares, contratos a plazo fijo, ceses y responsabilidad administrativa de los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
4. Contratos a honorarios y sus respectivos términos.

5. Contratos, renovaciones de contratos a plazo fijo, transformaciones de contratos de plazo fijo en indefinidos, ceses de funciones y responsabilidad administrativa de empleados regulados por el Código del Trabajo.
6. Modificaciones, rectificaciones y deja sin efecto.
7. Bono post laboral de la ley N° 20.305.
8. Reconocimiento de la condición de funcionario de hecho.
9. Otorgamiento de beneficios remuneratorios que requieran contar con un título profesional.
10. Comisiones de estudio y otorgamiento de becas a profesionales funcionarios.
11. Destinaciones.
12. Declaración de inhabilidades administrativas, cuando no operen por el solo ministerio de la ley.
13. Encomendación de funciones directivas.
14. Establecimiento de orden de subrogación, cuando recaiga en funcionarios determinados y se altere el orden jerárquico regular.

Las materias mencionadas en los numerales 8 al 14 de este artículo, deberán ser ingresadas en la plataforma a contar del 1 de agosto de 2017. A partir de esa misma fecha, las municipalidades podrán utilizar la modalidad SIAPER Registro Automático, para la creación, firma y registro de sus actos administrativos, cuando así lo soliciten y cumplan con los requisitos técnicos para ello.

Artículo 19.– Los servicios públicos y municipalidades que utilicen las modalidades de SIAPER Toma de Razón Electrónica y/o Registro Automático, podrán ingresar a contar del 1 de agosto de 2017, los estudios y cursos de capacitación y/o formación, realizados por los funcionarios bajo su dependencia, en cualquier momento, siempre y cuando se acompañe una copia digital del documento que da cuenta de su asistencia o aprobación, según corresponda, aprobada por el ministro de fe respectivo.

TÍTULO III
Disposiciones Finales

Artículo 20.– La Contraloría General definirá los estándares técnicos para que las entidades permitan el acceso a sus sistemas, vía interoperabilidad, a fin de obtener la información que se requiera de los decretos y resoluciones exentos que deberán quedar disponibles para su ulterior examen, sin perjuicio de poner a su disposición una plataforma informática para aquellas que no cuenten con ellos.

Artículo 21.– Deróguense a contar de la entrada en vigencia del presente acto las resoluciones N°s. 908, de 2011; 245, de 2012; 224 y 323, de 2013; 457, de 2014 y 11 y 28, de 2016 y déjese sin efecto a partir de la misma data el oficio circular N° 26.280, de 1992, todas de esta Contraloría General.

Artículo 22.– Esta resolución entrará en vigencia a contar del 1 de abril de 2017, con excepción de aquellos actos y materias respecto de las cuales específicamente se ha señalado otra fecha.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Jorge Bermúdez Soto, Contralor General de la República.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Verónica Orrego Ahumada, Secretaria General, Contraloría General de la República.

ii) Resolución N° 10/2017 (CGR), que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican (deroga parcialmente la resolución Nº 1.600/2008 CGR)[457]

Santiago, 27 de febrero de 2017.- Con esta fecha se ha resuelto lo siguiente:

Núm. 10.

Vistos:

Las facultades que me confieren la Constitución Política de la República; lo dispuesto en la ley Nº 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General, especialmente en sus artículos 10 y siguientes, y lo señalado en la resolución N° 1.600, de 2008, de esta Entidad Fiscalizadora.

Considerando:

Que, la Constitución Política de la República dispone que la Contraloría General ejercerá el control de legalidad de los actos de la Administración y que, en el ejercicio de esa función, tomará razón de los decretos y resoluciones que en conformidad a la ley deben tramitarse por esta Contraloría, o representará la ilegalidad de que puedan adolecer.

Que, el inciso 5º del artículo 10 de la ley Nº 10.336, faculta al Contralor General para dictar disposiciones sobre exención de toma de razón en los términos que expresa.

Que, la toma de razón resulta esencial para la preservación del Estado de Derecho y el resguardo del patrimonio público.

Que, un correcto ejercicio de las potestades de control, exige priorizar el control preventivo de juridicidad en los actos sobre materias que, en la actualidad, se consideren esenciales, lo que no obsta, por cierto, a la facultad del Contralor General de modificar, o en su caso, dejar sin efecto las exenciones que se fijan por el presente acto, según sea el uso y la trascendencia que adquieran los actos eximidos de dicho trámite.

Que, en la actualidad se someten al examen preventivo de legalidad en materias de personal, tanto por la vía electrónica como física, aproximadamente 300.000 actos administrativos al año.

Que, teniendo presente lo expresado así como que los principios de eficacia, eficiencia y economicidad, obligan a racionalizar el uso de los recursos humanos destinados al ejercicio de dicha potestad, se someten a control actos que se encontraban exentos, y asimismo, actos que se encontraban afectos son exceptuados de la toma de razón.

Que, en virtud de lo dispuesto en el inciso 6º del artículo 10 de la ley Nº 10.336, los actos exentos del referido trámite de toma de razón serán objeto de control posterior a través de mecanismos alternativos.

Resuelvo:

Fíjanse las siguientes normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican:

457 Publicado en el Diario Oficial de 13.03.2017.

TÍTULO I
Normas comunes

Artículo 1º.– Deberán siempre someterse al trámite de toma de razón, los decretos supremos sobre materias de personal, firmados por el Presidente de la República.

Asimismo, se someterán al trámite de toma de razón:

1.- Los reglamentos que firmen los jefes superiores de servicio, en las materias afectas a dicho examen preventivo de legalidad.

2.- Los actos que deleguen facultades, en las materias afectas al trámite de toma de razón.

3.- Los actos que resuelvan procedimientos invalidatorios ordenados por la Contraloría General.

4.- Los actos en cuya virtud se disponga la invalidación, modificación o revocación de actos sometidos al trámite de toma de razón.

Artículo 2º.– Los decretos y resoluciones en materias de personal no enumeradas en los artículos 6º, 7º y 8º de esta resolución, se encuentran exentos de los trámites de toma de razón y registro, sin perjuicio de las normas legales que ordenan la toma de razón o el registro, o que eximen de esos trámites, como asimismo de aquellas que permitan la aplicación inmediata de decretos y resoluciones con la obligación de enviarlos posteriormente al trámite de toma de razón.

Artículo 3º.– En los decretos y resoluciones que traten a la vez de materias afectas y exentas de control preventivo de juridicidad, la toma de razón no importará un pronunciamiento sobre las materias exentas de este examen, salvo en casos calificados en que se determine ejercerlo respecto de estas últimas, de lo que se dejará constancia en la toma de razón.

Artículo 4º.– Las cantidades numéricas que representan las unidades tributarias mensuales a que se refiere la presente resolución, serán las correspondientes al mes de enero de cada año.

Tratándose de actos que contengan cantidades expresadas o pactadas en moneda extranjera, regirá la equivalencia en dólares de las referidas unidades tributarias mensuales respecto del dólar observado que informa diariamente el Banco Central, correspondiente a la fecha de dictación del acto administrativo.

En los convenios de cuantía total indeterminada, para los efectos de esta resolución, se estará al gasto estimado por el servicio conforme a parámetros objetivos, que deberán expresarse en la motivación del acto respectivo.

Artículo 5º.– Deberán adjuntarse a los actos administrativos sometidos a trámite de toma de razón o registro, los antecedentes que les sirven de fundamento, salvo aquellos a los que se pueda acceder electrónicamente a través de sistemas interoperables.

Asimismo, los contratos de trabajo y a honorarios deberán ser transcritos íntegramente en el cuerpo del decreto o resolución que los aprueben.

TÍTULO II
Decretos y resoluciones afectos al trámite de toma de razón

Artículo 6º.- Quedarán afectos al trámite de toma de razón los decretos y resoluciones que se dicten sobre las materias que a continuación se indican:

1. Nombramientos en calidad de titular.
2. Nombramientos en calidad de suplente en cargos de exclusiva confianza.
3. Nombramientos en calidad de suplente con personal ajeno al servicio.
4. Promociones.
5. Ascensos.
6. Encasillamientos.
7. Designaciones de funcionarios como miembros de consejos o juntas directivas de organismos estatales.
8. Designaciones a contrata superiores a 3 meses, incluidas las contratas de reemplazo y de renta global única, en el mismo caso.
9. Designaciones en empleo a prueba.
10. Contratos a honorarios asimilados a grado.
11. Contratos a honorarios cuyo monto total sea superior a 250 unidades tributarias mensuales, independiente del modo de pago.
12. Contratos regidos por el Código del Trabajo, cuya remuneración mensual bruta sea superior a 35 unidades tributarias mensuales.
13. Liberaciones de guardias, rebajas horarias y transferencias de cargos liberados de guardias de profesionales funcionarios.
14. Declaraciones de accidente en actos del servicio, cuando de estas derive el otorgamiento de una pensión.
15. Sobreseimientos, absoluciones y aplicación de medidas disciplinarias, en investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos u ordenados instruir por la Contraloría General. Se entenderán, asimismo, ordenados instruir por la Contraloría General, aquellos sumarios incoados de oficio por el servicio de que se trate, cuya instrucción haya sido confirmada en un informe de auditoría.
16. Aplicación de medidas disciplinarias expulsivas.
17. Otorgamiento de desahucios y de beneficios previsionales a funcionarios públicos y sus causahabientes, adscritos a sistemas previsionales de régimen público.
18. Otorgamiento de pensiones no contributivas a que se refiere la ley N° 19.234, en favor de exonerados políticos del sector público.
19. Abonos, reconocimientos y traspasos de tiempo para fines previsionales.
20. Declaraciones de vacancia del empleo.
21. Aceptación de renuncia no voluntaria.
22. Términos de contratos de trabajo, por las causales establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.
23. Supresión del empleo.
24. Creación, modificación y supresión de plantas de personal y fijación de remuneraciones.

TÍTULO III
Decretos y resoluciones sometidos a registro

Artículo 7º.– Quedarán exentos y deberán enviarse para su registro en esta Contraloría General, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha de su emisión, los decretos y resoluciones que se refieran a las materias que a continuación se indican:

1. Renovaciones de cargos titulares acogidos al sistema de alta dirección pública.
2. Prórrogas de nombramientos directivos afectos al artículo 8º, de la ley Nº 18.834.
3. Suplencias con personal interno del organismo.
4. Designaciones de miembros de consejos o juntas directivas de organismos estatales no comprendidas en el numeral 7 del artículo precedente.
5. Designaciones a contrata dispuestas por períodos iguales o inferiores a tres meses, incluyendo las contratas de reemplazo y de renta global única, en el mismo caso.
6. Prórrogas de designaciones a contrata, incluyendo las contratas de reemplazo y de renta global única.
7. Contratos regidos por el Código del Trabajo, cuya remuneración bruta mensual sea igual o inferior a 35 unidades tributarias mensuales.
8. Renovaciones de contratos de trabajo y transformaciones de contratos de plazo fijo a indefinido.
9. Contratos a honorarios, cuando el monto total no exceda de 250 unidades tributarias mensuales, independiente de su modalidad de pago.
10. Contrataciones de egresados y estudiantes para práctica profesional, conforme al decreto ley Nº 2.080, de 1977.
11. Contratos de personal a jornal y obreros a trato.
12. Aplicación de medidas disciplinarias no expulsivas, que no deriven de investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos u ordenados instruir por la Contraloría General, en los términos señalados en el numeral 15 del artículo precedente.
13. Aceptación de renuncia voluntaria.
14. Ceses por fallecimiento.
15. Ceses por obtención de jubilación o pensión en un régimen previsional, en relación con el respectivo cargo público.
16. Términos anticipados de contratas.
17. Términos anticipados de suplencias.
18. Términos anticipados de contratos a honorarios.
19. Decisión de no renovar o prorrogar contratas, en aquellos casos en que se haya generado la confianza legítima de la renovación o prórroga del vínculo.
20. Términos de contratos de trabajo, por las causales estipuladas en el artículo 159 del Código del Trabajo.
21. Otorgamiento de permisos, feriados, licencias y respaldos médicos.
22. Otorgamiento de pensiones no contributivas a que se refiere la ley Nº 19.234, en favor de exonerados políticos del sector privado.
23. Reconocimientos de la condición de funcionario de hecho.
24. Calificación de funciones críticas, otorgamiento de la asignación correspondiente y cese de la misma.

25. Otorgamiento de beneficios remuneratorios que requieran contar con un título profesional.
26. Comisiones de estudio y otorgamiento de becas a profesionales funcionarios.
27. Comisiones de servicio.
28. Cometidos funcionarios que generen gastos.
29. Destinaciones.
30. Declaración de inhabilidades administrativas, cuando no operen por el solo ministerio de la ley.
31. Encomendación de funciones directivas.
32. Establecimiento de orden de subrogación, cuando recaiga en funcionarios determinados y se altere el orden jerárquico regular.

Artículo 8º.- Quedarán exentos y deberán enviarse para su registro en esta Contraloría General, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha de su emisión, los actos administrativos dictados por las Fuerzas Armadas y Carabineros, relativos al personal de cuadro permanente, gente de mar y de nombramiento institucional, según corresponda, sobre las siguientes materias:

1. Nombramientos.
2. Ascensos.
3. Aplicación de medidas disciplinarias no expulsivas.
4. Ceses de funciones.
5. Feriados y permisos.
6. Licencias médicas.

TÍTULO IV
Controles de Reemplazo

Artículo 9º.- La exención de toma de razón debe entenderse sin perjuicio del cumplimiento de otras medidas que disponga el Contralor General, en el ejercicio de sus atribuciones, con el objeto de controlar la legalidad de los actos de la Administración y de hacer efectivas las responsabilidades que procedan, tales como dictámenes, apercibimientos, resoluciones, instrucciones generales o particulares e informes emitidos de oficio o con ocasión de la atención de consultas, denuncias o reclamaciones.

TÍTULO V
Disposiciones finales

Artículo 10º.- Los decretos y resoluciones exentos deberán tener una o más numeraciones especiales correlativas, distintas de aquellas correspondientes a decretos o resoluciones sujetos al trámite de toma de razón, precedida de la palabra "Exento" o "Exenta", según corresponda.

Los originales de dichos actos, conjuntamente con sus antecedentes, se archivarán en forma separada de los que están sujetos al trámite de toma de razón y quedarán a disposición de esta Contraloría General para su ulterior examen.

Para estos efectos, los órganos de la Administración deberán disponer de medios tecnológicos para que esta Entidad de Control acceda a dichos actos vía interoperabilidad de sistemas, o bien, en caso de no contar con ellos, esta Contraloría General les proveerá de plataformas para el archivo y el acceso a los actos que indique. Lo anterior, de acuerdo al cronograma que será establecido al efecto por instrucciones de esta Contraloría General.

En el texto del decreto o resolución se incluirán los imperativos "Anótese", "tómese razón" o "regístrese", y los demás que correspondan.

Artículo 11.– La tramitación electrónica de actos administrativos se ajustará a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, y a las normas que esta Contraloría General dicte al efecto.

Artículo. 12.– Deróguense, a contar de la entrada en vigencia de la presente resolución, los artículos 7º, 15 y 16 de la resolución Nº 1.600, de 2008, de esta Entidad Fiscalizadora.

Artículo 13.– La presente resolución entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2017, por lo que los actos administrativos emitidos desde esa fecha deberán ajustarse a sus disposiciones.

No obstante, lo dispuesto en los numerales 22 al 32 del artículo 7º y en el artículo 8º, comenzará a regir a contar del 1 de agosto de 2017.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Jorge Bermúdez Soto, Contralor General de la República.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Verónica Orrego Ahumada, Secretaria General, Contraloría General de la República.

iii) Resolución N° 510/2013 (CGR), que aprueba el Reglamento de Sumarios Instruidos por la Contraloría General de la República[458]

Santiago, 10 de octubre de 2013.- Con esta fecha se ha resuelto lo siguiente:

Núm. 510.- Considerando:

Que la función pública debe ejercerse con arreglo a los principios de probidad y legalidad consagrados en la Constitución Política de la República, lo que se concreta en el cumplimiento de los deberes u obligaciones y prohibiciones de los funcionarios que es indispensable para la buena marcha de la Administración.

Que los principios generales de servicialidad, responsabilidad, eficacia, eficiencia e impulsión de oficio del procedimiento, consagrados en la Carta Fundamental y en la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, propenden a la buena administración.

Que la transgresión a las reglas de la función pública atenta contra el correcto funcionamiento de la organización administrativa, compromete el cumplimiento de su misión de servicio al bien común y tiene como consecuencia jurídica el surgimiento de la correspondiente responsabilidad administrativa.

Que la debida sanción a la infracción a los deberes estatutarios sólo puede imponerse fundada en un procedimiento disciplinario tramitado con eficacia que restablezca, con inmediatez, el adecuado funcionamiento de la Administración.

Que el ejercicio de la potestad disciplinaria debe asegurar el derecho a un racional y justo procedimiento, con respeto a las correspondientes garantías individuales.

Que la Contraloría General de la República está habilitada por su Ley Orgánica Constitucional Nº 10.336, para incoar procedimientos disciplinarios con arreglo a las bases establecidas en el Título

458 Publicado en el Diario Oficial de 22.10.2013.

VIII de su referida Ley Orgánica, cuyo sentido y alcance han sido precisados a través de su labor dictaminadora, lo que hace necesario ordenarlas y sistematizarlas armónicamente en el presente reglamento, y

Vistos: Lo dispuesto en los artículos 19, Nº 3, 98 y 99 de la Constitución Política de la República; en los artículos 15 y 18 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el decreto ley Nº 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado, y las facultades que me confiere la Ley Nº 10.336, Orgánica Constitucional de esta Contraloría General.

Resuelvo:

Apruébase el siguiente reglamento de sumarios instruidos por la Contraloría General de la República:

Artículo 1º.– La instrucción de los sumarios administrativos previstos en la Ley Orgánica de esta Contraloría General, y aquellos que sustancie en virtud de otras disposiciones legales, se regirán por las normas contempladas en la citada ley y en el presente reglamento. Las investigaciones regidas por leyes especiales se tramitarán conforme los cuerpos legales que las regulen.

Artículo 2º.– Los sumarios administrativos serán el medio formal de establecer hechos sujetos a una investigación y, si éstos fueren constitutivos de infracción administrativa, determinar la participación y la responsabilidad consiguiente de los funcionarios involucrados, respetando un racional y justo procedimiento.

Artículo 3º.– El Contralor General, o quienes designe, podrán ordenar la instrucción de sumarios administrativos. El sumario se iniciará mediante una resolución que individualice al fiscal instructor e indique los hechos que lo motivan.

Artículo 4º.– Ordenado un sumario administrativo, la autoridad que lo dispuso podrá disponer la acumulación de un procedimiento disciplinario incoado por un servicio público, o por cualquier entidad sujeta a fiscalización, si por cualquier motivo la tramitación de éste se refiera a hechos materia de su investigación.

Artículo 5º.– Los sumarios instruidos por la Contraloría General serán secretos. Sin embargo, perderán tal calidad respecto de quienes sean objeto de cargos, o de su abogado desde el momento en que éstos les sean notificados. En todo caso, los sumarios serán públicos una vez que se ponga en conocimiento de las autoridades correspondientes la resolución definitiva de esta Entidad de Control que los apruebe.

Artículo 6º.– El plazo de sustanciación no podrá exceder el contemplado en la Ley Orgánica de esta Entidad de Control. El período indagatorio tendrá una duración de treinta días, el que podrá prorrogarse por resolución de la autoridad que ordenó la instrucción del sumario administrativo.

Artículo 7º.– Al expediente se añadirán, sucesivamente, los documentos o piezas que sirvan de fundamento o prueba de los hechos, sin perjuicio de su registro en los medios electrónicos que al efecto se establezcan. Se levantará un acta que señale los medios probatorios que por su naturaleza no puedan incorporarse al expediente, los que permanecerán, de ser posible, en poder del fiscal instructor. En caso contrario, se precisará su ubicación, las medidas de resguardo adoptadas y el funcionario responsable de su custodia.

Toda actuación deberá llevar la firma del fiscal instructor y del actuario, si lo hubiere.

Artículo 8º.– En estos sumarios se designará un actuario cuando el fiscal instructor lo considere necesario.

Todos los documentos se agregarán por orden del fiscal instructor, quien estampará la fecha en que se incorporen al proceso. Cada foja deberá estar foliada en números.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando sea necesario, el fiscal instructor podrá formar cuadernos separados con la realización de determinadas diligencias o agregación de documentos. Lo anterior será ordenado por resolución, consignada en el cuaderno principal.

Artículo 9º.– El Contralor General, o quienes designe conforme con el artículo 3º, podrán nombrar, a petición del fiscal instructor, un fiscal ad hoc para la realización de determinadas diligencias o actuaciones en un sumario.

Artículo 10º.– El fiscal instructor deberá siempre actuar con estricta sujeción a los principios que inspiran el debido proceso. Velará por la discreción, rapidez e imparcialidad en todas sus actuaciones. Estará obligado a fundar sus resoluciones e investigar con igual celo y acuciosidad, no sólo los hechos y circunstancias que establecen y agravan la responsabilidad de los afectados, sino también aquellos que les eximan de ella, la atenúen o extingan.

Asimismo, tendrá amplias facultades para realizar las indagaciones pertinentes y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

Artículo 11º.– Podrá el fiscal instructor, durante la sustanciación del procedimiento, suspender, como medida preventiva, a los involucrados, informando de ello de inmediato al Contralor General y al Jefe de Servicio respectivo. Dicha medida no podrá prolongarse más allá de la aprobación de la Vista Fiscal, por la autoridad correspondiente, salvo que ésta disponga su prórroga hasta que se dicte la resolución final.

Artículo 12º.– Los plazos que se establecen en el presente reglamento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos.

Los escritos que se presenten el día en que expire el plazo señalado para determinada actuación, podrán ser remitidos por correo electrónico hasta la medianoche de su vencimiento a la dirección que se establezca para tales efectos, por resolución del fiscal. En estos casos, los documentos que se hubieren ofrecido en la presentación deberán acompañarse al día hábil siguiente.

Artículo 13º.– La inobservancia de los plazos y la omisión de trámites no esenciales no afectarán la validez del sumario. Se entenderán por trámites esenciales aquellos que garanticen al inculpado su efectivo derecho a defensa.

Artículo 14º.– El sumario administrativo constará de tres etapas: indagatoria, acusatoria y resolutiva.

La etapa indagatoria tendrá por objeto establecer los hechos materia del sumario y la participación de los funcionarios que aparezcan comprometidos en ellos.

En la etapa acusatoria el fiscal señalará, mediante los cargos respectivos, la conducta del funcionario que estima constitutiva de vulneración o incumplimiento de obligaciones funcionarias, permitiéndole formular las alegaciones y rendir la prueba que estime conducente a su defensa.

La etapa resolutiva es aquella fase del sumario que tiene por objeto determinar la responsabilidad administrativa del o los involucrados.

Artículo 15º.– En la etapa indagatoria, el fiscal instructor podrá solicitar la ratificación de las denuncias que se hubieren formulado y tomará declaraciones a los presuntos implicados, a los afectados y a los testigos, cuantas veces sea necesario, para la mejor dilucidación de los hechos investigados. Asimismo, podrá solicitar informes periciales, realizar inspecciones personales y careos, adjuntar documentos y, en general, practicar todas las diligencias necesarias tendientes a establecer los hechos y la participación de los funcionarios eventualmente comprometidos.

Artículo 16º.– Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal deberán fijar, en su primera comparecencia, un domicilio dentro del radio urbano del lugar en que la fiscalía ejerza sus funciones. Recaerá en ellos la obligación de comunicar a la brevedad cualquier cambio del mismo. Si no dieren cumplimiento a estas obligaciones, se practicarán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la institución y, en caso de no contarse con tal información, en la oficina del involucrado.

Las resoluciones podrán ser notificadas por correo electrónico a la dirección que indicare el involucrado, si éste hubiese accedido a ello, o lo hubiese solicitado, lo cual deberá constar en el expediente.

Con todo, la notificación de los cargos será personal. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada.

Todas las notificaciones deben contener íntegramente la resolución que se comunica, dejándose constancia de éstas en el expediente y en caso que la notificación se realice por carta certificada, se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda.

Artículo 17º.– Las declaraciones serán encabezadas con indicación del lugar y la fecha en que se reciban, el nombre de quien las presta, el número de su cédula de identidad, nacionalidad, su profesión o actividad, cargo, grado, función, si correspondiere, domicilio particular, teléfono de contacto y correo electrónico, dejándose, además, constancia de que el deponente declara bajo promesa de decir verdad. Si se tomaren declaraciones a una persona que ya hubiere testificado, bastará con individualizarla por su nombre. Se cerrarán señalando, en el acto de la firma, que el declarante leyó y ratificó lo aseverado en ellas. Si el deponente no pudiere o no quisiere firmar, el fiscal dejará testimonio de este hecho.

Las declaraciones deberán consignarse en un estilo breve y preciso, transcribiéndose con la mayor fidelidad posible el relato del compareciente. En todo caso, el fiscal podrá negarse a incorporar expresiones que incidan en asuntos manifiestamente ajenos al objeto de la investigación o que no tengan relación alguna con la materia del sumario, sin perjuicio de las presentaciones escritas que el declarante acompañe, si lo estimare pertinente.

Artículo 18º.– Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal instructor, respecto de los cuales existan presunciones fundadas para estimar que han tenido una participación en los hechos materia del sumario, serán apercibidos para que, dentro del segundo día, formulen las causales de recusación en contra de aquel o del actuario, si lo hubiere.

En el evento que se produzca un cambio de fiscal instructor o de actuario, deberá notificarse a quienes hayan sido apercibidos en los términos precedentes, para que, dentro de segundo día, ejerzan el derecho establecido en el inciso anterior.

Artículo 19º.– El fiscal instructor o el actuario deberá hacer presente su eventual implicancia, si le afectare alguna de las causales mencionadas en el artículo 20 u otro hecho que, a su juicio, le reste imparcialidad.

Formulada la recusación, el fiscal instructor o el actuario, según corresponda, dejará de intervenir, salvo en lo relativo a diligencias que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

La solicitud será resuelta, previo informe del recusado, en el plazo de cinco días, respecto del actuario por el fiscal instructor, y respecto de éste último por la autoridad que ordenó la instrucción del sumario administrativo. Si fuere acogida, se designará en el mismo acto un nuevo fiscal o actuario.

Artículo 20º.– Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en los artículos anteriores, tener el fiscal o el actuario, en su caso:

a) Interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los involucrados o afectados, y
c) Parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción, con alguno de los involucrados o afectados.

La sola circunstancia de haber participado en una investigación previa de los hechos que dieron lugar al sumario, no configurará la causal de la letra a) precedente.

Artículo 21º.– Una vez terminada la investigación, el fiscal instructor dictará una resolución que declare cerrada la etapa indagatoria.

Artículo 22º.– Si existen antecedentes que lo justifiquen, el fiscal instructor podrá, en cualquier etapa del procedimiento, proponer el sobreseimiento, elevándolo al Contralor General, o al Contralor Regional en su caso, quien lo aprobará, o bien, podrá disponer fundadamente la reapertura de la investigación, ordenando diligencias, fijando un plazo para tal efecto.

Podrá sobreseerse al involucrado en los siguientes casos:

a) Cuando de la investigación se desprenda que no existe mérito suficiente para formular cargos.
b) Cuando concurriere alguna de las causales de extinción de la responsabilidad administrativa.

Si existiere más de un involucrado y concurriere a favor de alguno de ellos una causal de sobreseimiento, se continuará con la tramitación del sumario hasta su normal término.

Artículo 23º.– 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.

Artículo 24º.– La prescripción de la acción disciplinaria podrá ser declarada por la autoridad correspondiente a solicitud del fiscal instructor, del inculpado o de oficio, en cualquier etapa del procedimiento.

Artículo 25º.– Si el fiscal instructor encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a los inculpados, quienes podrán tomar conocimiento del proceso e intervenir, una vez notificados, personalmente o a través de su abogado, y solicitar copias de los documentos o fojas del mismo que estimen pertinentes para su defensa, a su costa.

La solicitud de copia de los antecedentes deberá formularse por escrito o por correo electrónico ante el fiscal del sumario, por el interesado o su abogado, petición que deberá ser agregada al proceso, dejándose constancia en el expediente de los antecedentes o fojas del mismo de los que se entregó copia.

Artículo 26º.– Los cargos deberán ser precisos, determinados, circunstanciados y concretos, basándose exclusivamente en antecedentes que consten en el sumario. En ellos se señalará la intervención que les hubiere correspondido a los inculpados en los hechos materia del proceso, que configurarían infracción administrativa y, asimismo, las disposiciones que se entienden vulneradas.

Si en el sumario se establecieren hechos en que, a juicio del fiscal instructor, se encontrare comprometida, además, la responsabilidad pecuniaria del inculpado, se dejará constancia de ello en el cargo[459].

Artículo 27º.– El inculpado tendrá un plazo de cinco días, contado desde la fecha de notificación de los cargos, para formular sus descargos y defensas, el que podrá ser prorrogado por el fiscal por otros cinco días[460].

Artículo 28º.– En el escrito de contestación de cargos el inculpado podrá acompañar todos los antecedentes y documentos en que apoye su defensa y solicitar fundadamente la realización de diligencias probatorias concretas. En caso de requerir la rendición de prueba testimonial, deberá acompañar una lista de testigos y podrá entregar en esta oportunidad una minuta de preguntas que requiera se formulen al o los declarantes.

Artículo 29º.– El fiscal instructor dispondrá la recepción de las pruebas ofrecidas y el cumplimiento de las diligencias solicitadas, para lo cual podrá fijar un período probatorio no superior a diez días, notificando de ello al inculpado. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar dicho plazo.

Sin embargo, podrá rechazar aquellas diligencias que no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos o la responsabilidad de los involucrados. De esta resolución podrá reclamarse ante el Jefe de la Unidad de Sumarios de la Fiscalía o ante el Jefe de la Unidad Jurídica en las Contralorías Regionales, según corresponda, dentro de segundo día.

Artículo 30º.– El fiscal instructor podrá disponer, hasta antes de la Vista Fiscal, la práctica de medidas para mejor resolver.

Artículo 31º.– Derogado[461].

Artículo 32º.– Una vez presentados los descargos, vencido el plazo para formularlos, o realizadas las diligencias a que se refieren los artículos precedentes, se dará término a la etapa acusatoria con la emisión de la Vista Fiscal.

Artículo 33º.– La Vista Fiscal constará de exposición, análisis y conclusiones. En la exposición se hará una síntesis de los hechos que dieron origen a la instrucción del sumario, del marco normativo asociado y de la participación que se imputa a los inculpados. En el análisis se ponderarán los cargos y descargos, se consignarán los hechos que hayan llegado a determinarse, la forma en que se arribó a su establecimiento, las consideraciones de derecho que sustenten las conclusiones y se dará cuenta de las circunstancias modificatorias de responsabilidad. Las conclusiones contendrán el juicio del fiscal instructor sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa y la eventual concurrencia de responsabilidades civil y penal de los inculpados.

459 El artículo original tenía un inciso tercero que fue derogado por la Resolución Nº 27/2016 de Contraloría General de la República (D.O. 11.05.2016).

460 Plazo modificado, como aparece en el texto, por la Resolución Nº 27/2016 de Contraloría General de la República (D.O. 11.05.2016).

461 Artículo derogado por la Resolución Nº 27/2016 de Contraloría General de la República (D.O. 11.05.2016).

Artículo 34º.– La Vista Fiscal se elevará al Jefe de la Unidad de Sumarios de la Fiscalía o al Jefe de la Unidad Jurídica, quienes la aprobarán y emitirán su juicio respecto de las medidas que corresponda adoptar, o bien, podrán disponer fundadamente la reapertura del sumario, ordenando diligencias y fijando un plazo para tal efecto.

Artículo 35º.– La Vista Fiscal aprobada por el Jefe de la Unidad de Sumarios o por el Jefe de la Unidad Jurídica, en su caso, se elevará al Contralor General o al Contralor Regional según corresponda[462].

Artículo 36º.– La resolución pronunciada por el Contralor General o el Contralor Regional, en su caso, que aprueba el sumario determinará si existe responsabilidad administrativa, y propondrá a la autoridad competente las sanciones que se estimen procedentes aplicar respecto de los inculpados, su absolución, el sobreseimiento de éstos, o del sumario administrativo, notificándose al efecto. Una vez firme, será comunicada a la autoridad que corresponda.

Esta resolución constará de una parte expositiva, en la cual se señalarán los antecedentes que se han tenido presentes al momento de su dictación, una parte considerativa, en la que se expondrán, someramente, los hechos que se han establecido en el sumario y los fundamentos de derecho. Se analizarán, en su caso, los cargos formulados, las defensas planteadas y la prueba que obre en el proceso, además, se dejará constancia de la concurrencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad, concluirá con la parte resolutiva, la que aprobará la Vista Fiscal, proponiendo la aplicación de medidas disciplinarias, la absolución, el sobreseimiento del involucrado o del sumario. Asimismo, se señalará la existencia de una eventual responsabilidad civil, y en caso de aparecer hechos que puedan constituir un ilícito penal, se dispondrá la remisión de los antecedentes a la autoridad competente.

Si alguno de los inculpados lo fuere en razón del desempeño del cargo de Alcalde, la parte dispositiva de la referida resolución se limitará a establecer la existencia o no de responsabilidad administrativa por parte de aquél. En tal caso se dispondrá la remisión de copia de la misma al Concejo Municipal respectivo.

Artículo 37º.– En caso que el Contralor General o Contralor Regional, en su caso, estime que la investigación no se encuentra agotada, podrá ordenar la reapertura del sumario, a efectos de concluirla en plenitud, indicando las diligencias que sean pertinentes.

Artículo 38º.– La resolución del Contralor General, que aprueba el sumario administrativo, será susceptible de recurso de reposición dentro de quinto día. Tratándose de la resolución del Contralor Regional, aquélla podrá ser objeto de recurso jerárquico, que se deducirá ante el primero dentro del plazo antes señalado.

Artículo 39º.– En caso de proceder una medida disciplinaria, ésta deberá estar contemplada en el Estatuto Administrativo que regule al sumariado, sea éste la ley, el estatuto especial o el reglamento pertinente.

Artículo 40º.– Si durante la sustanciación de un sumario el fiscal se forma la convicción de que hay hechos que deben ser puestos en conocimiento de la Justicia Ordinaria, se procederá de acuerdo con lo preceptuado en la Ley Orgánica de esta Contraloría General y en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

462 Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, a través de la Resolución N° 27/2016 de Contraloría General de la República (D.O. 11.05.2016).

Artículo 41º.- Derógase la resolución Nº 236, de 1998, de esta Contraloría General.

Artículo 42º.- La presente resolución comenzará a regir el primer día hábil del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo primero transitorio.- Los sumarios iniciados antes de la entrada en vigencia de la presente resolución, continuarán sustanciándose conforme al procedimiento bajo el cual se ordenó su instrucción. Sin perjuicio de proceder en ellos el recurso señalado en el artículo 38.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Ramiro Mendoza Zúñiga, Contralor General de la República.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Manuel Cortés Sarmiento, Secretario General Subrogante.

f) Extractos de la Ley Nº 19.896, que introduce modificaciones al Decreto Ley Orgánico Nº 1.263/1975, de Administración Financiera del Estado, y establece otras normas sobre administración presupuestaria y de personal[463]

Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto ley Nº 1.263, de 1975:

1) Agrégase, en el inciso tercero del artículo 9º, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, el siguiente párrafo:

   "Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad.".

2) Incorpórase, en el artículo 15, el siguiente inciso tercero:

"En cumplimiento de las obligaciones dispuestas en el inciso anterior, la Dirección de Presupuestos establecerá un sistema de información administrativa y financiera, de general aplicación para los órganos y servicios públicos regidos por el presente decreto ley; ello sin perjuicio de las facultades que tiene en la materia la Contraloría General de la República.".

(...)

Artículo 5º.- Los decretos o resoluciones que aprueben la contratación de personas naturales a honorarios, en los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos, cualquiera que sea el ítem de imputación, deberán contar con visación del Ministerio correspondiente[464], para lo cual se acompañará un certificado emanado del órgano o servicio respectivo en que conste que el monto comprometido se ajusta a la disponibilidad presupuestaria y, en su caso, a la autorización máxima otorgada en la referida ley para la anualidad respectiva.

El procedimiento señalado en el inciso precedente se aplicará igualmente a las contrataciones en el mismo servicio con aplicación de lo dispuesto en la letra d) del artículo 81 de la ley Nº 18.834.

463 Publicado en el Diario Oficial de 03.09.2003.

464 Las visaciones dispuestas en el artículo 5º de la Ley Nº 19.896 serán efectuadas por el Subsecretario respectivo, quien podrá delegar tal facultad en el Secretario Regional Ministerial correspondiente y, en el caso de los gobiernos regionales, en el propio Intendente (inciso 3º del artículo 18 de la Ley Nº 20.981 - Ley de Presupuestos para el Año 2017).

Las personas contratadas a honorarios, bajo cualquier forma que se exprese el pago, deberán informar al o los jefes del servicio respectivo, a través de la unidad correspondiente, mediante una declaración jurada simple, si prestan servicios en cualquier calidad jurídica en otra repartición pública. En tal caso, deberán individualizar al otro Servicio, especificando la calidad jurídica con que laboran en él, el monto de los emolumentos correspondientes, las tareas contratadas y la duración de la prestación de sus servicios. Copia de los antecedentes mencionados deberá ser remitida a la Contraloría General de la República.

Al momento de suscribirse un contrato a honorarios, el Servicio correspondiente tendrá la obligación de requerir la información señalada en el inciso anterior, debiendo el jefe de servicio constatar que no se produzca un actual o eventual conflicto de intereses por el cumplimiento de las funciones contratadas, y certificar tal circunstancia. Se entenderá que hay conflicto de intereses cuando las labores encomendadas en los diversos organismos pongan a la persona a quien se le ha encomendado tareas en ambos, en situación de lesionar los objetivos de cualquiera de esas entidades o cuando sus propios intereses personales puedan pugnar con los de alguna de ellas.

En el caso que una persona tenga más de un contrato a honorarios en entidades públicas, requerirá de la visación previa, en el acto administrativo correspondiente, del ministro respectivo.

La misma visación será exigible cuando la persona contratada a honorarios tenga, además, un contrato con proveedores o contratistas o con instituciones privadas que tengan convenios para ejecución de proyectos o se le hayan otorgado transferencias, en relación con la repartición en que presta servicios.

Se exceptúan de las normas establecidas en los dos incisos anteriores las labores de docencia que dichas personas desarrollen en instituciones de educación superior.

Las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54, 55 y 56 de la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, serán aplicables asimismo a los contratados a honorarios, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga.

Del mismo modo, cada jefe de servicio deberá informar a todos quienes vayan a ingresar o laboren en él, en cualquier condición jurídica, acerca de las diversas inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones que establecen las leyes, tales como la Nº 18.834, Estatuto Administrativo, la Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, y otras que afecten a la repartición correspondiente, como asimismo, las modificaciones legales que se le introduzcan a tal normativa.

Aquellos programas presupuestarios en que laboren mayoritariamente personas contratadas a honorarios, serán regulados por resolución de las entidades correspondientes en cuanto a las condiciones y modalidades de su desempeño.

(...)

Artículo 9º.- Agrégase la siguiente oración final al inciso primero del artículo 54 de la ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional: "Cada Cámara determinará la forma en que participará en el sistema de información administrativa y financiera establecido para los órganos y servicios públicos regidos por la Ley de Administración Financiera del Estado, información que acreditará el cumplimiento de las normas legales aplicables al Congreso Nacional.".

Artículos transitorios

(...)

Santiago, 13 de agosto 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 introduce modificaciones en el decreto ley Nº 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado, y establece otras normas sobre administración presupuestaria y de personal

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 de su artículo 9º del mismo, y por sentencia de 29 de julio de 2003 declaró:

1. Que este Tribunal no se pronuncia sobre el artículo 9º del proyecto remitido por versar sobre una materia que no es propia de ley orgánica constitucional.
2. Que los artículos 1º, número 3), incisos quinto y sexto, y 5º, incisos octavo y noveno, del proyecto remitido son constitucionales.

Santiago, julio 30 de 2003.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

g) Ley Nº 20.948, que otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el Título II de la Ley Nº 19.882[465]

Artículo 1.- Otórgase una bonificación adicional, por una sola vez, a los funcionarios de carrera y a contrata que perciban la bonificación por retiro del título II de la ley Nº 19.882, que Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, siempre que se encuentren afiliados al sistema de pensiones establecido en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, cotizando o habiendo cotizado en dicho sistema, según lo dispuesto en su artículo 17, que a la fecha de postulación tengan veinte o más años de servicio, continuos o discontinuos, en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, y cumplan los demás requisitos que establece esta ley.

Además, para tener derecho a la bonificación adicional, los funcionarios deberán haber cumplido o cumplir 60 años de edad, si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024, o haber cumplido dichas edades, según corresponda, al 30 de junio de 2014.

Asimismo, para tener derecho a la bonificación adicional, los funcionarios deberán renunciar voluntariamente a todos los cargos y al total de horas que sirvan dentro de los plazos que señalen esta ley y su reglamento.

465 Publicado en el Diario Oficial de 03.09.2016.

Artículo 2.- Para efectos del artículo anterior, el reconocimiento de años de servicio discontinuos en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales sólo procederá en los casos siguientes:

a) Cuando el funcionario tenga, a lo menos, cinco años de desempeño continuos inmediatamente anteriores a la fecha de postulación.

b) Cuando el funcionario tenga, a lo menos, un año de servicio anterior a la fecha de publicación de esta ley y, al menos, cinco años de desempeño continuo, inmediatamente anteriores al 11 de marzo de 2010, en cualquiera de las instituciones señaladas en el artículo anterior.

Para efectos del cómputo de los años de servicio dispuesto en el artículo anterior, se podrán considerar los años trabajados en los Consejos Provinciales de Deportes a que se refiere el artículo 12 de la ley Nº 17.276.

Los funcionarios podrán completar la antigüedad requerida para efectos del artículo 1, con hasta diez años servidos en calidad de honorarios, sujetos a jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, prestados con anterioridad al 1 de enero de 2015, en servicios que integran la Administración Central del Estado.

Artículo 3.- También podrán acceder a la bonificación adicional los funcionarios que, cumpliendo los demás requisitos a que se refiere el artículo 1, tengan a la fecha de postulación entre dieciocho años y menos de veinte años de servicio, continuos o discontinuos, en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales.

Tratándose del personal comprendido en la definición de exiliado contenida en la letra a) del artículo 2 de la ley Nº 18.994, que haya sido registrado como tal por la Oficina Nacional de Retorno, la exigencia de años de servicio establecida en el inciso primero del artículo 1 se rebajará a quince años, continuos o discontinuos.

Al personal indicado en este artículo se le aplicará lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 4.- Tendrán derecho a la bonificación adicional los funcionarios que desempeñen un cargo de carrera o a contrata y los contratados conforme al Código del Trabajo en las instituciones a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de la ley Nº 20.212, no incluidos en el artículo 1, siempre que se encuentren afiliados al sistema de pensiones establecido en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, cotizando o habiendo cotizado en dicho sistema, según lo establece su artículo 17; que a la fecha de postulación tengan veinte o más años de servicio, continuos o discontinuos, en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, incluidas las instituciones antes señaladas, y cumplan los demás requisitos establecidos en el inciso segundo del artículo 1. Además, les será aplicable lo dispuesto en los artículos 2 y 3.

Para tener derecho a la bonificación adicional, el personal señalado en este artículo, deberá cesar en sus cargos o terminar el contrato de trabajo, por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los plazos que establecen esta ley y su reglamento.

Artículo 5.- Podrán acceder a la bonificación adicional durante los años 2016, 2017 y 2018 hasta un máximo de 3.000, 2.800 y 3.300 beneficiarios, respectivamente, conforme los procedimientos que se disponen en los artículos transitorios. A contar del año 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2024, dicha bonificación se otorgará sin tope de cupos anuales. La bonificación adicional ascenderá a los montos siguientes, según los años de servicio que el trabajador haya prestado en

instituciones señaladas en los artículos 1 o 4, según corresponda, a la fecha del cese de funciones o término del contrato de trabajo y según la planta de personal de que es titular o aquella a que se encuentre asimilado:

	Años de Servicio	Monto d ela bonificación adicional (en unidades tributarias mensuales)
Auxiliares y Administrativos	20 años o más	320
	18 años y menos de 20 años	233
Técnicos	20 años o más	404
	18 años y menos de 20 años	303
Profesionales, Directivos y Fiscalizadores	20 años o más	622
	18 años y menos de 20 años	466

El valor de la unidad tributaria mensual que se considerará para el cálculo de la bonificación adicional será el vigente a aquel mes en que el funcionario haya cesado en su cargo o terminado su contrato de trabajo, según corresponda. El monto establecido será para jornadas de cuarenta y cuatro horas o de cuarenta y cinco horas semanales, según sea el régimen al que esté afecto el trabajador, calculándose en forma proporcional si ésta fuere inferior.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por profesionales todos los funcionarios que perciban la asignación profesional del artículo 3 del decreto ley Nº 479, de 1974, así como, a los referidos en: i) el inciso primero de los artículos 2 y 14 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, y 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.

Para los funcionarios a contrata que cumplan los requisitos para acceder a la bonificación adicional y que en los últimos veinticuatro meses anteriores a la dejación voluntaria de su empleo, hayan cambiado la calidad jurídica de su designación desde un cargo de planta a un empleo a contrata, el monto de la bonificación adicional será el que correspondiere al estamento original de planta que poseían al momento de cambiar de calidad jurídica[466].

Artículo 6.- La bonificación adicional será de cargo fiscal y se pagará por la institución empleadora, al mes siguiente de la fecha de cese de funciones o término del contrato de trabajo, según corresponda.

La bonificación adicional no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecta a descuento alguno.

Artículo 7.- Los funcionarios nombrados o contratados en la Dirección General de Movilización Nacional, así como los del Ministerio Público, el personal de la Comisión Nacional de Acreditación

466 Incisos primero y tercero modificados, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.971, de 2016.

y del Instituto Nacional de Derechos Humanos, podrán acceder sólo a la bonificación adicional siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 4, rigiendo también respecto de ellos los cupos dispuestos en el inciso primero del artículo 5.

Los funcionarios afectos al inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 que se desempeñen en alguna de las instituciones a las cuales se aplique el título II de dicha ley, o en alguna de las entidades a que se refiere el artículo 4 de la presente ley, podrán acceder a la bonificación adicional siempre que, a la fecha de postulación, a lo menos, tengan 18 años de servicio continuos en la Administración Central del Estado o en las entidades a que se refiere el artículo 4 o en sus antecesores legales, y cumplan con los demás requisitos que establece esta ley para acceder a ella. El monto de dicha bonificación se determinará según los años de servicio de conformidad al artículo 5. Respecto de dicho personal también serán aplicables los cupos dispuestos en el inciso primero del artículo 5.

Artículo 8.- Podrán acceder sólo a la bonificación adicional que establece esta ley los funcionarios de las instituciones a que se refieren los artículos 1 y 4 que hayan obtenido u obtengan pensión de invalidez regulada en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2024; que cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, dentro de los tres años siguientes al cese en su cargo por obtención de la referida pensión o por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo o por renuncia voluntaria en el caso de los regidos por el Código del Trabajo, y que reúnan los demás requisitos para su percepción. En ningún caso las edades señaladas podrán cumplirse más allá del 31 de diciembre de 2024.

Para tener derecho a la bonificación adicional, los funcionarios a que se refiere el inciso anterior deberán tener veinte o más años de servicio continuos o discontinuos, en las instituciones a que se refieren los artículos 1 y 4, a la fecha del cese de funciones o término de su contrato de trabajo por cualquiera de las causales señaladas en el inciso anterior.

Asimismo, podrán acceder sólo a la bonificación adicional los funcionarios afectos al inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 que se desempeñen en alguna de las instituciones a las cuales se aplique el título II de dicha ley, o en algunas de las entidades a que se refiere el artículo 4 de la presente ley, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo y tengan 20 o más años de servicio continuos en las instituciones antes señaladas, a la fecha del cese de funciones o término de su contrato de trabajo por cualquiera de las causales señaladas en el inciso primero.

El personal a que se refiere este artículo deberá postular a la bonificación adicional en su respectiva institución exempleadora, dentro de los noventa días siguientes al cumplimiento de la edad legal para pensionarse y de conformidad a lo que determine el reglamento, siempre que cumpla con las edades señaladas en el inciso primero. Si no postulare en el plazo establecido se entenderá que renuncia irrevocablemente a los beneficios. Sin embargo, el plazo de postulación para quienes cumplan las edades en los períodos señalados en las letras a), b) y c) del número 1 del artículo primero transitorio de esta ley será el que dispone dichos literales.

El personal a que alude este artículo deberá obtener un cupo de aquellos establecidos en el artículo 5, para acceder a la bonificación adicional durante los años 2016 a 2018.

El pago de la bonificación adicional se efectuará por la respectiva institución exempleadora en el mes siguiente al de la total tramitación del acto administrativo que la conceda. El valor de la unidad tributaria mensual que se considerará para el cálculo de la bonificación adicional será el vigente al mes inmediatamente anterior al pago de ella.

Artículo 9.- Concédese un bono por antigüedad, por una sola vez, a los funcionarios que desempeñen un cargo de las plantas de auxiliares o administrativos o estén contratados asimilados a ellas o regidos por el Código del Trabajo, cuyos contratos estipulen la prestación de dichos servicio, siempre que perciban la bonificación adicional en virtud de los artículos 1 o 4 y tengan cuarenta o más años de servicio en la Administración Central del Estado o en sus antecesores legales, incluidas las instituciones señaladas en el artículo 4, a la fecha de postulación.

El bono por antigüedad ascenderá a 10 unidades de fomento por cada año de servicio por sobre los cuarenta años, con tope de 100 unidades de fomento. El valor de la unidad de fomento que se considerará para el cálculo de este beneficio será el vigente al día que corresponda al cese de funciones.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso primero, el reconocimiento de períodos discontinuos sólo procederá cuando los funcionarios tengan, a lo menos, cinco años de desempeño continuo, inmediatamente anteriores a la fecha de postulación a la bonificación adicional, en una o más de las entidades señaladas en los artículos 1 y 4.

Este bono será de cargo fiscal, no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecto a descuento alguno.

Asimismo, se pagará por la institución empleadora en el mes siguiente al de la fecha de cese de funciones.

El bono por antigüedad será incompatible con la bonificación adicional que corresponda en calidad de técnicos, profesionales, directivos o fiscalizadores según lo dispuesto en el artículo 5.[467]

Artículo 10.- Otórgase un bono por trabajo pesado, por una sola vez, a los funcionarios que, entre la fecha de publicación de esta ley y el 31 de diciembre de 2024, perciban la bonificación por retiro del título II de la ley Nº 19.882 o se acojan a la bonificación adicional del artículo 4, siempre que al hacer efectiva su renuncia voluntaria o al término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentren realizando o acrediten haber realizado trabajos calificados como pesados. La certificación de los trabajos pesados se efectuará conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional.

Asimismo, tendrán derecho al bono por trabajo pesado los funcionarios afectos al inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 que se desempeñen en alguna de las instituciones a las cuales se aplique el título II de dicha ley, o en algunas de las entidades a que se refiere el artículo 4 de la presente ley, y siempre que, entre la fecha de publicación de esta ley y el 31 de diciembre de 2024, perciban la bonificación adicional en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 7, o que en la fecha antes señalada renuncien voluntariamente a sus cargos siendo afiliados a alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social y tengan cumplida la edad legal para jubilarse. Además, para acceder al bono deberán encontrarse realizando o acreditar haber realizado trabajos calificados como pesados al momento de hacer efectiva su renuncia voluntaria o al término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. La certificación de los trabajos pesados se efectuará conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional.

467 Inciso final agregado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.971, de 2016.

El bono por trabajo pesado ascenderá a 10 unidades de fomento por cada año cotizado o que estuviere certificado como trabajos pesados, con un máximo de 100 unidades de fomento. El valor de la unidad de fomento que se considerará para el cálculo de este beneficio será el vigente al día que corresponda al cese de funciones.

Este bono será de cargo fiscal, no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecto a descuento alguno.

Asimismo, se pagará por la institución empleadora en el mes siguiente al de la fecha de cese de funciones o término del contrato de trabajo por las causales señaladas en el inciso primero.

Artículo 11.- El personal afecto a la bonificación adicional y a los beneficios señalados en los artículos 9 y 10 podrá postular en cualquiera de los períodos que se establecen en las letras siguientes y accederá a los beneficios, según la época de postulación, conforme a las reglas que a continuación se indican:

a) Primer período de comunicación de renuncia voluntaria: Los funcionarios y funcionarias que cumplan 65 años de edad podrán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo en el o los plazos que señale el reglamento. En este caso, el funcionario y funcionaria deberá cesar en su cargo o terminar el contrato de trabajo por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 65 años de edad. Si cesan en sus cargos o terminan sus contratos de trabajo por las causales indicadas y dentro de la oportunidad indicada, tendrán derecho a la totalidad de la bonificación adicional y a los bonos establecidos en los artículos 9 y 10, según corresponda. Esto será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, si procede.

b) Segundo período de comunicación de renuncia voluntaria: Los funcionarios y funcionarias que cumplan 66 años de edad podrán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo en el o los plazos que señale un reglamento dictado al efecto. En este caso, el funcionario o la funcionaria deberá cesar en sus cargos o terminar el contrato de trabajo por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años de edad. Si cesan en sus cargos o terminan sus contratos de trabajo por las causales indicadas y dentro de la oportunidad señalada, tendrán derecho al 50% de la bonificación adicional y al 50% de los bonos establecidos en los artículos 9 y 10, según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, si procede.

Respecto de los funcionarios y funcionarias que no hagan efectiva su renuncia voluntaria en ninguna de las oportunidades indicadas, se entenderá que renuncian irrevocablemente a la bonificación adicional establecida en esta ley y a los bonos de los artículos 9 y 10.

Con todo, las funcionarias podrán optar por comunicar su decisión de hacer efectiva su renuncia voluntaria desde que cumplan 60 años de edad y hasta el proceso correspondiente a los 65 años de edad, pudiendo acceder a la totalidad de los beneficios establecidos en la letra a) del inciso primero, según corresponda. También podrán postular en la oportunidad señalada en la letra b) del inciso primero, siempre que cumplan los requisitos de edad establecida en dicha letra y sólo accederán a los beneficios en los porcentajes que la misma letra indica, según corresponda.

Los funcionarios afectos a esta ley solicitarán la bonificación adicional y los bonos de los artículos 9 y 10, ante su respectiva institución empleadora, de acuerdo al procedimiento y en los plazos que señale el reglamento. Lo anterior, será sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo primero transitorio.

Artículo 12.- Los funcionarios que postulen a los beneficios de esta ley tendrán derecho a presentar la solicitud para acceder al bono establecido en la ley Nº 20.305, en la misma oportunidad en que comuniquen su fecha de renuncia voluntaria conforme al procedimiento regulado en esta ley. Para tal efecto, se considerarán los plazos y edades establecidos en esta ley, sin que les sea aplicable el plazo de doce meses señalado en los artículos 2, número 5, y 3 de la ley Nº 20.305.

Artículo 13.- Las edades indicadas en los artículos 1 y 4 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.

Los funcionarios que se acojan a lo previsto en el inciso anterior deberán acompañar un certificado otorgado por el Instituto de Previsión Social o la administradora de fondos de pensiones, según corresponda, que acredite 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 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 del bono de reconocimiento por haber desempeñado trabajos pesados durante la afiliación al antiguo sistema, conforme al inciso tercero del artículo 12 transitorio del citado decreto ley, según corresponda.

Artículo 14.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda determinará el o los períodos de postulación a los beneficios y podrá establecer distintos plazos, y el procedimiento de otorgamiento de los beneficios. Asimismo, el reglamento determinará los procedimientos aplicables para la heredabilidad de los beneficios y establecerá las normas necesarias para la aplicación de esta ley.

Si un funcionario fallece desde la fecha en que comunique su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo de acuerdo al artículo 11, y antes de percibir la bonificación adicional o los beneficios de los artículos 9 y 10 según corresponda, y siempre que cumpla con los requisitos establecidos en esta ley para acceder a los mismos, éstos serán transmisibles por causa de muerte.

Artículo 15.- Los funcionarios que perciban los beneficios establecidos en esta ley no podrán ser nombrados ni contratados, ya sea a contrata, honorarios o en los términos del Código del Trabajo, 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 de los beneficios percibidos, debidamente reajustados por la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes del pago del beneficio respectivo y el mes anterior al de la restitución, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Los beneficios de esta ley serán incompatibles con cualquier otro de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento y cualquier otro beneficio por retiro que hubiere percibido el funcionario con anterioridad. Del mismo modo, los beneficiarios de la presente ley no podrán contabilizar los mismos años de servicio que hubieren sido considerados para percibir otros beneficios asociados al retiro voluntario.

Asimismo, las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los funcionarios que sean beneficiarios de cualquier otra bonificación o beneficio asociado al retiro voluntario, ni a quienes tengan vigente

un plan de retiro que pudiera corresponder al ámbito de esta ley. Con todo, este beneficio es compatible con la bonificación por retiro establecida en el título II de la ley Nº 19.882. Esta ley no será aplicable a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, salvo lo dispuesto en los artículos 16 y 17.

Al personal del Acuerdo Complementario de la ley Nº 19.297 no le será aplicable la Bonificación Adicional, el Bono por Antigüedad y el Bono por Trabajo Pesado que dispone la presente ley.

Artículo 16.– Modifícase la ley Nº 19.882 en la forma que a continuación se indica:

1. Suprímese en el inciso primero del artículo octavo la frase: "si son hombres y 60 o más años, si son mujeres,".
2. Agrégase en el artículo noveno el siguiente inciso segundo: "Con todo, las funcionarias podrán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente desde que cumplan 60 años de edad y hasta el semestre en que cumplan 65 años, sujetándose al procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo anterior, y percibirán la totalidad del beneficio que les corresponda. Durante dicho período no quedarán afectas a la disminución de meses antes señalada.".

Artículo 17.– Desde la publicación de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2024 y para los efectos del reconocimiento de periodos discontinuos dispuesto en el inciso tercero del artículo séptimo de la ley Nº 19.882, se aplicará lo dispuesto en dicho inciso tercero y, además, lo establecido en la letra b) del inciso primero del artículo 2.[468]

Artículo 18.– Durante el año en que se produzcan vacantes de empleos a contrata afectos a la dotación máxima de personal fijada en la Ley de Presupuestos del Sector Público, por la dejación voluntaria de los cargos que realicen los funcionarios a contrata que se acojan a esta ley, dichas vacantes sólo podrán reponerse modificando la calidad jurídica del personal de honorario a contrata, reduciéndose por el solo ministerio de la ley el número de honorarios fijados en las glosas presupuestarias del respectivo servicio, en igual cantidad. Lo dispuesto anteriormente se formalizará mediante resolución del jefe de servicio respectivo, cuya copia deberá ser remitida a la Dirección de Presupuestos, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación de dicha resolución.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, sólo podrán pasar a la modalidad de contrata, los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:

1. Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija al respectivo servicio.
2. Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.
3. Que tengan una antigüedad continua en el servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero del año en que se produzca la vacante, a jornada completa, y tengan contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.
4. Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.

468 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.971, de 2016.

En caso de quedar cupos disponibles para empleos a contrata luego del proceso señalado en los incisos anteriores, éstos podrán reponerse previa autorización de la Dirección de Presupuestos.

Para efectuar las reposiciones que procedan conforme a los incisos precedentes, la institución las respectiva deberá contar con disponibilidad presupuestaria suficiente para financiar reposiciones, lo que será certificado por la autoridad del servicio, sobre la base del informe de su unidad de finanzas. Tal certificación se acompañará al respectivo acto administrativo.

El acto administrativo que disponga la reposición deberá contener la identificación de los decretos o resoluciones de cesación de funciones en que se fundamenta.

Con todo, no se aplicarán los incisos anteriores a las vacantes en los cargos de plantas que se originen por la dejación voluntaria que realicen los funcionarios que se acojan a esta ley, las que se someterán a las normas estatutarias que rijan al respectivo servicio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.– El procedimiento para asignar los cupos para los años 2016 a 2018, establecido en el artículo 5, se sujetará a las reglas siguientes:

1. Los funcionarios a que se refieren los artículos anteriores podrán postular a la bonificación adicional y bonos de los artículos 9 y 10, en su respectiva institución empleadora en los plazos y condiciones que a continuación se indican:

a) Los funcionarios y las funcionarias que al día anterior a la fecha de publicación de esta ley tengan 65 o más años de edad deberán postular dentro de los treinta días hábiles siguientes a dicha publicación, señalando si postulan a los cupos correspondientes al año 2016 o 2017. En el caso de postular a los cupos del año 2016, deberán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo y fijar, en la misma, la fecha de su renuncia voluntaria, la que deberá hacerse efectiva a más tardar el 1 de enero de 2017. Dentro de ese plazo, también podrán postular las funcionarias que tengan cumplidos 60 o más años de edad al día anterior a la fecha de publicación de esta ley. El personal señalado en este párrafo que postule a los cupos del año 2017 será considerado en el proceso correspondiente a dicha anualidad conforme a lo que disponga el reglamento.

   Las instituciones empleadoras deberán tomar las medidas para difundir ampliamente el proceso de postulación señalado en el párrafo anterior y sus plazos, junto con implementar un registro que acredite que los funcionarios que cumplan los requisitos fueron informados de dicho proceso. En este mismo proceso se deben incorporar a los exfuncionarios a que se refiere el artículo cuarto transitorio.

b) Los funcionarios y las funcionarias que, a contar de la fecha de publicación de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2017, cumplan 65 años de edad, podrán postular dentro de el o los plazos que establezca el reglamento, comunicando su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo. También dentro de ese plazo podrán postular las funcionarias que cumplan entre 60 y 64 años de edad en las fechas indicadas. Del mismo modo podrán postular quienes cumplan 66 años en las fechas antes señaladas, accediendo a los beneficios en los porcentajes que establece la letra b) del artículo 11, según corresponda.

c) Los funcionarios y las funcionarias que, a contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2018, cumplan 65 años de edad, podrán postular dentro de el o los plazos que establezca el

reglamento, comunicando su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo. Dentro de ese plazo también podrán postular las funcionarias que cumplan entre 60 y 64 años de edad en las fechas indicadas. Del mismo modo podrán postular quienes cumplan 66 años en las fechas antes señaladas, accediendo a los beneficios en los porcentajes señalados en la letra b) del artículo 11, según corresponda.

2. Las instituciones empleadoras remitirán a la Dirección de Presupuestos las postulaciones de los funcionarios que cumplan con los requisitos para acceder a los beneficios de esta ley dentro de los plazos que establezca el reglamento, con excepción de lo dispuesto en el párrafo siguiente. Además, dichas instituciones deberán remitir el certificado de nacimiento del postulante, la comunicación de renunciar voluntariamente a su cargo y la certificación del cumplimiento de los demás requisitos y de aquellos que permitan la verificación del número 3, manteniendo en su poder los antecedentes correspondientes. Con el mérito de dicha información, la Dirección de Presupuestos determinará, por medio de una o más resoluciones, la nómina de beneficiarios para cada uno de los cupos anuales de conformidad a lo establecido en los números siguientes.

En el caso de la letra a) del número 1, las instituciones empleadoras deberán remitir las postulaciones de quienes cumplen los requisitos a más tardar dentro de los ocho días hábiles siguientes al término del plazo para postular que fija la referida letra a), proporcionando los antecedentes que señala el párrafo anterior y la información que indica el número siguiente.

3. En caso de haber un mayor número de postulantes que cumplan los requisitos respecto de los cupos disponibles para cada anualidad, los beneficiarios se seleccionarán de acuerdo a los siguientes criterios:

a) En primer término serán seleccionados los postulantes de mayor edad, según su fecha de nacimiento.

b) En igualdad de condiciones de edad entre los postulantes, se desempatará atendiendo al mayor número de días de licencias médicas cursadas durante los trescientos sesenta y cinco días corridos inmediatamente anteriores al inicio del respectivo período de postulación. La institución empleadora deberá informar a la Dirección de Presupuestos el número de días de licencia antes indicado.

c) En caso de persistir la igualdad, se considerarán los años de servicio en la institución empleadora en que se desempeña el funcionario a la fecha de inicio del período de postulación, y finalmente en la Administración del Estado. La institución empleadora deberá informar a la Dirección de Presupuestos el número de años, meses y días de servicio antes indicados.

d) De persistir la igualdad resolverá el Director de Presupuestos.

4. La o las resoluciones que dicte la Dirección de Presupuestos deberán contener la nómina de todos los postulantes que cumplan con los requisitos para acceder a la bonificación adicional y la individualización de los beneficiarios de los cupos disponibles para el año que corresponda. Respecto de aquellos que no obtuvieren un cupo se aplicará el procedimiento dispuesto en el número 7.

5. Una vez dictada la o las resoluciones, éstas serán remitidas a cada una de las instituciones empleadoras, las que deberán proceder a su inmediata difusión a través de un medio de general acceso. La Dirección de Presupuestos publicará en el Diario Oficial un extracto de dicha resolución señalando solamente el número de cupos asignados a cada Servicio. Dentro de los cinco días

hábiles siguientes a la fecha de publicación de esta resolución, la institución empleadora deberá notificarla a cada uno de los funcionarios que participaron del proceso de postulación, al correo electrónico institucional que tengan asignado, o al que fije en su postulación, o según el inciso final del artículo 46 de la ley Nº 19.880.

Las instituciones empleadoras deberán dictar los actos administrativos que conceden los beneficios de esta ley respecto del personal que cumpla los requisitos y siempre que se les haya asignado un cupo conforme a este artículo.

6. A más tardar el día 15 del mes siguiente a la fecha de publicación de la resolución de acuerdo al número anterior, los beneficiarios de cupos deberán informar por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a quien cumpla dicha función en su respectiva entidad empleadora, la fecha en que harán dejación definitiva del cargo o empleo y el total de horas que sirva, la cual deberá ajustarse a lo señalado en el párrafo siguiente. Sin embargo, a quienes se les aplique la letra a) del número 1, deberán comunicar dicha fecha en la oportunidad establecida en ese literal, siempre que hayan optado a un cupo correspondiente al año 2016.

El funcionario deberá cesar en su cargo o terminar el contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 65 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella.

Con todo, los funcionarios a que se refiere la letra a) del número 1, que obtuvieren uno de los cupos correspondientes al año 2016, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o terminar sus contratos de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el 1 de enero de 2017. El pago de los beneficios que conforme a esta ley le correspondan se efectuará a contar del mes de diciembre de 2016. A los funcionarios señalados en la letra a) del numeral 1 que no fueren seleccionados para un cupo se les aplicará lo dispuesto en el numeral siguiente y deberán cesar en su cargo o terminar el contrato de trabajo conforme a lo señalado en el párrafo anterior.

7. Los postulantes a la bonificación adicional que, cumpliendo los requisitos para acceder a ella, no fueren seleccionados por falta de cupos, pasarán a integrar en forma preferente el listado de seleccionados del proceso que corresponda al año o años siguientes, sin necesidad de realizar una nueva postulación, manteniendo los beneficios que le correspondan a la época de su postulación, incluidos aquellos a que se refiere el título II de la ley Nº 19.882. Si, una vez incorporados en la nómina de beneficiarios de cupos del período o períodos siguientes, quedaran cupos disponibles, éstos serán completados con los postulantes de dicho año que resulten seleccionados. La individualización de los beneficiarios antes señalados podrá realizarse mediante una o más resoluciones dictadas por la Dirección de Presupuestos. Las resoluciones que incorporen a los seleccionados preferentes antes indicados podrán dictarse en cualquier época del año, sin necesidad que se haya desarrollado el proceso de postulación para la anualidad respectiva.

Excepcionalmente, las instituciones empleadoras podrán enviar a la Dirección de Presupuestos solicitudes de funcionarios señalados en la letra a) del número 1 y del artículo cuarto transitorio, que no hubieren postulado dentro de plazo y siempre que no hubieren sido incluidos en el registro a que se refiere dicha letra. Con todo, las instituciones sólo podrán enviar dichas postulaciones hasta los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de la primera resolución que se dicte de

acuerdo al número 5, adjuntando la certificación del jefe del servicio en que conste que el funcionario no fue informado del proceso de acuerdo a la referida letra a) y la causal de ello. Los postulantes que cumplan los requisitos y hayan postulado a un cupo para el año 2016 serán incorporados a la nómina de aquellos que no fueren seleccionados por falta de cupos del año 2016 a que se refiere el párrafo anterior, la que se reordenará conforme a los criterios señalados en el numeral 3.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este numeral, el personal que postule a la bonificación adicional y que cumpliendo los requisitos para acceder a ella no obtenga un cupo, y quede priorizado para los periodos siguientes, podrá cesar en funciones por renuncia voluntaria o por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, a contar de la notificación de su derecho preferente a un cupo. En este caso, la bonificación adicional del artículo 5 y los bonos de los artículos 9 y 10, se pagarán el mes siguiente de la total tramitación de la resolución que les concede el cupo respectivo. El valor de la unidad tributaria mensual y la unidad de fomento para el cálculo de los beneficios que le corresponda será el vigente al último día del mes anterior a la total tramitación de dicha resolución. A su vez, la bonificación por retiro voluntario del título II de la ley N° 19.882, cuando corresponda, se pagará según el inciso cuarto del artículo octavo de la antedicha ley. Para los efectos del artículo 12 de esta ley, los funcionarios deberán presentar la solicitud para acceder al bono establecido en la ley N° 20.305, en la misma oportunidad en que presenten su renuncia voluntaria o les sean aplicable el artículo 161 del Código del Trabajo[469].

8. El personal a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de esta ley que, al día anterior de la fecha de su publicación, tengan 65 o más años de edad, sean hombres o mujeres, deberán postular en el período que se indica en la letra a) del número 1 para tener derecho a la totalidad de los beneficios que le correspondan.

No obstante lo anterior, podrán postular en los períodos fijados en las letras b) y c) del número 1, quienes cumplan 66 años de edad en las fechas señaladas en dichas letras, accediendo a los beneficios según el porcentaje establecido en la letra b) del artículo 11 y siempre que cumplan los respectivos requisitos. En este caso, deberán hacer dejación definitiva del cargo, empleo y del total de horas que sirva, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella, siempre que hayan accedido a un cupo. En caso contrario, se le aplicará lo dispuesto en el número anterior.

9. Si durante el año 2019 existieren postulantes en la situación descrita en el número 7, en el mes de enero de dicho año deberán informar por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a quien cumpla dicha función en su respectiva entidad empleadora, la fecha en que harán efectiva su renuncia voluntaria. Con todo, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o terminar sus contratos de trabajo sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el 1 de junio de 2019.

10. Si el funcionario fallece entre la fecha de su postulación para acceder a la bonificación adicional y a los beneficios de los artículos 9 y 10, según corresponda, y antes de percibirlos, y cumpliendo con los demás requisitos establecidos en esta ley, éstos serán transmisibles por causa de muerte. Este beneficio quedará afecto a los cupos a que se refiere el inciso primero del artículo 5 y al procedimiento señalado en este artículo.

469 Inciso agregado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.971, de 2016.

11. Los funcionarios y funcionarias afectos al título II de la ley N° 19.882, que se acojan a la presente ley, y se encuentren en los casos señalados en las letras b) y c) del numeral 1 de este artículo tendrán derecho a percibir la bonificación por retiro del referido título II, en las condiciones especiales que se indican:

a) La comunicación de renunciar voluntariamente a su cargo para acceder a la bonificación por retiro será en la misma oportunidad en que presenten su postulación a la bonificación adicional, no aplicándose los plazos dispuestos en el inciso segundo del artículo octavo de la ley N° 19.882.

b) La fecha de dejación de sus cargos o empleos por renuncia voluntaria deberá estar comprendida en el plazo a que se refiere el párrafo segundo del número 6 o el párrafo segundo del número 8 de este artículo, según corresponda.

c) La bonificación por retiro que corresponda al funcionario o funcionaria no estará afecta a la disminución de meses que dispone el artículo noveno de la ley N° 19.882, siempre que postule en el plazo que establezca el reglamento para el período en que cumpla 65 años de edad. En el caso que el funcionario o funcionaria postule en el plazo que establezca el reglamento para el período en que cumpla 66 años de edad conforme al párrafo segundo del número 8 de este artículo quedará afecto a la disminución de meses que dispone el artículo noveno de la ley N° 19.882.[470]

Artículo segundo.– Si un funcionario beneficiario de un cupo indicado en el artículo anterior se desiste de su renuncia voluntaria, la institución empleadora informará de manera inmediata a la Dirección de Presupuestos a fin de que ésta proceda a reasignar el cupo siguiendo estrictamente el orden del listado contenido en la resolución que determinó los beneficiarios del año respectivo. Las mujeres menores de 65 años de edad que, habiendo sido seleccionadas, se desistan, no conservarán el cupo para los siguientes años, y deberán volver a postular conforme a las normas señaladas en el artículo anterior. La resolución que reasigna cupos no requerirá el trámite de publicación a que se refiere el número 5 del artículo anterior.

El funcionario al que se le reasigne el cupo de quien se desista tendrá como plazo máximo para fijar la fecha de su renuncia voluntaria el último día del mes siguiente a la fecha de dictación de la resolución que le concede el cupo. Con todo, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o terminar sus contratos de trabajo por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente del vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes en que cumpla 65 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella. Quienes se encuentren en la situación a que se refiere el párrafo segundo del número 8 del artículo anterior, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o poner término al contrato de trabajo por las causales indicadas, en las fechas que dicho inciso señala.

Artículo tercero.– Los funcionarios y funcionarias afectos al título II de la ley Nº 19.882, que se acojan a la presente ley, que el día anterior a la fecha de publicación de esta ley tengan 65 o más años de edad y cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria, a partir de la fecha que se señalan en los literales siguientes, tendrán derecho a percibir la bonificación por retiro, en las condiciones especiales que se indican a continuación:

470 Numeral agregado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.971, de 2016.

a) Los plazos dispuestos en el inciso segundo del artículo octavo de la ley Nº 19.882 serán reemplazados por los que se señalan en la letra a) del número 1 del artículo primero transitorio.

b) Para aquellos que accedan a la bonificación adicional, la fecha de dejación de su cargo o empleo por renuncia voluntaria deberá estar comprendida en el plazo que se indica en el párrafo tercero del número 6 del artículo primero transitorio o en el plazo a que se refiere el párrafo segundo de dicho número en el caso que pase a integrar en forma preferente el listado de seleccionados, según lo señalado en el número 7 del artículo primero transitorio o en el caso que postule a un cupo del año 2017.

   Tratándose de los afiliados a algunos de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social, la fecha de dejación de su cargo o empleo por renuncia voluntaria deberá hacerse efectiva a más tardar el 1 de enero de 2017.

c) La bonificación que corresponda al funcionario o funcionaria no estará afecta a la disminución de meses que dispone el artículo noveno de la ley Nº 19.882. Los funcionarios beneficiarios de la bonificación adicional que se encuentren en la situación señalada en el número 7 del artículo primero transitorio, mantendrán este beneficio hasta que accedan al cupo correspondiente[471].

Artículo cuarto.– Las exfuncionarias y los exfuncionarios que hubieren cesado en sus labores en las instituciones a las que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la presente ley, entre el 1 de julio de 2014 y el día anterior a la fecha de su publicación, podrán acceder sólo a la bonificación adicional, siempre que hubieren renunciado voluntariamente a sus cargos o empleos, habiendo tenido derecho a la bonificación por retiro establecida en el título II de la ley Nº 19.882, o por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, y que cumplan los demás requisitos que establece la presente ley para acceder a la bonificación adicional.

Asimismo, podrán acceder sólo a la bonificación adicional las exfuncionarias y los exfuncionarios afectos al inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 que se desempeñen en alguna de las instituciones a las cuales se aplique el título II de dicha ley o en algunas de las entidades a que se refiere el artículo 4 de la presente ley, siempre que, entre el 1 de julio de 2014 y el día anterior a la fecha de su publicación, hubieren cesado en sus cargos por renuncia voluntaria o por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo y cumplan con los demás requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 7 de esta ley.

Para los efectos señalados en el presente artículo, los exfuncionarios y las exfuncionarias deberán presentar su solicitud ante el jefe superior del servicio o jefatura máxima de la institución en la cual hubieren cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir de la fecha de publicación de esta ley y hasta dentro de los treinta días hábiles siguientes a ella. Si no presentan las solicitudes dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncian al beneficio. Dichas solicitudes quedarán afectas a la asignación de cupos y al procedimiento dispuesto en el artículo primero transitorio.

La bonificación adicional para los exfuncionarios y las exfuncionarias a que se refiere este artículo se pagará por su institución exempleadora a contar de la total tramitación del acto administrativo que la concede.

471 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.971, de 2016.

Artículo quinto.– El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el primer año presupuestario de su vigencia se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades a que ella se refiere y, en lo que faltare, con los recursos de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 25 de agosto de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Alejandro Micco Aguayo, Subsecretario de Hacienda.

i) D.S. N° 28/2017 (M. de Hacienda), que aprueba reglamento de la Ley N° 20.948[472]

Núm. 28.- Santiago, 23 de enero de 2017.

Vistos:

El Nº 6 del artículo 32, de la Constitución Política de la República; los artículos 14 y primero transitorio de la ley Nº 20.948 y el artículo 40 de la ley Nº 20.971;

Considerando:

1. Que, la ley Nº 20.948 otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los Servicios Públicos que se indican y modifica el Título II de la ley Nº 19.882;

2. Que, el artículo 14 de la referida ley establece que "Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, determinará el o los períodos de postulación a los beneficios y podrá establecer distintos plazos y el procedimiento de otorgamiento de los beneficios. Asimismo, el reglamento determinará los procedimientos aplicables para la heredabilidad de los beneficios y establecerá las normas necesarias para la aplicación de esta ley".

3. Que el artículo primero transitorio establece el procedimiento para asignar los cupos para los años 2017 y 2018 regulados en el artículo 5 de la ley Nº 20.948.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para el otorgamiento de la bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios de los servicios públicos que se indican establecidos en la ley Nº 20.948, para los años 2017 y 2018.

Artículo 1.– El presente reglamento regula el otorgamiento de la bonificación adicional, del bono por antigüedad, y del bono por trabajo pesado establecidos en la ley Nº 20.948, en adelante la ley, para los funcionarios y funcionarias que en cada caso se indican, durante los años 2017 y 2018.

472 Publicado en el Diario Oficial de 04.03.2017.

Artículo 2.– Postulantes y plazos para el proceso de asignación de cupos año 2017. En el proceso de postulación correspondiente al año 2017 se asignarán 2.800 cupos. En este proceso podrán postular los funcionarios y funcionarias que a continuación se indican, desde el día 1 de abril de 2017 y hasta el último día hábil de dicho mes en su respectiva institución empleadora:

a) Los funcionarios y funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que a contar del 3 de septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017, cumplan 65 años de edad.

b) Las funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que cumplan entre 60 y 64 años de edad entre el 3 de septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

c) Los funcionarios y funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que cumplan 66 años de edad entre el 3 de septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

d) Los funcionarios y funcionarias a que se refiere el artículo 8 de la ley podrán postular en este proceso siempre que reúnan los siguientes requisitos copulativos:

   i. Hayan obtenido u obtengan pensión de invalidez regulada en el decreto ley Nº 3.500 de 1980, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de marzo de 2017;

   ii. Cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, entre el 3 de septiembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017;

   iii. Las edades antes indicadas deben cumplirse dentro de los tres años siguientes al cese en su cargo por obtención de la referida pensión o por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo o por renuncia voluntaria en el caso de los regidos por el Código del Trabajo, y;

   iv. Reunir los demás requisitos que establece la ley para percibir la bonificación adicional.

Los funcionarios y funcionarias señalados en las letras a) y b) del inciso anterior que postulen en el proceso 2017 y que cesen en su cargo o terminen su contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en el plazo que establece el artículo 11 de este reglamento, tendrán derecho a la totalidad de la bonificación adicional y a los bonos de Antigüedad y de Trabajo Pesado, según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, cuando proceda.

Los funcionarios y funcionarias señalados en la letra c) del inciso primero que postulen en el proceso 2017 y que cesen en su cargo o terminen su contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en el plazo que establece el artículo 11 de este reglamento, sólo tendrán derecho al 50% de la bonificación adicional, al 50% de los bonos de Antigüedad y de Trabajo Pesado, según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, cuando proceda.

Los funcionarios y funcionarias señalados en la letra d) del inciso primero que postulen en el proceso 2017 y que cumplan los requisitos respectivos, podrán acceder sólo a la bonificación adicional que establece la ley. Si no postulare dentro del plazo establecido en este artículo se entenderá que renuncia irrevocablemente a los beneficios.

En el proceso del año 2017 también se incorporarán las postulaciones de los funcionarios y funcionarias que postularon conforme a la letra a) del numeral 1 del artículo primero transitorio de la ley Nº 20.948, siempre que hubiesen optado por acceder a un cupo para dicho año y que se encuentren individualizados en la resolución exenta Nº 768 de la Dirección de Presupuestos, de 30 de noviembre de 2016, y sus modificaciones.

Artículo 3.– Postulantes y plazos para el proceso de asignación de cupos año 2018. En el proceso de postulación correspondiente al año 2018 se asignarán 3.300 cupos. En este proceso podrán postular los funcionarios y funcionarias que a continuación se indican, desde el día 1 de abril de 2018 y hasta el último día hábil de dicho mes en su respectiva institución empleadora:

a) Los funcionarios y funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que a contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2018, cumplan 65 años de edad.

b) Las funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que cumplan entre 60 y 64 años de edad entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

c) Los funcionarios y funcionarias a que se refieren los artículos 1, 4 y 7 de la ley Nº 20.948, que cumplan 66 años de edad entre el 1 de enero y hasta 31 de diciembre de 2018.

d) Los funcionarios y funcionarias a que se refiere el artículo 8 de la ley podrán postular en este proceso siempre que reúnan los siguientes requisitos copulativos:

   i. Hayan obtenido u obtengan pensión de invalidez regulada en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de marzo de 2018;

   ii. Cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2018;

   iii. Las edades antes indicadas deben cumplirse dentro de los tres años siguientes al cese en su cargo por obtención de la referida pensión o por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo o por renuncia voluntaria en el caso de los regidos por el Código del Trabajo, y;

   iv. Reunir los demás requisitos que establece la ley para percibir la bonificación adicional.

Los funcionarios y funcionarias señalados en las letras a) y b) del inciso anterior que postulen en el proceso 2018 y que cesen en su cargo o terminen su contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en el plazo que establece el artículo 11 de este reglamento, tendrán derecho a la totalidad de la bonificación adicional y a los bonos de Antigüedad y de Trabajo Pesado, según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, cuando proceda.

Los funcionarios y funcionarias señalados en la letra c) del inciso primero que postulen en el proceso 2018 y que cesen en su cargo o terminen su contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en el plazo que establece el artículo 11 de este reglamento, sólo tendrán derecho al 50% de la bonificación adicional, al 50% de los bonos de Antigüedad y de Trabajo Pesado, según corresponda. Lo anterior será sin perjuicio de los beneficios a que tengan derecho de acuerdo al título II de la ley Nº 19.882, cuando proceda.

Los funcionarios y funcionarias señalados en la letra d) del inciso primero que postulen en el proceso 2018 y que cumplan los requisitos respectivos, podrán acceder sólo a la bonificación adicional que establece la ley. Si no postulare dentro del plazo señalado en este artículo se entenderá que renuncia irrevocablemente a los beneficios.

Artículo 4.– Rebaja en la edad de postulación. Las edades indicadas en los artículos 1 y 4 de la ley Nº 20.948 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, de conformidad a lo establecido en la citada ley Nº 20.948.

Artículo 5.– Normas especiales al personal afecto al título II de la ley Nº 19.882. Los funcionarios y funcionarias afectos al título II de la ley Nº 19.882 que se acojan a la ley Nº 20.948 y se encuentren en los casos señalados en las letras a), b) y c) de los artículos 2 o 3 de este reglamento, tendrán derecho a percibir la bonificación por retiro del mencionado Título II, en las condiciones especiales que se indican:

a) La comunicación de renunciar voluntariamente a su cargo para acceder a la bonificación por retiro deberá efectuarse en la misma oportunidad en que presenten su postulación a la bonificación adicional según los plazos establecidos en los artículos 2 y 3 del presente reglamento, no aplicándose los plazos dispuestos en el inciso segundo del artículo octavo de la ley Nº 19.882.

b) La fecha de dejación de sus cargos o empleos por renuncia voluntaria deberá estar comprendida en el plazo que establece el artículo 11 del presente reglamento.

c) La bonificación por retiro que corresponda al funcionario o funcionaria no estará afecta a la disminución de meses que dispone el artículo noveno de la ley Nº 19.882, siempre que postule en el plazo dispuesto para el período en que cumplan 65 años de edad conforme a la letra a) de los artículos 2 y 3 de este reglamento, según corresponda. En el caso que el funcionario o funcionaria postule en el plazo dispuesto para el período en que cumpla 66 años de edad conforme a la letra c) de los artículos 2 y 3, según corresponda, quedará afecto a la disminución de meses que dispone el artículo noveno de la ley Nº 19.882.

Artículo 6.– Envío de información. La Dirección de Presupuestos publicará en su página web institucional los formularios para los procesos de postulación de los años 2017 y 2018, a más tardar el día 20 de marzo de dichos años.

Las instituciones empleadoras remitirán a la Dirección de Presupuestos las postulaciones de los funcionarios que cumplan con los requisitos para acceder a los beneficios de la ley y además deberán remitir los certificados de nacimiento, las comunicaciones de renunciar voluntaria al cargo, la certificación del cumplimiento de los demás requisitos y los antecedentes que permitan la verificación de lo dispuesto en el artículo 8. Cada institución mantendrá en su poder los antecedentes correspondientes. Las entidades empleadoras deberán enviar los antecedentes señalados en este inciso mediante la plataforma web que la Dirección de Presupuestos habilite para tales efectos. Dichas instituciones deberán enviar la información en los plazos siguientes:

a) Para el Proceso 2017, entre el 8 y el 19 de mayo de dicho año.

b) Para el Proceso 2018, entre el 7 y el 18 de mayo de dicho año.

Artículo 7.– Resultados del proceso de postulación. Con el mérito de la información remitida por las instituciones, la Dirección de Presupuestos determinará, por medio de una o más resoluciones, la nómina de todos los postulantes que cumplan con los requisitos para acceder a la bonificación adicional y la individualización de los beneficiarios de los cupos disponibles para los años 2017 y 2018. Respecto de aquellos que no obtuvieron un cupo se aplicará el procedimiento dispuesto en el artículo 14.

La Dirección de Presupuestos dictará la o las resoluciones a que se refiere el inciso primero, a más tardar el último día hábil del mes de junio del año 2017 o 2018, según corresponda.

Artículo 8.- Criterios de desempate. En caso de haber un mayor número de postulantes que cumplan los requisitos respecto de los cupos disponibles para los años 2017 y 2018, los beneficiarios se seleccionarán de acuerdo a los siguientes criterios:

a) En primer término, serán seleccionados los postulantes de mayor edad, según su fecha de nacimiento.

b) En igualdad de condiciones de edad entre los postulantes, se desempatará atendiendo al mayor número de días de licencias médicas cursadas durante los trescientos sesenta y cinco días corridos inmediatamente anteriores al inicio del respectivo período de postulación. La institución empleadora deberá informar a la Dirección de Presupuestos el número de días de licencia antes indicado.

c) En caso de persistir la igualdad, se considerarán los años de servicio en la institución empleadora en que se desempeña el funcionario a la fecha de inicio del período de postulación, y finalmente en la Administración del Estado. La institución empleadora deberá informar a la Dirección de Presupuestos el número de años, meses y días de servicio antes indicados.

d) De persistir la igualdad resolverá el Director de Presupuestos.

Artículo 9.- Comunicación de los resultados del proceso a la institución empleadora. La Dirección de Presupuestos remitirá la o las resoluciones señaladas en el artículo 7, a cada una de las instituciones empleadoras, mediante la plataforma web que dicha Dirección habilite para tales efectos. Las instituciones empleadoras deberán difundir los resultados del proceso de inmediato a través de un medio de general acceso.

La Dirección de Presupuestos publicará en el Diario Oficial un extracto de la resolución señalando solamente el número de cupos asignados a cada Servicio.

Artículo 10.- Notificación de resultados. La institución empleadora deberá notificar del resultado a cada uno de los funcionarios que participaron del proceso de postulación, al correo electrónico institucional que tengan asignado, o al que fije en su postulación, o según el inciso final del artículo 46 de la ley Nº 19.880, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de la resolución en el Diario Oficial, según lo señalado en el inciso segundo del artículo anterior.

Artículo 11.- Fijación de la fecha de renuncia voluntaria. Los beneficiarios de cupos deberán informar por escrito, a más tardar el día 15 del mes siguiente, o el día hábil siguiente a éste si aquel fuere inhábil, a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la resolución a que se refiere el artículo 7, al Departamento de Recursos Humanos o a quien cumpla dicha función en su respectiva entidad empleadora, la fecha en que hará dejación definitiva del cargo o empleo y el total de horas que sirva la cual deberá ajustarse a lo señalado en los incisos siguientes.

Los funcionarios deberán cesar en sus cargos o terminar el contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 65 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella.

Tratándose de los postulantes de la letra c) de los artículos 2 y 3 del presente reglamento, deberán hacer dejación definitiva del cargo, empleo o del total de horas que sirvan, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 66 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella.

Artículo 12.– Asignación de beneficios. Las instituciones empleadoras deberán dictar los actos administrativos que concedan los beneficios de la ley respecto del personal que cumpla los requisitos y se le haya asignado un cupo.

Artículo 13.– Renuncia irrevocable a los beneficios. Los funcionarios y funcionarias que no hagan efectiva su renuncia voluntaria en ninguna de las oportunidades indicadas en la ley, se entenderá que renuncian irrevocablemente a la bonificación adicional y a los bonos por antigüedad y trabajo pesado establecidos en la ley Nº 20.948.

Artículo 14.– Falta de cupos y postulantes con derecho preferente. Los postulantes a la bonificación adicional que, cumpliendo los requisitos para acceder a ella, no fueren seleccionados por falta de cupos en el proceso correspondiente al año 2017, pasarán a integrar en forma preferente el listado de seleccionados del proceso del año 2018, sin necesidad de realizar una nueva postulación, manteniendo los beneficios que les correspondan a la época de su postulación, incluidos aquellos a que se refiere el título II de la ley Nº 19.882.

En el proceso correspondiente al año 2018, se asignarán, en primer término, los cupos de dicho año a los postulantes con derecho preferente del proceso 2017 y a continuación, los cupos que quedaren disponibles, serán completados con los postulantes del proceso 2018 que resulten seleccionados.

Las resoluciones que incorporen a los seleccionados con derecho preferente antes indicados podrán dictarse en cualquier época del año, sin necesidad que se haya desarrollado el proceso de postulación 2018.

Si durante el año 2019 existieren postulantes que en los procesos anteriores hayan pasado a integrar en forma preferente el listado de seleccionados, éstos en el mes de enero de dicho año deberán informar por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a quien cumpla dicha función en su respectiva entidad empleadora, la fecha en que harán efectiva su renuncia voluntaria. En estos casos, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o terminar sus contratos de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el 1 de junio de 2019.

Artículo 15.– No obstante lo establecido en el artículo anterior, el personal que postule a la bonificación adicional y que cumpliendo los requisitos para acceder a ella no obtenga un cupo, y quede priorizado para los períodos siguientes, podrán cesar en funciones por renuncia voluntaria o por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, a contar de la notificación de su derecho preferente a un cupo. En este caso, la bonificación adicional y los bonos de antigüedad y trabajo pesado de la ley Nº 20.948, se pagarán el mes siguiente de la total tramitación de la resolución que les concede el cupo respectivo. El valor de la unidad tributaria mensual y la unidad de fomento para el cálculo de los beneficios que le corresponda será el vigente al último día del mes anterior a la total tramitación de dicha resolución.

Artículo 16.– Reasignación de cupos. Si el funcionario beneficiario de un cupo se desiste de su renuncia voluntaria, la institución empleadora informará de manera inmediata a la Dirección de Presupuestos, dentro de los diez días hábiles siguientes a la comunicación del desistimiento por parte del funcionario, a fin de que ésta proceda a reasignarlo siguiendo estrictamente el orden del listado contenido en la resolución que determinó los beneficiarios del año respectivo. Las mujeres menores de 65 años de edad que, habiendo sido seleccionadas, se desistan, no conservarán el cupo para los siguientes años, y deberán volver a postular conforme a las normas señaladas en el artículo anterior. La resolución que reasigna cupos no requerirá el trámite de publicación a que se refiere el artículo 9 del presente reglamento.

El funcionario al que se le reasigne el cupo de quien se desista tendrá como plazo máximo para fijar la fecha de su renuncia voluntaria el último día del mes siguiente a la fecha de dictación de la resolución que le concede el cupo. Con todo, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o terminar sus contratos de trabajo por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente del vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o hasta el día primero del quinto mes en que cumpla 65 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella.

Los funcionarios y funcionarias señalados en la letra c) de los artículos 2 y 3, según corresponda, deberán hacer efectiva su renuncia voluntaria o poner término al contrato de trabajo por las causales indicadas, en las fechas que señaladas en el inciso tercero del artículo 11 de este reglamento.

Artículo 17.– Transmisión por causa de muerte. Si el funcionario o funcionaria fallece entre la fecha de su postulación para acceder a la bonificación adicional y a los bonos de antigüedad y trabajos pesados, según corresponda y antes de percibirlos y cumpliendo los demás requisitos establecidos en la ley estos serán transmisibles por causa de muerte, quedando afecto al procedimiento dispuesto para los procesos de postulación de los años 2017 y 2018 y a la asignación de cupos correspondiente.

Los herederos podrán percibir el o los beneficios señalados en el inciso anterior, una vez que el causante sea seleccionado como beneficiario de un cupo en la resolución a que se refiere el artículo 7 de este reglamento, para lo que deberán presentar en la institución empleadora correspondiente, el certificado de posesión efectiva.

Artículo 18.– Impugnación de las resoluciones. En contra de las resoluciones contempladas por este Reglamento se podrá interponer los recursos previstos en la ley Nº 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de la administración del Estado.

Anótese, tómese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Alejandro Micco Aguayo, Subsecretario de Hacienda.

h) Extractos del D.L. N° 1.608/1976, que dicta normas para implantar la segunda etapa de la carrera funcionaria y otras disposiciones[473]

Núm. 1.608.- Santiago, 1° de Diciembre de 1976.- Visto: lo dispuesto en los decretos leyes N°s 1 y 128, de 1973; 527, de 1974, y 991, publicado en 1976, La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto Ley:

(..)

Artículo 13.- No obstante lo dispuesto en el artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, podrá autorizarse, mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda, la contratación sobre la base de honorarios de hasta 15 profesionales, técnicos o expertos para la Junta de Gobierno y por cada Ministerio, para realizar labores permanentes y habituales del servicio o institución a que sean asignados. Estas contrataciones deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 33° del decreto ley N° 249, de 1973.

Asimismo, mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda, podrá autorizarse la contratación de hasta 15 personas para la Junta de Gobierno y por cada Ministerio, asimilados a un grado sobre la base de honorarios, para labores de asesoría altamente calificadas. La fijación de las remuneraciones de las personas contratadas asimiladas a un grado y los honorarios de los contratados sobre esta base podrán exceder las posiciones relativas respectivas, pero no podrán ser superiores al grado 2° del artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1973.

Las contrataciones que se efectúen de acuerdo a las modalidades establecidas en este artículo no podrán exceder la dotación máxima asignada al servicio respectivo[474].

(...)

Artículo 16°- Por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, deberá reglamentarse, respecto de los servicios, instituciones y empresas regidos por los artículos 1° y 2° del decreto ley N° 249, de 1973, las modalidades a que deberá ajustarse la celebración de convenios que involucren la prestación de servicios personales a dichas entidades. La reglamentación establecerá los requisitos, normas de control y demás condiciones que sean necesarias.

Los convenios que se celebren deberán ser aprobados por decreto supremo del Ministerio del ramo. El decreto deberá llevar, también, la firma del Ministro de Hacienda[475].

(...)

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- GUSTAVO LEIGH GUZMAN, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile.- CESAR MENDOZA DURAN, General, General Director de Carabineros.- PATRICIO CARVAJAL PRADO, Vicealmirante, Comandante en Jefe de la Armada subrogante.- Jorge Cauas Lama, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Aldo Montagna Bargetto, Capitán de Navío, JT, Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno.

473 Publicado en el Diario Oficial de 07.12.1976.
474 Modificado, como aparece en el texto, por el D.L. N° 1819 (D.O. 11.06.1977) y el D.L. N° 3.477 (D.O. 02.09.1980).
475 Modificado, como aparece en el texto, por el D.L. N° 1.819 (D.O. 11.06.1977), el D.L. N° 2.223 (D.O. 25.05.1978) y la Ley 18.170 (25.05.1978).

i) D.S. Nº 98/1991, que establece modalidades a que deberá ajustarse la celebración de convenios que involucren la prestación de servicios personales (aplicación del artículo 16 del D.L. N° 1.608/1976)[476]

Núm. 98.- Santiago, 12 de Febrero de 1991.- Visto: lo dispuesto en el artículo 16 del decreto ley Nº 1.608, de 1976,

Decreto:

Artículo 1°.- La celebración de convenios que involucren la prestación de servicios personales a los servicios e instituciones regidos por el decreto ley Nº 249, de 1974, que no se relacionen con la construcción de obras, estarán afectos a las normas de este reglamento.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior se considerarán, en todo caso, que se relacionan con la construcción de obras, los convenios referentes a proyectos, diseños, construcción y su inspección y conservación de obras públicas y los convenios que, a juicio del Ministro del ramo, tengan el carácter indicado.

Artículo 2°.- Los convenios que se celebren con personas naturales, que involucren la prestación de servicios personales del contratante, deberán ajustarse a las normas de los artículos 10 de la Ley Nº 18.834, en su caso, y 33 del decreto ley Nº 249, de 1974, o del artículo 13 del decreto ley Nº 1.608, de 1976, y demás disposiciones que complementan o reglamentan dichos textos legales.

No obstante, por decreto supremo fundado del Ministerio correspondiente, podrá contratarse a profesionales, técnicos o expertos, de alta especialización, para labores que, por su naturaleza, no sean susceptibles de ser asimiladas a posiciones de la Escala Unica de Sueldos, sobre la base de honorarios consistentes en una suma alzada u otro sistema cuando se contrate a profesionales.

La celebración de los convenios a que se refiere el inciso anterior deberá ajustarse a las exigencias establecidas en las letras a), b) y c) del artículo 3º.

Artículo 3°.- Los convenios que se celebren con personas jurídicas, que involucren la prestación de servicios personales de los socios o de personas dependientes de la entidad contratante, sobre la base de honorarios, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La prestación que se contrate debe ser indispensable para la ejecución eficiente de las funciones que son propias del organismo;
b) Que no pueda lograrse por medio de los recursos humanos propios de la institución;
c) La entidad contratante deberá contar con las disponibilidades presupuestarias suficientes para financiar el pago de los honorarios.
d) Las personas jurídicas cuyos servicios se contraten, no podrán tener entre sus socios a uno o más funcionarios pertenecientes a las entidades regidas por el decreto ley Nº 249, de 1974, cuya representación, en conjunto, sea superior al 50% del capital social, ni tener, entre sus trabajadores, a personas que sean a la vez funcionarios de las entidades antes indicadas;
e) Deberá llamarse a cotizaciones privadas, a no menos de tres personas jurídicas, para la adjudicación del contrato.

Los requisitos a que se refieren las letras d) y e) de este artículo no serán exigibles respecto de los convenios que involucren la prestación de servicios personales por entidades del sector público, incluidas las Universidades e Institutos Profesionales, estatales, o por Universidades e

476 Publicado en el Diario Oficial de 19.03.1991.

Institutos Profesionales, particulares reconocidos por el Estado, o por organismos financieros multilaterales. Asimismo, en casos calificados, se podrá exceptuar del cumplimiento del requisito contemplado en la letra e), mediante decreto supremo fundado expedido a través del Ministerio de Hacienda, a los convenios de prestación de servicios que se celebren con personas jurídicas extranjeras y que deban ejecutarse fuera del territorio nacional.[477]

Del cumplimiento de los requisitos deberá dejarse constancia en el decreto supremo del Ministerio del ramo que apruebe el convenio y agregarse a sus antecedentes la documentación pertinente.

Artículo 4°.- Para resolver respecto de las cotizaciones, deberán considerarse, especialmente, los siguientes aspectos:

1.- La solvencia económica y la capacidad técnica de los oponentes;

2.- El título o títulos de especialización de las personas que tendrán a su cargo la responsabilidad directa de la prestación;

3.- La experiencia de los proponentes y, particularmente, la de las personas que tendrán a su cargo la responsabilidad de la prestación;

4.- Precio del contrato;

5.- Plazo en que se cumplirá la prestación;

6.- Relación entre el precio y el plazo;

7.- Forma de pago en relación con el avance de los trabajos;

8.- Multas u otras sanciones que se ofrezca pactar por los atrasos en que pueda incurrirse y por la falta de cumplimiento del contrato, y

9.- Relación que exista entre el precio y los aranceles vigentes de las profesiones respectivas.

Artículo 5°.- Los trabajos concretos de la prestación deberán ser controlados y evaluados, con su avance, cantidad y calidad, por el propio organismo que contrate el servicio.

El Jefe superior del organismo autorizará los pagos parciales que procedan y el pago total, previa comprobación de que se ha cumplido con lo estipulado. Asimismo, aplicará los castigos pactados por el no cumplimiento o el atraso en que se incurra.

Artículo 6°.- Derógase el decreto supremo N° 691, de 1977, del Ministerio de Hacienda.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- Pablo Piñera Echenique, Ministro de Hacienda Subrogante.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud.- Pablo Piñera Echenique, Subsecretario de Hacienda.

477 Modificado, como aparece en el texto, por el D.S. N° 1.570/1996 (M. de Hacienda) y el D.S. N° 975/1992 (M. de Hacienda).

i) Extractos del texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, fijado por D.F.L. N° 1/2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social[478]

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1°.– Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

(...)[479].

Artículo 2°.– Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

478 Publicado en el Diario Oficial de 16.01.2003
479 Proviene del art. 1° del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987).

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios" [480].

(...)

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."

(...)

TITULO II
De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar

Artículo 194.- La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

480 Proviene del art. 2° del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987). Fue modificado por las Leyes N° 19.759, N° 19.812, N° 20.005, N° 20.607 y N° 20.940.

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez[481].

Artículo 195.– Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.[482]

Artículo 196.– Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

481 Proviene del art. 180 del C. del Trabajo aprobado por la Ley Nº 18.620 (D.O. 06.07.1987) y fue modificado por el Art. Único, Nº 1, de la Ley Nº 19.591 (D.O. 09.11.1998) y el Art. Único, Nº 2 a) y b), de la Ley Nº 20.764 (D.O. 18.07.2014).

482 Artículo sustituido, por el que aparece en el texto, en virtud del art. 1 Nº 1 de la Ley Nº 20.545 (D.O. 17.10.2011).

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.[483]

Artículo 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.[484]

Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse

483 Proviene del art. 182 del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987) salvo los incisos cuarto, quinto y sexto, que fueron agregados por la Ley N° 20.545 (D.O. 17.10.2011).

484 Proviene del art. 183 del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987).

ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley Nº150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.[485]

Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.[486]

Artículo 199.- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la

485 Artículo agregado por la Ley N° 20.545 (D.O. 17.10.2011).
486 Artículo sustituido, por el que aparece en el texto, por la Ley N° 20.545 (D.O. 17.10.2011).

madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.[487]

Artículo 199 bis.– Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley Nº 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

487 Proviene del art. 185 del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987) y fue modificado por la Ley N° 19.250 (D.O. 30.09.1993) y la Ley N° 20.830 (D.O. 21.04.2015).

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.[488]

Artículo 200.– La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley Nº 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley Nº19.620.[489]

Artículo 201.– Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley Nº 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley Nº 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera

488 Artículo agregado por la Ley Nº 19.505 (D.O. 25.07.1997) salvo los incisos quinto, sexto y séptimo que fueron agregados por la Ley Nº 20.535 (D.O. 03.10.2011).

489 Artículo sustituido, por el que aparece en el texto, por la Ley Nº 20.545 (D.O. 17.10.2011).

del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.[490]

Artículo 202.– Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
c) se ejecute en horario nocturno;
d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.[491]

Artículo 203.– Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

490 Artículo sustituido, por el que aparece en el texto, por la Ley N° 20.545 (D.O. 17.10.2011).
491 Proviene del art. 187 del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987) y fue modificado por AVI S/N, TRABAJO (D.O. 27.03.2003).

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.[492]

Artículo 204.– Derogado[493].

Artículo 205.– El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.[494]

Artículo 206.– Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por

492 Proviene del art. 188 del C. del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620 (D.O. 06.07.1987) y ha sido modificado por las siguientes leyes: Ley N° 19.250 (D.O. 30.09.1993), Ley N° 19.408 (D.O. 29.08.1995), Ley N° 19.591 (D.O. 09.11.1998), Ley N° 19.824 (D.O. 30.09.2002), Ley N° 20.166 (D.O. 12.02.2007), Ley N° 20.399 (D.O. 23.11.2009) y Ley N° 20.832 (D.O. 05.05.2015).

493 Derogado por la Ley N° 20.832 (D.O. 05.05.2015).

494 Reemplazado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.832 (D.O. 05.05.2015).

escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley Nº19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.[495]

Artículo 207.- Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.[496]

Artículo 207 bis.- En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.[497]

Artículo 208.- Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.[498]

(...)

495 Artículo modificado, como aparece en el texto, por las Leyes Nº 20.166 (D.O. 12.02.2007) y Nº 20.761 (D.O. 22.07.2014).
496 Artículo modificado, como aparece en el texto, por las Leyes Nº 20.761 (D.O. 22.07.2014) y Nº 20.832 (D.O. 05.05.2015).
497 Artículo incorporado por la Ley Nº 20.764 (D.O. 18.07.2014).
498 Proviene del art. 193 del C. del Trabajo aprobado por la Ley Nº 18.620 (D.O. 06.07.1987) y ha sido modificado por la Ley Nº 19.591 (D.O. 09.11.1998), AVI S/N, TRABAJO (D.O. 27.03.2003) y la Ley Nº 20.832 (D.O. 05.05.2015).

TÍTULO V
De la proteccion de los trabajadores de carga y descarga de manipulacion manual[499]

Artículo 211-F.- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 211-G.- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga[500].

Artículo 211-I.- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga[501].

(...)

Párrafo 6º
Del Procedimiento de Tutela Laboral[502]

Artículo 485.- El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea

499 Título introducido por la Ley Nº 20.001 (D.O. 05.02.2005).
500 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.949 (D.O. 17.09.2016).
501 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 20.949 (D.O. 17.09.2016).
502 Párrafo incorporado por la Ley Nº 20.087 (D.O. 03.01.2006).

consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

Artículo 486.- Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

Artículo 487.– Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

Artículo 488.– La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

Artículo 489.– Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.[503]

Artículo 490.– La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

El tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos establecidos en este Párrafo.[504]

503 Inciso modificado, como aparece en el texto, por las Leyes N° 20.260 (D.O. 29.03.2008) y N° 20.287 (D.O. 17.09.2008).
504 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.260 (D.O. 29.03.2008).

Artículo 491.– Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°.

Artículo 492.– El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Artículo 493.– Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Artículo 494.- Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.[505]

Artículo 495.– La sentencia deberá contener, en su parte resolutiva:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

(...)

i) D.S. Nº 47/2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo[506]

Núm. 47.- Santiago, 4 de agosto de 2016.

Vistos:

505 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.260 (D.O. 29.03.2008).
506 Publicado en el Diario Oficial de 16.09.2016.

Lo dispuesto en los artículos 1º; 3º; 19 numerales 1º, 9º, 16º y 18º; 24 y 32 Nº 6º de la Constitución Política de la República; en el DFL Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley Nº 16.395, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; en la ley Nº 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el DFL Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; en el decreto supremo Nº 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio Nº 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto Nº 19, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo; en el decreto Nº 20, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo; y lo dispuesto en la resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo causan más de 6.300 muertes cada día, es decir, 2.3 millones de víctimas al año. De estas enormes pérdidas, alrededor de 350.000 muertes son causadas por accidentes laborales y cerca de 2 millones por enfermedades relacionadas con el trabajo.

Durante el año 2015 en nuestro país se produjeron 180.036 accidentes del trabajo, de los cuales 251 resultaron fatales, según registros oficiales de la Superintendencia de Seguridad Social. No obstante, tanto los accidentes del trabajo como los accidentes laborales con resultado de muerte han venido disminuyendo progresivamente: es así como en el período 2011 al 2015 la tasa de accidentabilidad ha bajado en un 32%, situándose actualmente en un 3,7%, y la tasa de mortalidad descendió de 5.6 a 4.4 por cada 100.000 trabajadores. Estos logros han sido posibles debido a las acciones realizadas por las instituciones públicas, empleadores, trabajadores y organismos administradores del Seguro de la ley Nº 16.744.

Con todo, se trata de cifras que reflejan una muy preocupante situación sobre la cual el país debe realizar un serio análisis e importantes cambios en su sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuya normativa data del año 1968. Lo anterior implica un cierto grado de retraso en relación con los cambios ocurridos en la base productiva del país y los consiguientes efectos sociales, debiéndose asumir como desafío que ningún trabajador pierda su vida producto de un accidente del trabajo.

2. Que, en Chile, uno de los hechos más graves y alarmantes en el ámbito de los accidentes del trabajo ocurrió en agosto de 2010 en la mina San José, Región de Atacama, suceso que conmocionó al mundo entero y que reveló no sólo nuestras falencias en el ámbito de la fiscalización, en la normativa laboral y de seguridad en el trabajo, sino que evidenció dramáticamente la existencia de una institucionalidad esencialmente dispersa y una diversidad de órganos públicos con competencias y atribuciones en la materia, a veces parcelada y otras veces superpuesta. Adicionalmente, el hecho permitió visibilizar las duras realidades de la vida laboral de muchas chilenas y chilenos, lo que obligó al Estado a tomar conciencia de la necesidad de instituir una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que reoriente las acciones públicas y privadas en todo el país.

En este contexto, la Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados, constituida en Comisión Especial Investigadora, concluyó en su informe de enero de 2011 la necesidad de dar urgencia a la pronta aprobación del Convenio OIT Nº187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Que la ratificación del Convenio Nº187, que entró en vigencia en nuestro país en abril del año 2012, ha comprometido al Estado de Chile a realizar un proceso de construcción y desarrollo de una cultura de prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Para tal fin, deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una Política, un Sistema y un Programa Nacional para estos fines, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

4. Que, en este sentido, el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se hace cargo del compromiso de Estado y expresa su decisión de "avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incorpora activamente a los actores y moderniza la institucionalidad".

Este propósito se encuentra en concordancia con una concepción del trabajo decente, de la seguridad y salud del trabajo; y, de la seguridad social, como derechos humanos fundamentales y como bienes jurídicos relevantes en una sociedad democrática y participativa.

5. Que, para el desarrollo de una cultura preventiva es fundamental contar con una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo generada en un proceso amplio de diálogo social, que contenga los principios y valores con los cuales el país se compromete a la protección y promoción de la salud, la seguridad y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. La misma debe incentivar la mejora continua de las condiciones de trabajo, orientando sus esfuerzos a prevenir los riesgos de accidentes, enfermedades y daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante el desarrollo del trabajo decente y de ambientes laborales seguros y saludables, cuyo cumplimiento contribuirá, además, a elevar los estándares de equidad y de bienestar en la población.

6. Que, para formular la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el Gobierno, dando cumplimiento al Convenio Nº187 de la OIT, impulsó durante los años 2014 y 2015 un amplio proceso de discusión y consultas, tanto a nivel nacional como regional, con los diversos actores sociales, representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con las distintas entidades públicas con competencias en materias de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, se tuvo en vista el Informe Nacional "Diálogos Participativos Regionales para la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo" de marzo de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; las conclusiones de los "Coloquios de Salud Ocupacional 2014"; el documento del Sector Salud para el desarrollo de una Política Nacional de Salud, Seguridad y Calidad de Vida en el Trabajo de 2015; la consulta al Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 27 de agosto de 2015; y, la propuesta de Política Nacional del Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 7 de abril de 2016.

7. Que, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente sancionada, permitirá perfeccionar el marco de las orientaciones y directrices para la adopción de las decisiones que regirán las acciones de las instituciones de Gobierno, de las empresas y de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral en el país, como también de los organismos administradores de la ley Nº16.744.

Decreto:

Artículo primero.– Apruébase el siguiente texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

I. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

Perseverar en el fortalecimiento del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo

El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente.

3. Equidad de género

La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. El enfoque de género valora las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Universalidad e inclusión

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo, ya sea del sector público o privado, en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, considerando las particularidades de género y de los pueblos originarios.

5. Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores, entendido como un aporte al bien común, deberá permitir el acceso oportuno e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las trabajadoras y trabajadores protegidos por el seguro y a sus entidades empleadoras cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social

El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.

Asimismo, promoverá instancias de diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional, regional, local y de empresa, asegurando mecanismos efectivos de participación de trabajadores, empleadores, representantes del Gobierno y otras organizaciones del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; alentando la participación significativa de mujeres en las delegaciones de estos estamentos e incentivando la incorporación de cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en las negociaciones colectivas.

Las conclusiones de estas instancias deberán ser consideradas al momento de definir normas, políticas y programas.

7. Integralidad
Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, vigilancia ambiental y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación, reeducación profesional y reinserción laboral, como asimismo la integración al trabajo de las personas en situación de discapacidad de origen laboral.

8. Unidad y coordinación
Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estos instituciones estatales o privadas que tengan competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la regulación, control y fiscalización, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

9. Mejora continua
Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, en coherencia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán revisarse en forma continua sus componentes y programas, tanto a nivel institucional, sectorial, como de empresas.

10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos
El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política y dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación

Se promoverá el desarrollo de una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras.

La educación, capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá ser considerada en todos los niveles formativos, esto es, en la educación preescolar, básica, media, técnica profesional y universitaria, como en el sistema nacional de capacitación, incluyendo los programas de formación de competencias laborales.

2. Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo

Se deberá contar con un marco normativo actualizado, sistematizado y armonizado en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a nivel constitucional, legal y reglamentario, que considere todos los riesgos a que están expuestos en las realidades sectoriales y regionales, independientemente del tamaño de las empresas y actividad económica que realicen, así como las variables de género, menores de edad, trabajadoras embarazadas, personas en situación de discapacidad y tercera edad.

Este marco legal contendrá entre otras disposiciones normativas, las obligaciones de los empleadores, los derechos y obligaciones de los trabajadores, las obligaciones de los organismos administradores, las atribuciones de las entidades fiscalizadoras, los procedimientos de control, fiscalización y sanción, así como la necesaria coordinación entre ellos.

La normativa que se dicte para el cumplimiento de este objetivo constituirá la Ley Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para empleadores, trabajadores y entidades públicas con competencias en la materia y que será la base para el desarrollo de las regulaciones sectoriales de protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.

3. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo

Las entidades fiscalizadoras deberán contar con los recursos humanos y materiales y las facultades que se requieran para el adecuado y suficiente cumplimiento de sus funciones, que estarán sujetos a una permanente evaluación.

Para garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral se establecerán procedimientos de control y sanción armónicos y coordinados entre las distintas instancias fiscalizadoras, incluyendo la realización de programas inspectivos comunes en los sectores de mayor riesgo y el intercambio de información. Para tal efecto, se creará una instancia permanente de coordinación entre los distintos organismos fiscalizadores.

4. Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Los gestores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán garantizar el oportuno y expedito acceso a las prestaciones contempladas en la ley, en particular, la asistencia técnica en prevención de riesgos, reconocimiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a las prestaciones médicas y económicas correspondientes. El Estado supervigilará el cumplimiento de esta garantía.

Se adoptarán las medidas necesarias para mejorar el reconocimiento, calificación y evaluación de las incapacidades derivadas de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, procurando la creación de una instancia de evaluación y reconocimiento, de carácter uniforme y técnico con el fin de minimizar los tiempos de revisión administrativa y una pronta y adecuada conclusión de los casos.

5. Promover la incorporación de la perspectiva de género
Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva. Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo.

Asimismo los empleadores serán responsables de identificar y evaluar los riesgos presentes en los lugares de trabajo considerando la variable de género ya descrita para adoptar las medidas preventivas que se requiera.

6. Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales

Se adoptarán medidas tendientes a disminuir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y la morbimortalidad asociada a tales eventos. Asimismo se perfeccionará el procedimiento de pesquisa, diagnóstico y reporte de los siniestros laborales.

7. Promover la incorporación de los trabajadores informales a la seguridad social
Se realizarán actividades de difusión entre los trabajadores y trabajadoras informales que les permitan informarse sobre los beneficios de la seguridad social; y, en particular, acerca de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de incentivar su incorporación progresiva al sistema previsional.

III. ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Marco normativo, fiscalización y control en seguridad y salud en el trabajo
El marco normativo de seguridad y salud en el trabajo deberá considerar los roles y obligaciones que cada una de las partes asumirá en la prevención de los riesgos laborales, la promoción de la salud, la rehabilitación, reeducación y reintegración a las labores de trabajadores y trabajadoras.

La obligación de las empresas incluirá, en el marco normativo ya señalado y entre otras medidas, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que considere, como mínimo, la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos, un programa que contemple un orden de prelación de las medidas preventivas, incluyendo el establecimiento de indicadores de gestión, la asignación de los recursos necesarios para prevenir los riesgos laborales, estructuras responsables, el control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas, la evaluación de resultados y la mejora continua.

El referido marco normativo considerará sanciones coherentes y armónicas, acordes y proporcionales al daño causado o a la gravedad del incumplimiento, que permitan ejercer un rol disuasivo y que den cuenta de la realidad de los diferentes sectores económicos y tamaños de las empresas.

Se implementarán normas e incentivos que favorezcan la reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras afectados por discapacidad permanente de origen laboral.

Se dispondrá una normativa adecuada al principio de promoción de la seguridad y salud en el trabajo que establezca las obligaciones que, en materia de seguridad y salud laboral, tendrán fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y materiales de trabajo.

El marco normativo deberá además considerar la peligrosidad de los procesos productivos, el trabajo pesado, el trabajo de alto riesgo, el factor género y los riesgos sectoriales.

Se promoverá el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se fortalecerá la institucionalidad fiscalizadora, tanto en las empresas como respecto de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dichas entidades deberán actuar en forma coordinada y con procedimientos que apunten a la prevención de los riesgos laborales, debiendo además contar con los mecanismos que faciliten la información técnica y asesoramiento a los empleadores, especialmente a las micro y pequeñas empresas, así como a los trabajadores para el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales.

2. Promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica
Las actividades de promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrán por finalidad contribuir a la generación de una cultura de prevención conforme a los principios y objetivos de esta Política.

Se establecerán mecanismos para garantizar la promoción, difusión y capacitación de toda la sociedad; y, en particular, de los trabajadores y empleadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, específicamente en materia de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes del trayecto, así como las materias relacionadas con la salud pública que se vinculan con el trabajo.

Asimismo, se implementarán programas de asistencia técnica a las empresas para el mejoramiento de las condiciones y ambientes de trabajo y para el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, en particular respecto de las micro y pequeñas empresas.

3. Desarrollo de investigación e innovación tecnológica en seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo
Se promoverá y dispondrá los recursos necesarios para efectuar investigación epidemiológica de los riesgos laborales y se establecerán los mecanismos y protocolos para mejorar el reconocimiento de las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, los que deberán considerar, además, el enfoque de género.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser considerada al momento de proponer y adoptar políticas de desarrollo y fomento productivo e innovación tecnológica en el país, incorporando en el proceso de acompañamiento y asesoría brindado por los organismos correspondientes, acciones tendientes a la incorporación de materias de prevención de riesgos y asesoramiento en el cumplimiento de la normativa laboral y sanitaria asociada.

IV. RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO

Las principales responsabilidades de los organismos gubernamentales, empleadores, trabajadores y otros actores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo serán:

A) Rol del Gobierno

1. La articulación y coordinación de las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias a fin de contar con un sistema normativo coherente y armónico acorde a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referentes al Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. El establecimiento de mecanismos para incorporar en el sistema educativo la formación en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
4. La implementación de un sistema de inspección coordinado, eficiente y eficaz para vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, tanto por parte de las entidades empleadoras, como de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con énfasis en lo preventivo.
5. La generación de mecanismos de regulación, fiscalización y fomento de asistencia técnica permanente a las empresas y sus trabajadores y trabajadoras, además de sus organizaciones, para la implementación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
6. El fomento de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores a través de mesas de diálogo bipartitas o tripartitas deliberativas.
7. El fomento y fiscalización de la existencia, funcionamiento efectivo y la capacitación permanente de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y demás representantes de los trabajadores.
8. La creación y mantención de un Sistema de Información que facilite la coordinación de las instituciones encargadas de la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, permitiendo una adecuada interacción para efectos de formulación de políticas, investigación, estudios y fiscalización.
9. Procurar la disposición de recursos para la investigación e innovación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
10. La implementación de un registro estadístico estandarizado y actualizado de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y otras variables relacionadas que sea confiable, eficiente, validado y con acceso público de conformidad a la ley.
11. El establecimiento de las regulaciones necesarias que aseguren la correcta calificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
12. El fortalecimiento de la institucionalidad pública de aseguramiento de los riesgos del trabajo, definiendo su rol, atribuciones y estructura, mejorando su administración y financiamiento.
13. La promoción de medidas activas y efectivas destinadas a la extensión de cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

B) Rol de los empleadores

1. La mantención de condiciones y ambientes de trabajo seguro y saludable, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de sus trabajadores y trabajadoras de conformidad a los principios y objetivos de esta Política.
2. El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, debiendo implementar en los lugares de trabajo una política y un programa de gestión de riesgos, el que considerará el principio de la mejora continua y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.

3. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el marco de una gestión preventiva permanente de los riesgos laborales que incluya los accidentes de trayecto.
4. La formación y capacitación de todos sus trabajadores y trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
5. La adopción de medidas para fortalecer la labor y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y delegados de prevención en aquellas empresas que no estén obligadas a constituir tales comités; así como la promoción de mecanismos de diálogo y el incentivo de la participación de los trabajadores y sus representantes para abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.
6. El reporte de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los incidentes de alto potencial de daño a los trabajadores, al respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
7. El cumplimiento de las medidas y recomendaciones de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

C) Rol de los trabajadores

1. El cumplimiento de las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas por la empresa, así como los procedimientos de trabajo seguro.
2. La colaboración con el empleador en el cumplimiento de la normativa y gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo.
3. El dar cuenta al empleador de toda condición de riesgo en el trabajo, así como de la ocurrencia de cualquier incidente, que pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores e instalaciones de la empresa.
4. Tanto los representantes de los trabajadores, como sus organizaciones, promoverán la participación de sus integrantes en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, además de efectuar acciones de vigilancia y control de las medidas preventivas en la empresa.
5. La denuncia ante los organismos fiscalizadores de las irregularidades e incumplimientos que detecten y que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras.
6. Los trabajadores y sus organizaciones serán responsables de la realización de acciones de difusión, promoción y capacitación de trabajadores en materia de seguridad y salud, favoreciendo en las negociaciones colectivas, la inclusión de cláusulas de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el cumplimiento normativo.

D) Otros actores con responsabilidades en la Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo. Los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

1. En su calidad de gestores del seguro, las entidades administradoras de estos beneficios no perseguirán fines de lucro en ninguna de las prestaciones que otorguen.

2. En el ámbito de colaboración con la función fiscalizadora del Estado en las empresas, prestar su apoyo de acuerdo con la normativa vigente y conforme a los principios y objetivos de esta Política.
3. Otorgar asistencia técnica permanente a las empresas en la gestión de los riesgos laborales, teniendo en cuenta su tamaño y el tipo de riesgo que enfrentan. La asistencia técnica debe otorgarse con un enfoque preventivo y proactivo, disponiendo de medidas para la verificación y seguimiento de su cumplimiento.
4. La realización de actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, de acuerdo a los riesgos existentes en las empresas y la normativa vigente.
5. La realización de actividades de difusión y capacitación a trabajadores y empleadores orientadas a la prevención de riesgos laborales que puedan causar accidentes o daños a la salud, las que deberán basarse principalmente en la formación de competencias en los trabajadores, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
6. La disposición de mecanismos que permitan un expedito acceso a todas las prestaciones que otorga el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como la evaluación de sus resultados.
7. La entrega de información oportuna y conveniente a los trabajadores, empleadores y comunidad en general acerca de su desempeño institucional y de las actividades realizadas para el cumplimiento de la Política Nacional, conforme a las metas e indicadores de cumplimiento que fije la autoridad.

   Asimismo, los organismos administradores observarán los principios de transparencia e información a la comunidad.
8. La provisión de personal suficiente y especializado para cumplir sus funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con altos estándares de calidad y cobertura a nivel nacional.

V. BENEFICIARIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Serán beneficiarios de las acciones consideradas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, ya sea que se desempeñen en el sector público o privado, sean dependientes o independientes, en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores, migrantes y personas con capacidades diferentes; así como los empleadores y los estudiantes.

VI. COMPROMISOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con motivo de la aplicación de la presente Política Nacional y con el objeto de avanzar hacia una cultura preventiva que controle y reduzca los riesgos laborales y que modernice la institucionalidad, los actores sociales se comprometen a avanzar de manera progresiva y con participación tripartita en los aspectos que se señalan a continuación:

A) Normativa y fiscalización

1. Proponer la consagración constitucional de la seguridad y salud en el trabajo, como un derecho fundamental específico de los trabajadores y trabajadoras, en el marco de los derechos laborales y de seguridad social universalmente reconocidos.

2. Impulsar el análisis participativo y de carácter tripartito de las distintas problemáticas de la seguridad y salud en el trabajo con el objeto de adecuar el marco normativo vigente a los principios, objetivos y compromisos de esta Política Nacional.

   Para tal fin se propondrá la elaboración de una ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como estatuto especial sobre la prevención de riesgos laborales.

3. Promover asimismo, la modernización de la ley Nº 16.744 en materias tales como la eliminación de diferenciación entre obreros y empleados en el Instituto de Seguridad Laboral y la normativa sobre gobiernos corporativos de las Mutualidades de Empleadores.

4. Proponer la ratificación del Convenio Nº 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y demás convenios de la OIT pertinentes al Marco Promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con consulta a los actores sociales.

5. Adoptar las medidas normativas y operacionales sobre calificación y evaluación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para prevenir el subregistro y subnotificación de tales siniestros. Asimismo, adoptar medidas normativas para actualizar la definición y el listado de enfermedades profesionales, tomando en cuenta la Recomendación Nº 194 de la Organización Internacional del Trabajo y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud en la materia.

6. La Autoridad Sanitaria intensificará la fiscalización de los protocolos de vigilancia de agentes y factores de riesgo normados por el Ministerio de Salud en el período de vigencia de la Política.

7. La Dirección del Trabajo duplicará en un período de 4 años el número de fiscalizaciones que incorporan materias de seguridad y salud en el trabajo, pasando de 25 mil a 50 mil fiscalizaciones, considerando los programas especiales de fiscalización.

8. Efectuar una coordinación permanente con los organismos involucrados, con el fin de proponer en el período de aplicación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo un proyecto de ley que establezca una Comisión Nacional de Calificación y Evaluación de Incapacidades Temporales y Permanentes. La misma calificará el origen laboral o común de las enfermedades por las cuales los trabajadores presentan reposo o licencias médicas y, en caso de incapacidad presumiblemente permanente, determinará el origen y grado de la invalidez.

9. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora generando una instancia de coordinación permanente para asegurar el cumplimiento efectivo y eficiente de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, evitando la duplicidad de funciones y la dispersión de procedimientos administrativos y sancionatorios, disponiendo las medidas necesarias para una adecuada relación entre los organismos fiscalizadores en el cumplimiento de sus roles. Esta instancia deberá dar cuenta periódica de sus actividades y resultados al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

B) Formación, capacitación y especialización

10. Promover la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo en el nivel de pre-grado de todas las carreras profesionales, especialmente en aquellas de ciencias de la salud, sociales e ingenierías y abogar por la revisión de las mallas curriculares de las carreras relacionadas con la prevención de riesgos, para adaptarlas y actualizarlas a los requerimientos nacionales y regionales. Promover, además, el desarrollo de formación especializada en las universidades nacionales en los niveles de 1er, 2do y 3er ciclo.

11. Capacitar, al año 2018, al 100% de los fiscalizadores de terreno de la Dirección del Trabajo en materias de seguridad y salud en el trabajo, esto es, a 600 fiscalizadores.

12. Elaborar un Plan Nacional de Formación de Competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, para trabajadores, dirigentes sindicales y miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dicho Plan contará con una metodología certificada por organismos competentes y será obligatorio en los sectores productivos de alto riesgo.

13. Promover la creación de un Fondo de Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado a representantes de los trabajadores. Este fondo se incrementará con los recursos que actualmente se encuentran destinados en este mismo ámbito. Asimismo, se promoverá la creación de un Fondo Nacional para la Investigación en Seguridad y Salud del Trabajo, con el objeto de generar evidencia local sobre los problemas en esta área, así como para el desarrollo de prevención primaria, secundaria y terciaria en la materia, con el fin de entregar elementos para las actualizaciones normativas, planes y programas.

14. Promover la incorporación de módulos de seguridad y salud en el trabajo en los Programas de Chile Valora.

15. Crear un sistema de certificación de competencias de los expertos en prevención de riesgos.

16. Promover el desarrollo de la especialidad "Medicina del Trabajo" en las Escuelas de Medicina de las Universidades del país.

C) Género

17. Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias entre otros, tanto en los organismos administradores, como en empresas e instituciones públicas.

18. La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

D) Indicadores de siniestralidad

19. Reducir la tasa de accidentabilidad de un 3.7% del año 2015, a un 3% el año 2020. 20. Reducir la tasa de mortalidad de un 4.4 por cada 100.000 trabajadores en el año 2015, a un 2.5 el año 2020.

21. Reducir la tasa de accidentes de trayecto de 1,09% el año 2015, al 0,8% el año 2020.
22. Aumentar en un 50% el número de asesorías en evaluación de riesgos por parte de los organismos administradores a las empresas, especialmente en aquellas de menor tamaño y en sectores de mayor riesgo, considerando el número de empresas existentes al 2016.
23. Aumentar al 30% la cobertura del Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Trabajadores expuestos a Sílice.

Artículo segundo.- La presente Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser revisada cada cuatro años, en los términos establecidos por el Convenio Nº 187 de la Organización Internacional del Trabajo y la normativa vigente. Su revisión considerará especialmente el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, en conformidad con los respectivos roles de los actores que han intervenido en su diseño y determinación de objetivos.

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Adriana Delpiano Puelma, Ministra de Educación.- Carmen Castillo Taucher, Ministra de Salud.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Julia Urquieta Olivares, Subsecretaria de Previsión Social.

ii) D.S. Nº 28/1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento general para los servicios de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social[507]

Núm. 28.- Santiago, 27 de enero de 1994.-

Visto: lo dispuesto en las leyes Nºs 11.764 artículo 134, 16.395 artículo 24 y 17.538 artículo único, y la facultad que me confiere el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República de Chile.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento General para los Servicios de Bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

TITULO I
DE LA NATURALEZA JURIDICA

Artículo 1º.- Los Departamentos, Oficinas o Servicios de Bienestar, cualquiera que sea su actual denominación, que funcionen en las instituciones a que se refiere el artículo 134 de la Ley Nº 11.764, financiados con los aportes de las instituciones o de sus empleados o de ambos a la vez, son entidades cuyo objeto es contribuir al bienestar del trabajador cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida; que por regla general no tienen personalidad jurídica y constituyen una dependencia de la institución empleadora.

Artículo 2º.- Los Servicios de Bienestar se regirán por el artículo 134 de la Ley Nº 11.764, la Ley Nº 17.538, el artículo 24 de la Ley Nº 16.395, este Reglamento General y sus respectivos reglamentos.

507 Publicado en el Diario Oficial de 20.10.2016.

Artículo 3º.– Los Servicios de Bienestar estarán sometidos a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, en adelante Superintendencia, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Contraloría General de la República, en adelante Contraloría, de acuerdo a sus Leyes Orgánicas.

Artículo 4º.– El personal necesario para el cumplimiento de las funciones de los Servicios de Bienestar que no tengan personalidad jurídica, será proporcionado por la respectiva institución empleadora.

TITULO II
DE LA CREACION

Artículo 5º.– Los Servicios de Bienestar se crearán mediante sus propios Estatutos o Reglamentos, aprobados por decreto supremo, expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictado con informe previo de la Superintendencia.

Los proyectos de Estatutos o Reglamentos así como sus modificaciones deben ser enviados por las instituciones a la Superintendencia, Organismo que calificará si se ajustan o no al presente Reglamento y, en consecuencia, los enviará debidamente informados al Ministerio o exigirá las modificaciones del caso.

Artículo 6º.– Los Reglamentos deberán contener, a lo menos, disposiciones relativas a las siguientes materias:

a) Composición y génesis del Consejo Administrativo del Servicio de Bienestar;
b) Recursos con que se financiará, y
c) Beneficios que otorgará.

TITULO III
DE LA AFILIACION Y DESAFILIACION

Artículo 7º.– Podrán afiliarse a un Servicio de Bienestar las personas que respecto de la institución a la cual éste pertenece tengan la calidad de funcionarios de planta o a contrata y aquellos que hayan jubilado siendo funcionarios de dicha institución.

Los afiliados que dejen de ser funcionarios y que deseen seguir perteneciendo al Servicio de Bienestar como jubilados, podrán manifestarlo por escrito y, desde esa oportunidad y hasta que adquieran dicha calidad, se mantendrán en suspenso sus derechos como afiliados, los que se ejercerán plenamente a contar desde la fecha a partir de la cual se conceda la jubilación, pudiendo percibir retroactivamente los beneficios que correspondan, siempre que efectúen la cotización retroactiva por el período en que se mantuvieron en suspenso sus derechos.

Durante el período de suspensión referido en el inciso precedente y en el caso de existir seguros contratados en beneficio de los afiliados, quien desee mantener su derecho a impetrar tales prestaciones, deberá seguir pagando la prima correspondiente, sin perjuicio del reembolso que corresponda, una vez que adquiera la calidad de jubilado[508].

Para los efectos de lo dispuesto en los dos incisos anteriores, los Servicios de Bienestar deberán solicitar a la Oficina de Personal de la Institución a la cual pertenecen que les informen de inmediato el cese de funciones de sus afiliados que jubilen, a fin de requerirlos por escrito dentro de los 7 días

508 Inciso agregado por el D.S.Nº 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

hábiles siguientes, para que manifiesten su decisión en el formulario que deberán confeccionar para ese objeto[509].

Artículo 8°.- Tanto la afiliación como la desafiliación al Servicio de Bienestar serán voluntarias y deberán ser solicitadas por escrito al Consejo Administrativo, el que deberá pronunciarse al respecto en la sesión ordinaria o extraordinaria siguiente a la fecha de la solicitud[510].

El Consejo Administrativo, mediante acuerdo adoptado por los dos tercios de sus integrantes, podrá denegar la afiliación cuando el solicitante hubiere sido expulsado del Servicio de Bienestar.

La afiliación y la desafiliación operarán desde la fecha de su aprobación por el Consejo Administrativo.

La reafiliación se regirá por las mismas reglas que la afiliación.

Artículo 9°.- El afiliado mientras mantenga su calidad de tal no podrá eximirse por causa alguna de la obligación de cancelar sus cuotas y cumplir con sus demás compromisos para con el Servicio de Bienestar.

La circunstancia de encontrarse el afiliado haciendo uso de feriado legal, de permiso con o sin goce de remuneraciones, de licencia médica o cumpliendo una comisión de servicios, no lo exime de las obligaciones de cumplir sus compromisos con el Servicio de Bienestar.

Los afiliados que dejen de pertenecer por cualquier causa al Servicio de Bienestar no tendrán derecho a solicitar la devolución de sus aportes.

Artículo 10°.- Se perderá la calidad de afiliado por las siguientes causales:

a) Por dejar de pertenecer a la institución de la cual dependa el Servicio de Bienestar, con excepción de los jubilados que ejerzan el derecho que les confiere el inciso segundo del artículo 7°;
b) Por desafiliarse del Servicio de Bienestar, y c) Por expulsión.

Artículo 11°.- El Consejo Administrativo podrá acordar la expulsión de un afiliado con un quórum no inferior a los dos tercios de sus integrantes, fundada en hechos que, a su juicio, revistan gravedad por afectar el patrimonio o la integridad del Servicio de Bienestar.

Los cargos deberán ser formulados por escrito al afectado, quien tendrá un plazo de 20 días para hacer sus descargos.

Si la expulsión se fundare en el hecho que el afiliado hubiere obtenido beneficios económicos valiéndose de documentos o datos falsos, éste deberá reembolsar las sumas percibidas indebidamente, reajustadas en un 100% de la variación de la unidad de fomento entre el día del pago del beneficio y el de su restitución, y, si se tratare de préstamos, con un recargo de 100% del interés respectivo dentro de los límites dispuestos por la Ley N° 18.010.

El recargo de intereses, regirá desde la fecha de obtención indebida del beneficio o ayuda, hasta el momento del reembolso.

Artículo 12°.- El Consejo Administrativo, conforme al mismo procedimiento señalado en el artículo anterior, podrá acordar la suspensión de los beneficios al afiliado hasta por seis meses, cuando la naturaleza de la falta que le sea imputable, no revista, a su juicio, la gravedad necesaria para acordar su expulsión.

509 Inciso modificado por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).
510 Inciso modificado por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

Artículo 13°.– Las personas que dejen de tener la calidad de afiliados del Servicio de Bienestar deberán efectuar el pago de las deudas pendientes con él en la forma y condiciones que determine el Consejo. En ningún caso, podrán alterarse las condiciones financieras estipuladas en los convenios que tales personas hayan celebrado con el Servicio de Bienestar para la obtención de los beneficios respectivos.

TITULO IV
DE LOS BENEFICIOS

Artículo 14°.– Los Servicios de Bienestar deberán establecer en sus Reglamentos los beneficios de bienestar social que podrán otorgar conforme a sus disponibilidades presupuestarias, indicando sus modalidades de concesión y quienes, aparte del afiliado, serán sus beneficiarios.

Los Servicios de Bienestar no podrán otorgar nuevos beneficios ni establecer modalidad especial en los mismos sin previa modificación de sus respectivos Reglamentos.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, los Servicios de Bienestar estarán facultados, sin necesidad que se contemple expresamente en sus respectivos Reglamentos, para celebrar, a través de la autoridad superior de la Institución de la cual formen parte, convenios con otros Servicios de Bienestar u otras entidades que otorguen prestaciones de bienestar social u otras de seguridad social, tendientes a utilizar los centros recreativos o vacacionales que cualquiera de ellos posea o administre, ya sea mediante el intercambio de cupos para acceder a ellos, a través del arrendamiento de las instalaciones o mediante convenios de prestación de servicios, que favorezcan directamente a su beneficiarios.

Artículo 15°.– Los Servicios de Bienestar, de acuerdo a sus posibilidades presupuestarias, iniciarán su funcionamiento otorgando a lo menos beneficios de carácter médico, en la medida que sus recursos lo permitan, por los siguientes conceptos:

a) Consulta médica, consulta médica domiciliaria, interconsulta y junta médica;
b) Intervenciones quirúrgicas, atención de anestesista y arsenalera;
c) Hospitalizaciones;
d) Exámenes de laboratorio, Rayos X, histopatológicos y especializados de carácter médico.
e) Atención odontológica;
f) Medicamentos;
g) Implantes;
h) Marcapasos;
i) Tratamientos médicos especializados;
j) Consulta y tratamientos especializados para la recuperación de la salud, efectuados por personal profesional o técnico autorizado de colaboración médica;
k) Adquisición de anteojos, lentes de contactos, audífonos y aparatos ortopédicos;
l) Toma de muestra de exámenes a domicilio;
m) Atención de urgencia, primeros auxilios y enfermería;
n) Atención obstétrica;
ñ) Traslados de enfermos, y
o) Insumos necesarios para el otorgamiento de las prestaciones de las letras b), d), g), h), i), j), m) precedentes.

El Consejo Administrativo de cada Servicio de Bienestar determinará, a lo menos anualmente, los porcentajes de las ayudas que serán de cargo de éste y el monto máximo a que podrán ascender para cada prestación.

Los porcentajes que se determinen para los beneficios indicados en las letras precedentes se entenderán referidos al arancel fijado para la modalidad de libre elección de la Ley N° 18.469. Respecto de las prestaciones que no estuvieren consideradas en dicho arancel el porcentaje de la ayuda se aplicará sobre el valor real de la prestación, no pudiendo exceder el monto del beneficio del tope máximo que hubiere fijado el Consejo Administrativo.

Artículo 16°.– Los Servicios de Bienestar podrán celebrar, a través de la autoridad superior de la Institución de la cual formen parte, convenios con empresas, destinados a obtener ventas al contado o a crédito de toda clases de bienes, mercaderías o servicios para satisfacer las necesidades de sus afiliados.

Asimismo los Servicios de Bienestar podrán celebrar, a través de la autoridad superior de la Institución de la cual formen parte, convenios entre sí o con profesionales e instituciones del área de la salud y otras entidades, con el propósito de mejorar el nivel de atención y servicios que entreguen a sus afiliados.

Además, los Servicios de Bienestar, a través de la autoridad superior de la Institución de la cual formen parte, podrán contratar y financiar con cargo a sus recursos, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias, seguros de vida y seguro de salud, para solventar los gastos de salud de sus afiliados y/o cargas familiares no cubiertos por los sistemas de salud previsional, sin perjuicio de que los propios beneficiarios puedan concurrir a sufragar dichos seguros.

Finalmente, los Servicios de Bienestar podrán también a través de la autoridad superior de la Institución, contratar seguros de cualquier naturaleza, en beneficio de sus afiliados, con los aportes de éstos, destinados a contribuir a su bienestar, cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida.[511]

TITULO V
DE LA ADMINISTRACION

Párrafo Primero
Del Consejo Administrativo

Artículo 17°.– Los Servicios de Bienestar serán administrados por un Consejo Administrativo.

Artículo 18°.– El número de integrantes que tendrá el Consejo Administrativo será determinado en el Reglamento de cada Servicio de Bienestar. En ningún caso dicho número podrá ser inferior a cuatro ni superior a ocho.

En el Consejo Administrativo deberán estar representados en la misma proporción los afiliados y la institución empleadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24°.

Uno de los representantes de los afiliados y su suplente serán designados por la respectiva Asociación de Funcionarios, siempre que el 80% de sus socios se encuentre afiliado al Servicio de Bienestar.

511 Incisos tercero y cuarto agregados por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

Si existiere más de una Asociación de Funcionarios de la respectiva institución que cumpliere este requisito, el derecho de designación lo tendrá aquella que tenga el mayor número de socios.

Las personas que se designen en conformidad al inciso precedente deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 20° de este Reglamento.

El Jefe Superior de la Institución tendrá la facultad de integrar el Consejo Administrativo en representación de la entidad empleadora y en tal calidad lo presidirá. Si el Jefe Superior de la institución no ejerciere esta facultad deberá designar a un Jefe de Departamento o de una Jefatura de nivel jerárquico equivalente para que lo integre y en este caso será éste quien lo presidirá.

Los miembros del Consejo Administrativo no percibirán remuneración alguna por el desempeño de sus funciones.

Artículo 19°.– Los representantes titulares y suplentes de los afiliados en el Consejo Administrativo serán elegidos por los afiliados en votación directa, secreta e informada, en conformidad a las normas establecidas en un reglamento interno, sin distinción de estamentos.

El plazo del mandato de los representantes de los afiliados deberá ser fijado en el Reglamento de cada Servicio de Bienestar y no podrá exceder de dos años.

Salvo que el Reglamento del Servicio de Bienestar prohíba la reelección, se entenderá que los representantes de los afiliados pueden ser reelegidos hasta por dos períodos adicionales.

Artículo 20°.– Para ser elegido representante de los afiliados se requiere:

a) Ser afiliado al Servicio de Bienestar;
b) No ser integrante del Consejo Administrativo en representación de la entidad empleadora;
c) No haber sido objeto de medida disciplinaria alguna durante el año anterior a la elección;
d) Estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones con el Servicio de Bienestar, y
e) Los demás requisitos que establezca el Reglamento de cada Servicio de Bienestar;

Artículo 21°.– Los representantes de los afiliados cesarán en sus cargos:

a) Por muerte;
b) Por renuncia;
c) Por término del período de su mandato;
d) Por pérdida de alguno de los requisitos para ser elegido representante de los afiliados, o por inhabilidad sobreviniente, y
e) Por inasistencia, sin causa justificada, a tres sesiones consecutivas del Consejo Administrativo.

Artículo 22°.– En caso de ausencia o impedimento temporal de los representantes de la institución, éstos serán reemplazados por las personas que los subroguen en sus cargos.

En el mismo evento, los representantes de los afiliados serán reemplazados por los suplentes.

Artículo 23°.– El Consejo Administrativo celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias. En las sesiones extraordinarias sólo podrán tratarse las materias determinadas en la convocatoria o en el acuerdo que las originen.

Las sesiones ordinarias se celebrarán con la periodicidad que fijen los Reglamentos, no pudiendo ser superior a tres meses. Las extraordinarias, cada vez que las convoque el Presidente, de oficio o a petición escrita de la mayoría de los miembros en ejercicio del Consejo Administrativo o por acuerdo de éste.

El Reglamento de cada Servicio de Bienestar establecerá la forma de citación de los miembros del Consejo Administrativo a cada sesión ordinaria o extraordinaria, procurando que ella se efectúe con la debida anticipación y amplia publicidad.

Artículo 24°.- El Consejo Administrativo sesionará con la mayoría absoluta de sus miembros y los acuerdos se adoptarán, en general, por simple mayoría, salvo las excepciones que se consignen en el presente Reglamento y en el de cada Servicio de Bienestar. En caso de empate, decidirá el voto de quien presida.

Artículo 25°.- De las deliberaciones y los acuerdos del Consejo Administrativo, se dejará constancia en un acta levantada por el Jefe del Servicio de Bienestar, la que deberá ser firmada por los miembros que hubieren concurrido a la sesión, debiéndose tomar las medidas de seguridad necesarias a fin de evitar intercalaciones, supresiones o cualquier otra adulteración que pueda afectar la fidelidad de los acuerdos tomados.

Si alguno de ellos falleciere o se imposibilitare por cualquier causa para firmar el acta correspondiente, se dejará constancia en la misma de la respectiva causa o impedimento.

El integrante que quiera salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo del Consejo Administrativo, deberá hacer constar en el acta su oposición, y si estimare que un acto adolece de inexactitudes u omisiones, tiene el derecho de estampar, antes de firmarla, las salvedades correspondientes.

Artículo 26°.- El acta a que se refiere el artículo precedente deberá ser aprobada en al sesión siguiente.

Artículo 27°.- Los acuerdos deberá ser ejecutados previa aprobación del acta correspondiente, sin embargo, el Consejo Administrativo podrá resolver la inmediata ejecución de los acuerdos sin sujeción a este requisito, cuando la naturaleza de los mismos así lo requiera.

Artículo 28°.- Los acuerdos cuyo cumplimiento merezcan dudas de legalidad o conveniencia a los Consejos Administrativos de los Servicios de Bienestar, serán elevados en consulta por éstos a la Superintendentencia.

La Superintendencia podrá disponer que se eleven en consulta los acuerdos que recaigan sobre materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los incisos precedentes, los acuerdos elevados en consulta deberán enviarse debidamente informados a la Superintendencia, la que se pronunciará en los términos establecidos en la Ley N° 16.395.

Artículo 29°.- Los Consejos Administrativos tendrán las siguientes funciones:

a) Aprobar las políticas generales del Servicio de Bienestar, velando porque al finalizar el año contable los excedentes no superen el 20% de los ingresos anuales;
b) Adoptar los acuerdos y las medidas conducentes a la más expedita realización de los objetivos del Servicio de Bienestar;

c) Velar por la correcta administración y aplicación de los fondos del Servicio de Bienestar;

d) Aprobar el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos que anualmente le proponga el Jefe del Servicio de Bienestar y someterlo a la aprobación de la Superintendencia, como asimismo las modificaciones presupuestarias que requieran efectuarse durante el ejercicio correspondiente, tanto las que debe aprobar la Superintendencia como los ajustes al presupuesto que el Servicio de Bienestar realice en forma interna de acuerdo con las instrucciones impartidas por la misma;[512]

e) Aprobar el balance que se practique al 31 de diciembre de cada año y remitirlo a la Superintendencia y a la Contraloría General de la República, y confeccionar y publicar una memoria anual si sus disponibilidades presupuestarias se lo permiten.

f) Resolver las dudas que se susciten en la aplicación del Reglamento del Servicio de Bienestar, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia y de la Contraloría;

g) Fijar antes del inicio de cada ejercicio financiero, las cotizaciones que deban efectuar los afiliados conforme al Reglamento del Servicio de Bienestar y el monto de todos los beneficios, se acuerdo a las disponibilidades presupuestarias, pudiendo aumentar o disminuir estos montos, cuando dichas disponibilidades sufran variaciones en el curso de cada ejercicio;

   El aumento del porcentaje de las cotizaciones de los afiliados en más de cinco décimos (0,5), requerirá del acuerdo de la mayoría absoluta del total de ellos.

h) Dictar Reglamentos internos, en los que se fijen normas y procedimientos específicos que faciliten el mejor desenvolvimiento del Servicio de Bienestar y el adecuado resguardo del ejercicio de los derechos de los afiliados;

i) Estudiar y sugerir a la superioridad de la institución, los actos y convenios que sean necesarios para atender los objetivos del Servicio de Bienestar;

j) Pronunciarse sobre los gastos y adquisiciones que debe efectuar el Servicio de Bienestar para la realización de sus fines;

k) Acoger o denegar las solicitudes de beneficios de los afiliados;

l) Informar a la superioridad de la institución la necesidad de personal que experimente el Servicio de Bienestar;

m) Delegar en el Jefe del Bienestar o en otro funcionario las facultades indicadas en las letras i), k) y l), individualizándolas;

n) Pronunciarse sobre las solicitudes de incorporación, reincorporación y renuncia de los afiliados;

ñ) Pronunciarse sobre las medidas de expulsión y suspensión de los afiliados, previa audiencia del afectado; y

o) Las demás funciones que le asignare el Reglamento del Servicio de Bienestar.

Párrafo Segundo
Del Jefe del Servicio de Bienestar

Artículo 30°.– El Jefe del Servicio de Bienestar será designado por el Jefe Superior de la Institución de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, y será el secretario del Consejo Administrativo.

512 Literal reemplazado por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

Artículo 31°.- El Jefe del Bienestar tendrá las siguientes funciones:

a) Ejecutar los acuerdos del Consejo Administrativo;
b) Proponer al Consejo Administrativo el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos anuales y las modificaciones presupuestarias que requieran efectuarse durante el ejercicio correspondiente;[513]
c) Someter a la aprobación del Consejo Administrativo el balance anual;
d) Informar al Consejo Administrativo de las dificultades que se produzcan en la aplicación del Reglamento del Servicio de Bienestar;
e) Proponer al Consejo Administrativo las medidas, proyectos, acuerdos, normas y procedimientos que requieran de su aprobación y que tiendan al mejor cumplimiento de los objetivos del Servicio de Bienestar;
f) Velar por el adecuado funcionamiento administrativo y contable del Servicio de Bienestar y rendir cuenta cada vez que el Consejo Administrativo lo precise;
g) Efectuar, conforme a los acuerdos del Consejo Administrativo todos los gastos y pagos que deba hacer el Servicio de Bienestar;
h) Informar al Consejo Administrativo la nómina de los afiliados y ex afiliados que no hayan dado oportuno cumplimiento a sus compromisos con el Servicio de Bienestar;
i) Ejercer las facultades que le delegue el Consejo Administrativo;
j) Mantener un sistema de información permanente dirigido a los afiliados, capacitándolos para el más eficiente ejercicio de sus derechos y difundiendo los planes y programas del Servicio de Bienestar;
k) Desarrollar un sistema de control presupuestario y contable mensual y total anual;
l) Realizar análisis periódicos de la gestión del Servicio de Bienestar, de su organización, procedimientos internos y principalmente de las necesidades de los afiliados;
m) Proponer al Consejo Administrativo las medidas de suspensión o expulsión de los afiliados;
n) Ejercer, en general, todas las funciones y facultades, en materia de administración, que este Reglamento y el Reglamento del Servicio de Bienestar no hayan asignado al Consejo Administrativo, y ñ) Las demás funciones que el Reglamento del Servicio de Bienestar le asigne.

TITULO VI
DEL FINANCIAMIENTO, PRESUPUESTO Y CONTROL DE CUENTAS

Artículo 32°.- Los Servicios de Bienestar podrán obtener su financiamiento a través de los siguientes recursos:

a) Cuotas de incorporación que deberán pagar los afiliados al ingresar, cuyo monto o forma de determinación deberá contemplarse en el Reglamento de cada Servicio de Bienestar;
b) Los aportes que anualmente se consulten en el presupuesto de la institución en la cual funcionan, con sujeción a las normas legales y estatutarias vigentes;
c) Aporte mensual de los afiliados, cuyo monto máximo o forma de determinación deberá contemplarse en el Reglamento de cada Servicio de Bienestar, expresado como porcentaje de las pensiones o de las remuneraciones imponibles para pensiones, según corresponda;
d) Intereses que generen los préstamos que puedan otorgar;

513 Literal reemplazado por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

e) Comisiones que perciban en virtud de los convenios que celebren con terceros para el otorgamiento de beneficios a los afiliados;

f) Sumas provenientes de herencias, legados, donaciones y erogaciones voluntarias en su favor;

g) Los excedentes que genere la administración de los servicios dependientes, siempre que la Institución que concedió dicha administración lo hubiese autorizado en la resolución correspondiente.[514]

Artículo 33°.- En el Reglamento de cada Servicio de Bienestar deberá indicarse en qúe clase de cuentas corrientes bancarias se depositarán sus fondos y quiénes podrán girar de ellas.

Artículo 34°.- El personal que tenga a su cargo el manejo de bienes o fondos del Servicio de Bienestar deberá rendir caución suficiente, no inferior a un año de sueldo, cuyo monto será determinado por el Consejo Administrativo del mismo.

Los funcionarios de la institución a quienes en razón del cargo que desempeñen, les corresponda dirigir o tener a su cargo la administración del Servicio de Bienestar, estarán obligados a rendir caución, la que se regirá por las modalidades de la Ley N° 10.336.

Artículo 35°.- El proyecto de presupuesto de entradas y gastos a que se refiere la letra d) del artículo 29, y sus modificaciones, será aprobado por la Superintendencia.

La Superintendencia dictará las normas e instrucciones con arreglo a las cuales los Servicios de Bienestar quedarán obligados a formular sus proyectos de presupuestos y fijará la fecha en que deberán ser presentados.

El incumplimiento de las normas e instrucciones a que se refiere el inciso anterior, la no presentación de los antecedentes indispensables para el análisis del proyecto de presupuestos o la no presentación de éste en la fecha fijada, habilitará a la Superintendencia para elaborar dicho presupuesto con el solo mérito de los antecedentes de que disponga, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Si al 1° de enero del año en que ha de regir el presupuesto no hubiese sido aún aprobado, regirá por duodécimas partes mensuales el aprobado el año interior.

Artículo 36°.- El proyecto de presupuesto que elabore cada Servicio de Bienestar deberá contener en forma detallada las entradas ordinarias y extraordinarias y las inversiones y gastos.

Artículo 37°.- El Consejo Administrativo o el Jefe de Servicio de Bienestar, en su caso, serán responsables del envío a la Superintendencia del proyecto de presupuesto dentro del plazo que ésta haya fijado al efecto. En caso de incumplimiento deberá investigarse la responsabilidad administrativa involucrada.

Artículo 38°.- El examen y juzgamiento de las cuentas de los Servicios de Bienestar que se financien total o parcialmente con aportes de la Institución, corresponderá a la Contraloría.

Artículo 39°.- El examen y juzgamiento de las cuentas de los Servicios de Bienestar que se financien sin aportes de la institución empleadora corresponderá a la Superintendencia.

Artículo 40°.- En todo caso, la contabilidad y documentación de los Servicios de Bienestar podrán ser revisadas por la Superintendencia.

514 Literal reemplazado por el D.S.N° 4/2013, M. del Trabajo (D.O. 21.06.2013).

TITULO VII
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 41°.- El personal que desee afiliarse al Servicio de Bienestar de su institución deberá autorizar el descuento de las cuotas que el Reglamento de éste establezca de su cargo, así como el de las sumas que sean necesarias para cubrir las obligaciones que contraiga con él o a través de él.

El Servicio de Bienestar deberá proporcionar a cada afiliado, dentro de los 10 días siguientes a la aprobación de su solicitud de incorporación, una copia de su Reglamento.

Artículo 42°.- Si en los Reglamentos de los Servicios de Bienestar se establecieren períodos de espera respecto a las perstaciones de orden médico, éstos deberán ser tan breves como las disponibilidades financieras del mismo lo hagan posible.

Artículo 43°.- El derecho a solicitar los beneficios que concedan los Servicios de Bienestar caducará luego de transcurridos 10 meses desde la fecha en que haya ocurrido el hecho constitutivo de la causal que se invoque para solicitarlos, a menos que sus Reglamentos establezcan un período inferior para tal efecto, el cual no podrá ser menor de 6 meses.

Artículo 44°.- Los afiliados deberán estar al día en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con su respectivo Servicio de Bienestar, para tener derecho a los beneficios que él otorgue, salvo excepciones por causas de fuerza mayor en los términos contemplados en el artículo 45 del Código Civil.

Artículo 45°.- Los afiliados tendrán derecho a solicitar a su Servicio de Bienestar copia de cualquier documento que le hayan acompañado, así como de lo resuelto sobre sus solicitudes de beneficios.

Artículo 46°.- Los Servicios de Bienestar que posean o administren clínicas médicas o dentales, deberán contemplar en sus Reglamentos lo siguiente:

1.- Cada profesional de la clínica deberá solicitar al encargado de compras los materiales, medicamentos, instrumental o servicios respectivos con indicación de cantidades, marcas, procedencias y otras indicaciones que sean necesarias.

2.- Los socios tendrán el derecho a solicitar fotocopias de sus fichas médicas o dentales, exámenes y diagnósticos radiográficos.

Artículo 47°.- Derógase el D.S. N° 722, de 1955, del ex-Ministerio de Salud Pública y Previsión Social y toda norma reglamentaria que se contraponga con las disposiciones de este Reglamento General.

Artículo Transitorio.- Los Servicios de Bienestar deberán adecuar sus Reglamentos al presente Reglamento Organico. Para tal efecto, deberán presentar sus respectivos proyectos a la Superintendencia dentro del plazo de 180 días contado desde la publicación del mismo.

Los actuales Consejos de los Servicios de Bienestar se mantendrán en sus funciones mientras no se constituyan los nuevos Consejos Administrativos, en conformidad a sus nuevos Reglamentos.

Anótese, tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- René Cortázar Sanz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a U., para su conocimiento.- Saluda a U.- Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

j) Ley Nº 20.545, modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental[515]

Artículo 1º.– Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo... (...)[516]

Artículo 2º.– Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Incorpórase el siguiente artículo 5º:

"**Artículo 5º.–** El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.".

2) Modifícase el artículo 8º del siguiente modo:
a) Reemplázase en su inciso segundo la locución "y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

b) Reemplázase en su inciso cuarto las frases "y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

c) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo:

"La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal.".

3) Introdúcese el siguiente artículo 8º bis:

"**Artículo 8º bis.–** Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al período establecido en el inciso antes citado.".

4) Agréganse los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto al artículo 25:

"El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar según lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el trabajador o la trabajadora percibirán un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio que les hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de la citada norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley Nº 16.744, o por el permiso del artículo 199 del Código del Trabajo, de acuerdo a las normas de los incisos siguientes.

515 Publicado en el Diario Oficial de 17.10.2011. Véase el reglamento para aplicar este permiso en el sector público, aprobado por el D.S. Nº 1.433/2011, M. del Trabajo (D.O. 12.11.2011).

516 Estas modificaciones se encuentran incorporadas en los extractos del CT incluidos precedentemente.

Para efectos del artículo 8°, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso de que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando el permiso postnatal parental se ejerciere conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio establecido en el artículo 199 del mismo Código, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Asimismo, la suma total de ambos subsidios durante el período de permiso postnatal parental no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Durante el período de permiso postnatal parental sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental, conforme al inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.".

Artículo 3°.– A contar del 1° de enero de 2013 tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si éste tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto; no obstante, si éste ocurriere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio las beneficiarias podrán trabajar, sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

El subsidio establecido en este artículo será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.

Artículo 4°.– Agrégase el siguiente artículo 152 bis al decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469:

"**Artículo 152 bis.–** Los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudieren percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del período.

La base de cálculo del subsidio establecido en este artículo será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del decreto con fuerza de ley Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.".

Artículo 5°.– Intercálase, en el artículo 17 de la ley N° 16.744, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Durante el período en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada.".

Artículo 6°.– Las y los funcionarios del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos del artículo 197 bis del referido Código.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir[517].

Artículo 7°.– Durante el período en que se haga uso del subsidio por permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige a los subsidios por incapacidad laboral.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, de acuerdo a lo establecido en la citada disposición, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el permiso postnatal.

Artículo 8°.– Los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social deberán informar anualmente a las Comisiones de Hacienda, Trabajo y Salud de la Cámara de Diputados y del Senado sobre la ejecución presupuestaria del gasto que genere esta ley y de su aplicación.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.– Quienes se encontraren haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Lo establecido en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo se aplicará a quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a

517 El reglamento a que se refiere este inciso fue aprobado por el D.S. N°1.433/2011, M. del Trabajo, (D.O. 12.11.2011). Los incisos tercero y cuarto del texto original de este artículo fueron derogados, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.891 (D.O. 22.01.2016).

reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

Artículo segundo.– Quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.

Artículo tercero.– Quienes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo cuarto.– El mayor gasto fiscal que represente esta ley durante el año 2011 se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 6 de octubre de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.- Carolina Schmidt Zaldívar, Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

k) Extractos de la Ley N° 20.891, perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica[518]

Artículo 1º.– Modifícase el artículo 6º de la ley Nº20.545... (...)

Artículo 2º.– Modifícase el artículo 153 del decreto con fuerza de ley Nº1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley Nº2.763, de 1979, y de las leyes Nº18.933 y Nº18.469, en el siguiente sentido:

1. Intercálase en su inciso primero, entre las frases "hijo menor de un año" y "del personal", la expresión "y el derecho a permiso postnatal parental".

2. Agrégase en su inciso segundo, a continuación del vocablo "licencia" y antes de la coma, la frase "y el permiso postnatal parental".

518 Publicado en el Diario Oficial de 22.01.2016.

Artículo 3º.- Intercálase en el artículo 12 de la ley Nº18.196 el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los funcionarios que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.".

Artículo 4º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº29, de 2004, del Ministerio de Hacienda:

1. Intercálase en el inciso primero del artículo 72, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase ", permiso postnatal parental".

2. Agrégase en el artículo 111 el siguiente inciso segundo:

"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.".

Artículo 5º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

1. Intercálase en el inciso primero del artículo 69, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase ", permiso postnatal parental".

2. Agrégase en el artículo 110 el siguiente inciso segundo:

"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.".

Artículo 6º.- Agrégase en el inciso primero del artículo único de la ley Nº19.117, que establece normas para la recuperación por municipalidades o corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente oración: "Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.".

Artículo 7º.- Agrégase en el artículo 19 de la ley Nº19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el siguiente inciso final:

"El personal que se rija por este Estatuto y que haga uso del permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo continuará gozando del total de sus remuneraciones durante dicho permiso. Lo dispuesto en los incisos cuarto, quinto y sexto de este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental.".

Artículo 8º.- Agrégase en el artículo 38 de la ley Nº19.070, que aprueba el estatuto de los profesionales de la educación, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº1, de 1996, del Ministerio de Educación el siguiente inciso segundo:

"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.".

Artículo 9º.– Intercálase en el artículo 18 del decreto ley Nº3.529, de 1980, del Ministerio de Hacienda, a continuación de las palabras "licencia maternal", la expresión ", a permiso postnatal parental".

Artículo 10.– Agrégase en la letra a) del artículo 3º de la ley Nº20.240 a continuación de la expresión "195 y 196" la frase ", así como el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, todos".

Artículo 11.– Agrégase en el inciso quinto del artículo 4º de la ley Nº19.531 a continuación de la expresión "195 y 196", la frase ", así como el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, todos".

Artículo 12.– En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de algún ministerio o servicio público que dependa o se relacione con el Gobierno a través de él, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre, de conformidad a lo que establezca el reglamento.

La funcionaria que opte por hacer uso del beneficio establecido en el inciso anterior deberá dar aviso a su empleador, el cual solicitará a la institución empleadora del padre la disponibilidad de cupo para ello. En caso de existir cupos limitados, el personal de la institución empleadora del padre tendrá derecho preferente y la institución a la cual pertenece la funcionaria deberá dar cumplimiento al derecho a sala cuna conforme lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda establecerá la forma en que la funcionaria comunicará a su empleador lo dispuesto en el inciso primero, la o las oportunidades en la cual podrá hacer uso del beneficio, los procedimientos a que deberán ajustarse las instituciones empleadoras de la madre y el padre y todas las demás normas necesarias para la aplicación de este artículo.

Artículo 13.– En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de alguna municipalidad o universidad estatal, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siempre que exista un convenio entre las instituciones empleadoras de la madre y el padre. Lo anterior también será aplicable cuando uno de los padres sea funcionario de las instituciones antes indicadas y el otro sea funcionario de los servicios señalados en el inciso primero del artículo 12.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.– Los artículos 1º al 11 entrarán en vigencia a contar de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial. A partir de esta fecha, las funcionarias o funcionarios que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental comenzarán a percibir remuneración.

Lo dispuesto en el artículo 12 entrará en vigencia a contar de la fecha de publicación del respectivo reglamento. El artículo 13 entrará en vigencia conjuntamente con el artículo 12.

Artículo segundo.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto vigente de los órganos y servicios públicos correspondientes.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 15 de enero de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

l) Extractos de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad[519]

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, principios y definiciones

Artículo 1º.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

(...)

Artículo 4º.- Es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Los programas destinados a las personas con discapacidad que ejecute el Estado, deberán tener como objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, su desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos.

En la ejecución de estos programas y en la creación de apoyos se dará preferencia a la participación de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones. El Estado priorizará la ejecución de programas, proyectos y la creación de apoyos en el entorno más próximo a las personas con discapacidad que se pretende beneficiar.

Con todo, en el diseño de estos programas se considerarán las discapacidades específicas que se pretende suplir y se determinarán los requisitos que deberán cumplir las personas que a ellos postulen, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.

Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidos en la presente ley, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que se refiere el artículo 13 del presente cuerpo legal y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

519 Publicado en el Diario Oficial de 10.02.2010.

Artículo 5º.– Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

(...)

TÍTULO I
Derecho a la igualdad de oportunidades

Párrafo 1º
De la igualdad de oportunidades

Artículo 7º.– Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Artículo 8º.– Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Se entiende por exigencias de accesibilidad, los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal.

Los ajustes necesarios son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

(...)

"Artículo 28.– Todo edificio de uso público y todo aquel que, sin importar su carga de ocupación, preste un servicio a la comunidad, así como toda nueva edificación colectiva, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad, especialmente por aquellas con movilidad reducida. Asimismo, estarán sometidas a esta exigencia las obras que el Estado o los particulares ejecuten en el espacio público al interior de los límites urbanos, y los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público. Si las edificaciones y obras señaladas en este inciso contaren con ascensores, estos deberán tener capacidad suficiente para transportar a las personas con discapacidad de conformidad a la normativa vigente.

(...)

Párrafo 3°
De la capacitación e inserción laboral

Artículo 43.– El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.
c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44.– El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 45.– En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición.

En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

Artículo 46.– La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses".

(...)

m) Extractos de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral[520]

Artículo 1.– Modifícase la ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:

520 Publicado en el Diario Oficial de 15.06.2017.

1. Reemplázase la denominación del párrafo 3° del título IV por la siguiente:

   "De la inclusión laboral y de la capacitación".

2. Sustitúyese el artículo 45 por el que sigue:

   "Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

   En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

   En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.

   El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

   Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

   En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella.".

   (...)

Artículo 2.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 17 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

"Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.".

(...)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.

Artículo segundo.- Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.

(...)

n) Ley N°20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral[521]

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.".

2) En el número 1) del artículo 160:

   a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

   b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

   c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

   "f) Conductas de acoso laboral.".

521 Publicado en el Diario Oficial de 08.08.2012.

3) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.".

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

o) Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual[522]

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2°, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.".

522 Publicado en el Diario Oficial de 18.03.2005.

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.".

3.- En el artículo 154:

a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.".

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;".

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.".

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.".

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.".

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el Libro II:

"Título IV
DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.".

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.".

Artículo 2º.– Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"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.".

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

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

Artículo 3º.– Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"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.".

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 8 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

p) Ley Nº 19.296, establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado[523]

523 Publicado en el Diario Oficial de 14.03.1994.

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 1º.– Reconócese, a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Esta ley no se aplicará, sin embargo, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicatos.[524]

Artículo 2º.– Estas asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente.

No obstante, las asociaciones de funcionarios de las reparticiones que tengan estructura jurídica nacional, podrán tener como base la organización de sus funcionarios de la respectiva institución en la región, las que se deberán constituir conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de esta ley.

Las asociaciones de funcionarios de los servicios de salud podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal.

Cuando en esta ley se emplee la expresión repartición, se entenderá que con ella se comprende a los hospitales o establecimientos que integran cada servicio de salud.

Las asociaciones de funcionarios tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones, que podrán denominarse también agrupaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Asimismo, todas las asociaciones de funcionarios indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Artículo 3º.– La afiliación a una asociación de funcionarios será voluntaria, personal e indelegable.

Nadie podrá ser obligado a afiliarse a una organización de funcionarios para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo. Las asociaciones de funcionarios no podrán pertenecer a más de una asociación en el ámbito regional y a no más de una en el ámbito nacional de grado superior del mismo nivel.

Artículo 4º.– En caso de contravención de las normas del artículo precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Artículo 5º.– No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una asociación de funcionarios. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación.

524 Artículo modificado, como aparece en el texto, por las Leyes Nº 19.673 (D.O. 05.05.2000) y Nº 20.722 (D.O. 31.01.2014).

Artículo 6°.- Para los efectos de esta ley serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Artículo 7°.- Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

Sus finalidades principales serán las siguientes:

a) Promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos, en el marco que esta normativa permite;

b) Procurar el perfeccionamiento de sus asociados, en los aspectos material y espiritual, así como también la recreación y el esparcimiento de ellos y de sus grupos familiares;

c) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios;

d) Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios;

e) Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación;

f) Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo;

g) Realizar acciones de bienestar, de orientación y de formación gremiales, de capacitación o de otra índole, dirigidas al perfeccionamiento funcionario y a la recreación o al mejoramiento social de sus afiliados y de sus grupos familiares;

h) Prestar asistencia y asesoría técnica a sus asociados y a sus grupos familiares. Los asociados podrán otorgar también tal asistencia a los trabajadores pasivos que hubieren sido miembros del respectivo servicio o institución, si así lo solicitaren, y, también, procurarles recreación y esparcimiento a tales pasivos y a sus grupos familiares;

i) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos y otros servicios y participar en ellos. Estos servicios podrán consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción, socioeconómicas y otras;

j) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas.

   Lo anterior no podrá ser realizado por las asociaciones de funcionarios que afilien al personal de los respectivos organismos de fiscalización administrativa;

k) Establecer centrales de compra o economatos, y l) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Para el cumplimiento de estas finalidades, en especial de las señaladas en las letras a), b), g) y h), podrán celebrar convenios con instituciones privadas o públicas.[525]

525 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 20.722 (D.O. 31.01.2014).

CAPITULO II
De la constitución de las asociaciones

Artículo 8°.- La constitución de las asociaciones se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refiere el artículo 13 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos de la asociación y se procederá a elegir su directorio. De la Asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Artículo 9°.- El directorio de la asociación deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución de la asociación y dos copias de sus estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de asociaciones que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y la asociación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior. Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Artículo 10.- El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso 1 del artículo precedente.

Deberá, asimismo, autorizar con su firma, a lo menos, tres copias del acta y de los estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará tales copias a la asociación de funcionarios una vez hecho el depósito, insertando en ellas, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirla o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por esta ley.

La asociación deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de la asociación de funcionarios se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Artículo 11.– Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva de la asociación gozarán del fuero a que se refiere el artículo 25.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 9º.

Artículo 12.– El directorio de la asociación comunicará por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, en el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija al directorio de la asociación.

Artículo 13.– Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios.

Si hubiere cincuenta o menos funcionarios, podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de los mismos.

No obstante, cualquiera que sea el porcentaje que representen, podrán constituir una asociación doscientos cincuenta o más funcionarios de una misma repartición, servicio o establecimiento de salud.

Para efecto de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de Planta y los a contrata.

La constitución y la elección del directorio deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.[526]

CAPITULO III
De los estatutos

Artículo 14.– La asociación se regirá por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Los estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere.

El nombre de la asociación deberá hacer referencia a una denominación que la identifique a ella y al servicio o institución a que pertenezca, y no podrá sugerir el carácter de única o exclusiva.

Artículo 15.– La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesion extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 8º, 9º y 10. El apercibimiento del inciso 5º del artículo 10 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encontraren al día en el pago de sus cuotas en votación secreta y unipersonal.

526 Artículo modificado, como aparece en el texto, por las Leyes Nº 19.464 (D.O. 05.08.1996) y Nº 19.475 (D.O. 04.10.1996).

CAPITULO IV
Del directorio

Artículo 16.– El directorio representará judicial y extrajudicialmente a la asociación, y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento civil.

Artículo 17.– Las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los funcionarios de un servicio o repartición de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, que completaren algunos de los quórum establecidos en el artículo 13, podrán elegir el número de directores que las normas del inciso anterior les permitan y conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia. Sus miembros se elegirán y regirán según las normas contenidas en esta ley para los demás directores. Los directores elegidos en virtud de este inciso gozarán del fuero a que se refieren los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 25 y de los permisos a que se refiere el artículo 31.

El directorio de las asociaciones que reunieren a más de veinticinco trabajadores elegirá, de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero.

La alteración en el número de afiliados a una asociación no hará aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, ese número deberá ajustarse a lo dispuesto en el inciso 1º para la siguiente elección.

Artículo 18.– Para ser director, se requiere cumplir con los requisítos que señalaren los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

1.- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito.

2.- Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor.[527]

Artículo 19.– Para las elecciones de directorio deberán presentarse las candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalaren los estatutos. Si éstos nada dijesen sobre la materia, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio, no antes de treinta días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a la formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de esa comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

527 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la Ley Nº 19.806 (D.O. 31.05.2002).

Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Capítulo establece para ser director. Asimismo, serán válidos los votos emitidos a favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispusieren los estatutos de la asociación y, si éstos nada dijeren, a la preferencia que resultare de la antigüedad como socio de la asociación. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo, realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un funcionario que no cumpliere los requisitos para ser director de la asociación, será reemplazado por aquel que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso, tal calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio. El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso 4º del artículo 10.

Lo dispuesto en el inciso 4º sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.

Artículo 20.- Los funcionarios que fueren candidatos al directorio y que reunieren los requisitos exigidos para ser elegidos directores de la asociación, gozarán del fuero previsto en los incisos 1º a 3º del artículo 25 desde que se comunique por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última o desde la presentación de la candidatura. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará en el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse a la jefatura superior de la respectiva repartición con una anticipación no superior a treinta días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes también se aplicará en el caso de las elecciones para renovar parcialmente el directorio.

Artículo 21.- Las votaciones que deban realizarse para elegir directorio o a que dé lugar la censura a éste, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. En el día de la votación, no podrá llevarse a efecto asamblea alguna de la asociación respectiva, salvo lo dispuesto en el artículo 8º.

Artículo 22.- No se requerirá la presencia de ministro de fe en los casos exigidos en esta ley, cuando se trate de asociaciones de funcionarios constituidas en servicios que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

Artículo 23.- Tendrán derecho a voto para elegir al directorio todos los funcionarios que se encontraren afiliados a la asociación con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 8º.

Si se eligen tres directores, cada funcionario tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada funcionario serán tres; si se eligen siete, cada funcionario dispondrá de cuatro votos, y si se eligen nueve, cada funcionario dispondrá de cinco votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada funcionario tendrá derecho a un voto en la elección de presidente, en las asociaciones que tengan menos de veinticinco afiliados.

Artículo 24.- Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 25.- Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o mediante aplicación de la medida disciplinaria de destitución, ratificada por la Contraloría General de la República. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución de la asociación, cuando ésta derivare de la aplicación de las letras c) y e) del artículo 61, o de las causales previstas en los estatutos, siempre que, en este último caso, las causales importaren culpa o dolo de los directores de las asociaciones.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 80 de la Constitución Política, no será procedente respecto de los directores de las asociaciones de funcionarios del Poder Judicial, la ratificación por la Contraloría General de la República, de la medida disciplinaria de destitución a que se refiere el inciso primero.[528]

Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados.

Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

528 Inciso agregado, como aparece en el texto, por la Ley Nº Ley 20.722 (D.O. 31.01.2014).

Artículo 26.– Los funcionarios afiliados a la asociación podrán censurar a su directorio.

En la votación de la censura, podrán participar sólo aquellos funcionarios de una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que la asociación tuviere una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoria absoluta del total de los afiliados a la asociación con derecho a voto, en votación secreta, que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la que se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 27.– Los miembros de una asociación que hubieren estado afiliados a otra, de la misma repartición o servicio, no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produjere dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.

Artículo 28.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura del mismo deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza, no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.

Artículo 29.– La jefatura superior de la respectiva repartición deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique su paralización.

Artículo 30.– Si un director muriere, se incapacitare, renunciare o por cualquier causa perdiere la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que terminare su mandato. El reemplazante será elegido, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal, que impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por el período de dos años.

Artículo 31.– La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2º del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su cáracter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, los permisos que corresponda conceder a los directores de las asociaciones de funcionarios del Poder Judicial, se regirán por las normas que al efecto dicte la Corte Suprema por medio de un auto acordado.[529]

529 Inciso agregado, como aparece en el texto, por la Ley N° Ley 20.722 (D.O. 31.01.2014).

Artículo 32.– Habrá derecho a los siguientes permisos adicionales a los señalados en el artículo anterior:

a) Los directores de asociaciones, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad con sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse de su obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, en la repartición donde se desempeñaren, siempre que ello ocurriere por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que durare su mandato.

b) Los dirigentes también podrán, en conformidad con los estatutos de la asociación, hacer uso hasta de cinco días hábiles de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que fueren necesarias o estimaren indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores de la asociación comunicarán, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, con diez días de anticipación, a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición, durante los permisos a que se refieren este artículo y el inciso 1° del artículo siguiente, serán pagadas por la respectiva asociación, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior.

Artículo 33.– No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las reparticiones podrán convenir con el directorio de la asociación que uno o más de los dirigentes de ésta hagan uso de permisos sin goce de remuneraciones por el tiempo que acordaren, previo acuerdo general o especial de la asamblea respectiva adoptado en conformidad a sus estatutos.

Los directores de las asociaciones podrán hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, para asistir a eventos en que se trataren materias relacionadas con la función pública.

Cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes de la directiva, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura superior de la repartición respectiva. Estos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años.

Artículo 34.– El tiempo durante el cual se haya hecho uso de los permisos a que se refiere esta ley se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

CAPITULO V
De las asambleas

Artículo 35.– La asamblea será el órgano resolutivo superior de la asociación y estará constituida por la reunión de sus afiliados.

Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecidas en los estatutos. Serán citadas por el presidente o el secretario, o por quienes estatutariamente los reemplazaren.

Artículo 36.– Las asambleas extraordinarias se llevarán a efecto cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la enajenación de bienes raíces, de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento, a lo menos, de los afiliados a la asociación.

Artículo 37.– Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las asociaciones se efectuarán en cualquier sede de éstas, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto que sus asociados traten materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede de una asociación todo recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reuniere la correspondiente organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se convinieren previamente con la institución empleadora.

Artículo 38.– Los estatutos regularán los quórum necesarios para sesionar y adoptar acuerdos.

CAPITULO VI
Del patrimonio

Artículo 39.– El patrimonio de la asociación estará compuesto por:

a) Las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea impusiere a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
b) Las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren;
c) Los bienes muebles e inmuebles que adquiriere a cualquier título, modo o condición;
d) Los frutos e intereses de sus bienes;
e) El producto de la enajenación de sus activos;
f) Las multas cobradas a los asociados en conformidad con los estatutos, y
g) Las demás fuentes que previeren los estatutos.

Artículo 40.– Las asociaciones de funcionarios podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases y a cualquier título.

Para la enajenación de bienes raíces, se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso 2° del artículo 15.

Artículo 41.– Al directorio corresponderá la administración de los bienes que formen el patrimonio de la asociación.

Los directores responderán, en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Artículo 42.– El patrimonio de una asociación de funcionarios será de su exclusivo dominio y no pertenecerá, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes de la asociación podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las asociaciones de funcionarios deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y en los estatutos.

Disuelta una organización de funcionarios, su patrimonio pasará a aquella que señalaren sus estatutos. A falta de esa mención o por la inexistencia de la asociación mencionada por los estatutos, el Presidente de la República determinará la asociación de funcionarios beneficiaria.

Artículo 43.– La cotización a las organizaciones de funcionarios será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad con sus estatutos. Esta cotización se descontará a los afiliados por planilla de remuneraciones.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Artículo 44.– Los estatutos de la asociación determinarán el valor de la cuota ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea de la asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o a las asociaciones de superior grado a que la asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que hubiere de resolverse la afiliación a la o a las asociaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo.

Artículo 45.– La jefatura superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere.

Las cuotas se pagarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Artículo 46.– Los fondos de la asociación deberán ser depositados a medida que se perciban, en cuentas corrientes o de ahorro, abiertas a su nombre, en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a las asociaciones con menos de cincuenta trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del manejo de estos dineros.

También podrán girar contra estos fondos, previamente autorizados por acuerdo unánime del directorio, otros miembros de éste, actuando siempre dos en conjunto, en la forma que señalen los estatutos y sujetos a la misma responsabilidad establecida en el inciso anterior.

Artículo 47.– Las asociaciones que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del servicio, repartición, ministerio o sede de la asociación.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Las asociaciones que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligadas a la confección del balance.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obstará a las funciones propias de la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

Artículo 48.– Los libros de actas y de contabilidad de la asociación deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las asociaciones de funcionarios deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiere la Dirección del Trabajo o que exigieren las leyes o los reglamentos.

Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho servicio dentro del plazo que éste le otorgare, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 65.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

A solicitud de, a lo menos, un veinticinco por ciento de los socios, que se encuentren al día en el pago de sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa.

CAPITULO VII
De las federaciones y confederaciones o agrupaciones

Artículo 49.– Se entenderá por "federación" la unión de tres o más asociaciones, y por "confederación", la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más asociaciones. La unión de veinte o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente, las que podrán tener el carácter de regionales o nacionales.

Artículo 50.– Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 7° reconoce a las asociaciones, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las asociaciones de inferior grado que agrupen.

Artículo 51.– La participación de una asociación en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o a la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación, a lo menos.

Previo a la decisión de los funcionarios afiliados, el directorio de la asociación deberá informarlos acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se

propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliar, según el caso, y del monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación deberá informárselos acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir en los estatutos todas las modificaciones que requiere la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10.

La participación de una federación en la constitución de una confederación, así como la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de las asociaciones bases, las que se pronunciarán conforme con lo dispuesto en los incisos 1º a 3º.

Artículo 52.– En la asamblea de constitución de una federación o confederación, se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio. En el caso de que los estatutos establecieren la elección de directorio de la federación o confederación a través de la elección directa por parte de los funcionarios afiliados, el directorio tendrá el carácter de provisorio y permanecerá en sus cargos por un lapso de tres meses, dentro del cual se deberán realizar las elecciones directas del directorio definitivo.

De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar, en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días, contado desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará para el efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones, se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 10.

Artículo 53.– En el evento de que los estatutos de las federaciones y confederaciones establezcan la elección indirecta de sus directorios, deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si nada dispusieren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. En todo caso, en la aprobación y en la reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus afiliados.

Artículo 54.– Las federaciones y confederaciones se regirán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base.

Artículo 55.– El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos, se establecerán en los estatutos.

Artículo 56.– Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.

Artículo 57.- Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero por el que estarán amparados, desde el momento de su elección en él, por todo el periodo que durare su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conservaren su calidad de dirigentes de asociaciones de base. Tal fuero se prorrogará si el dirigente de la federación o confederación fuere reelecto en períodos sucesivos.

Artículo 58.- Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de la obligación de prestar servicios a la repartición donde se desempeñaren, por todo o parte del período que durare su mandato y hasta un mes después de expirado éste, caso en el cual se aplicará lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 32.

El tiempo que abarcaren los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición respectiva por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, pero sólo en cuanto excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 59.- El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados en virtud del inciso anterior se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración.

Artículo 60.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar, una vez al año, un balance general, firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obstará a las funciones que correspondieren a la comisión revisora de cuentas y a sus atribuciones, que siempre deberán contemplar los estatutos.

Será aplicable a las federaciones, confederaciones y centrales lo dispuesto en el inciso final del artículo 48.

CAPITULO VIII
De la disolución de las asociaciones de funcionarios

Artículo 61.- La disolución de una asociación podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por la repartición o servicio, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:

a) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 36;
b) Por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en los estatutos;
c) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
d) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período se modificaren los estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de inferior número, si fuere procedente;
e) Por haber estado en receso durante un período superior a un año, y
f) Por supresión del servicio a que pertenecieron los asociados.

Para este efecto, no se entenderá por supresión del servicio el cambio de su denominación, su reestructuración o su fusión con otro servicio.

Artículo 62.- La disolución de una asociación, federación o confederación deberá ser declarada por el juez de letras del trabajo de la jurisdicción en que ella tuviere su domicilio.

El juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcionare en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estimare necesario, abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días, contados desde que se hubiere notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplazare, o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la asociación se hará por cédula y se entregará copia íntegra de la presentación en el domicilio que tuviere registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declarare disuelta la asociación deberá ser comunicada por el juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Artículo 63.- La resolución judicial que estableciere la disolución de una asociación nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos, o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o sin cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la asociación se reputará existente.

En todo documento que emane de una asociación en iiquidación, se indicará esta circunstancia.

CAPITULO IX
De la fiscalización de las asociaciones de funcionarios y de las sanciones

Artículo 64.- Las asociaciones de funcionarios estarán sujetas a la fiscalzación de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicitare.

Artículo 65.- Las infracciones que no tengan señalada una sanción específica en esta ley, se castigarán con multas, a beneficio fiscal, de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Artículo 66.- Las multas a que se refiere esta ley serán aplicadas por la Dirección del Trabajo y de ellas podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.

Los directores responderán personalmente del pago o del reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal en que pueden incurrir los directores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 67.- Las asociaciones de funcionarios deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos, y las organizaciones de mayor grado a que se encontraren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el 1° de marzo y el 15 de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

Artículo 68.- Las asociaciones a que se refiere la presente ley podrán acceder a los beneficios del Fondo para la Capacitación y Extensión Sindical, contemplados en la ley 19.214, en igualdad de condiciones que las organizaciones sindicales allí mencionadas.

De igual modo para los efectos de la ley 18.695, estas asociaciones serán consideradas dentro de las contempladas en la letra c) del artículo 82, así como también para los efectos de lo dispuesto en la letra j) del artículo 3º de la Ley 17.276.

Artículo 69.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República, podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hubieren interpretado; reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí y que se encontraren dispersas; introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero.- Para acogerse al régimen jurídico que establece esta ley, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a su fecha de entrada en vigencia, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que ella concede.

La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por esta ley será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

Artículo segundo.- Las federaciones o confederaciones que se constituyan dentro de los dos primeros años de vigencia de la presente ley, podrán elegir como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución estuvieren jubilados o pensionados de la Administración del Estado, los cuales podrán ser reelegidos indefinidamente.

Artículo tercero.- Las federaciones o confederaciones que se constituyeren dentro de los dos primeros años de vigencia de esta ley podrán elegir, como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución no tuvieren la calidad de directores de asociaciones de base, los que gozarán de los fueros y permisos concedidos por esta ley para los directores de su respectiva categoría y podrán ser reelegidos indefinidamente.".

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, 28 de febrero de 1994.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- Enrique Krauss Rusque, Ministro del Interior.- René Cortázar Sanz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Paulina Veloso Valenzuela, Subsecretario del Trabajo Subrogante.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de Ley sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

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 la constitucionalidad de los artículos 10, 15, 19, incisos sexto, séptimo y octavo, 25, 51, 52, 62, 66 y 68; y que por sentencia de 27 de Enero de 1994, declaró:

Que las normas contenidas en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 10; el inciso primero del artículo 15; los incisos sexto y octavo del artículo 19; los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25; el inciso quinto del artículo 52; el inciso primero y el inciso segundo, en su primera parte, que dice: "El juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcionare en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía." del artículo 62; el inciso primero del artículo 68, que dice: "De igual modo para los efectos de la ley Nº 18.695 estas asociaciones serán consideradas dentro de las contempladas en la letra c) del artículo 82," del proyecto remitido, son constitucionales.

Que no corresponde pronunciarse a este Tribunal sobre las disposiciones contenidas en los incisos primero y segundo del artículo 10; inciso segundo del artículo 15; el inciso séptimo del artículo 19; los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 25; el artículo 51, los incisos primero, segundo, tercero y cuarto del artículo 52; el inciso segundo, en la parte que dice: "Si lo estimare necesario, abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días, contados desde que se hubiere notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplazare, o desde el término del período probatorio.", y los incisos tercero y cuarto del artículo 62; los incisos segundo y tercero del artículo 66; el inciso primero y la frase final del inciso segundo del artículo 68, que expresa: "así como también para los efectos de lo dispuesto en la letra j) del artículo 3º de la Ley Nº 17.276", del proyecto, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.- Santiago, Enero 28 de 1994.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.-

q) Ley Nº 20.907, regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos[530]

Artículo único.- Agrégase en el Código del Trabajo el siguiente artículo 66 ter:

"Artículo 66 ter.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley Nº18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley Nº 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

530 Publicado en el Diario Oficial de 14.04.2016.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 8 de abril de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

r) Ley N° 19.345, dispone aplicación de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público que señala[531]

Artículo 1°.- Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1-3063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique en la actualidad la ley N° 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal.

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable al personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 1, de la Subsecretaría de Guerra, en el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio del Interior, ambos de 1968, en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones y en las leyes N°s. 18.948 y 18.961.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de las empresas públicas creadas por ley, que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional, esto es, Fábricas y Maestranzas del Ejército-FAMAE, Astilleros y Maestranzas de la Armada-ASMAR y la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile-ENAER, que presten servicios regidos por el Código del Trabajo y que se encuentren afiliados al sistema previsional establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la ley N° 16.744, sobre Seguro Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales[532].

Artículo 2°.- A las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo anterior que optaren por adherirse a las Mutualidades de Empleadores señaladas en la ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en los incisos primero letra e) y tercero del artículo 12 del citado cuerpo legal. Asimismo, lo dispuesto en la letra e) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 12 de la ley N° 16.744, no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por ésta derivadas de prestaciones que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de sus trabajadores, las entidades empleadoras referidas en el inciso primero del artículo 1° de esta ley serán subsidiariamente responsables del otorgamiento de las prestaciones a que se refiere la ley N° 16.744.

531 Publicado en el Diario Oficial de 07.11.1994.
532 Inciso agregado por Ley N° 20.369 (D.O. 17.09.2009).

En el evento de que las entidades empleadoras a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley opten por adherirse a este sistema de mutualidades, no podrán integrar su administración ni elegir a sus administradores.

Artículo 3°.– La adhesión de las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, a las Mutualidades de la ley N° 16.744, requerirá autorización previa del Ministerio respectivo. La afiliación podrá efectuarse en forma separada por cada entidad empleadora o conjuntamente por dos o más de ellas.

En todo caso, para efectuar la adhesión a que se refiere el inciso anterior, será obligatorio que la entidad empleadora consulte previamente a las respectivas Asociaciones de Funcionarios a nivel regional.

En caso que la adhesión se efectúe en forma conjunta por dos o más entidades empleadoras, ella requerirá, además de la autorización previa indicada en el inciso primero, acuerdo de los respectivos Jefes Superiores. Si no se produjere acuerdo, resolverá sobre la materia el o los Ministros de los cuales dependen o a través de los cuales se relacionen con el Ejecutivo.

Las citadas entidades empleadoras, en sus respectivas regiones deberán afiliar a la totalidad de sus trabajadores a una misma mutualidad, incluidos aquellos que con anterioridad a la vigencia de este cuerpo legal se encontraban afectos a la ley N° 16.744.

En el evento que la adhesión se efectúe en conjunto por dos o más Organos, Servicios o entidades Empleadoras, ellos serán considerados como un solo empleador para los efectos de la aplicación de la cotización adicional diferenciada.

No se requerirá la autorización a que se refiere el inciso primero de este artículo para la adhesión a las Mutualidades, respecto de las siguientes entidades:

a) Congreso Nacional, para lo cual bastará el acuerdo de los Presidentes de ambas Cámaras del Congreso.
b) Poder Judicial, en que la resolución corresponderá a la Corte Suprema.
c) Municipalidades, en que la resolución del Alcalde requerirá el acuerdo del Concejo respectivo.
d) Las empresas públicas creadas por ley, que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional, en que la resolución corresponderá a la dirección de la empresa[533].

Artículo 4°.– Durante el período de incapacidad temporal derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador accidentado o enfermo continuará gozando del total de sus remuneraciones. Sin perjuicio de ello, el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 deberá reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal, incluidas las cotizaciones previsionales.

El organismo administrador deberá efectuar dicho reembolso dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Indice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

533 Literal agregado por Ley N° 20.369 (D.O. 17.09.2009).

El derecho de la entidad empleadora a impetrar el reembolso a que se refiere el presente artículo prescribirá en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual.

Artículo 5°.- En el evento de que un trabajador en actual servicio, de aquellos a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, sufriere un accidente del trabajo o una enfermedad profesional a partir de la vigencia de esta ley que lo incapacitare en un porcentaje igual o superior a un 70% o que le causare la muerte, la pensión mensual que le correspondiere conforme a la ley N° 16.744 no podrá ser de un monto inferior a la que le hubiere correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

Para estos efectos, el organismo administrador efectuará los cálculos respectivos, debiendo constituir la reserva técnica para el pago de la pensión que resulte de aplicar la ley N° 16.744, y pagar la pensión que resulte mayor.

En el evento que la pensión resultante fuere de un monto mayor que la de la ley N° 16.744, la diferencia será de cargo fiscal.

La Tesorería General de la República, a requerimiento del respectivo organismo administrador enterará mensualmente la aludida diferencia y sus reajustes dentro de los diez primeros días del mes correspondiente al del pago de la pensión. En cada oportunidad en que varíe el monto de la pensión, el organismo administrador deberá efectuar el respectivo requerimiento.

Las cantidades que no se enteren oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Indice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en el que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho del organismo administrador a impetrar el citado pago prescribirá en el plazo de doce meses, contado desde la fecha de la resolución por la cual se haya otorgado la pensión o desde la fecha en que hubiere variado el monto de la misma, según el caso.

Artículo 6°.- El Reglamento que señala el artículo 66 de la ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 7°.- Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones estarán afectos a la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en los términos previstos en la presente ley y sin requerir la autorización señalada en el inciso primero de su artículo 3°.

Las cotizaciones destinadas al financiamiento del referido seguro serán de cargo del Senado y de la Cámara de Diputados, según corresponda y se efectuarán sobre la base de la respectiva dieta sujeta a las normas sobre límites de imponibilidad. Corresponderá al Presidente de cada una de ellas solicitar su adhesión a las mutualidades de empleadores de la ley N° 16.744.

Artículo 8°.- Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, corresponderá exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de esta ley, impartir las instrucciones necesarias para su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.

Artículo 9°.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo al ítem respectivo de los presupuestos vigentes de las entidades empleadoras correspondientes y del Senado y la Cámara de Diputados, en su caso.

Artículo 10.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan 90 días contados desde su publicación.

Artículo 11.- Cada vez que en esta ley se utilizan los vocablos "trabajadores" o "trabajador", se entenderá que comprenden a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el inciso primero de su artículo 1°.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° 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, 26 de octubre de 1994.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Lautaro Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que dispone la aplicación de la ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a los trabajadores del sector público 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 del inciso sexto de su artículo 3°, y que por sentencia de 18 de octubre de 1994, declaró:

1. Que la norma contenida en el encabezamiento del inciso sexto, del artículo 3° del proyecto remitido, en relación con su letra c), y dicha letra c), son constitucionales.

2. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre la norma con que comienza el inciso sexto del artículo 3° del proyecto remitido, en cuanto se refiere a sus letras a) y b), y respecto del contenido de estas últimas, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, octubre 19 de 1994.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

s) Extractos de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales[534]

TITULO I (1-4)
Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

Párrafo 1°
Obligatoriedad

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

534 Publicado en el Diario Oficial de 01.02.1968.

Párrafo 2°
Personas protegidas

Artículo 2° Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado[535].

c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo[536].

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d)[537-538].

(...)

Párrafo 3°
Afiliación

Artículo 4°.- La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

535 Inciso segundo derogado por Art. único N° 1 de Ley N° 18.269 (D.O. 28.12.1983).

536 El D.S. N°102, Trabajo, publicado el 25.08.1969, reglamentó la incorporación al seguro de las personas indicadas en las letras b) y c) del presente artículo.

537 El artículo único del DL 1.548, publicada el 09.09.1976, declaró que el sentido de la facultad delegada por el inciso final del presente art. 2°, es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de Seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación.

538 Las siguientes disposiciones han incorporado al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a las siguientes personas:
- DTO 448, Trabajo, publicado el 07.12.1976, incorpora a campesinos asignatarios de tierras.
- DTO 244, Trabajo, publicado el 11.10.1977, incorpora a los suplementeros acogidos al régimen previsional del seguro social.
- El Art. 8° del DFL 50, Trabajo, publicado el 17.05. 1979, incorporó a los profesionales hípicos independientes.
- DTO 68, Trabajo, publicado el 03.10.1983, incorpora a los conductores propietarios de taxis.
- DFL 19, Trabajo, publicada el 13.07.1984, incorpora a los pirquineros independientes.
- El Art. 1° del DFL 2, Trabajo, publicada el 08.04.1986, dispuso la inclusión, en los mismos términos en que se produjo la de los mismos grupos afectos al Antiguo Sistema Previsional, a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección.
- EL Art. 2° del referido DFL 2 de 1986, incorporó a los pequeños mineros artesanales.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

TITULO II
Contingencias cubiertas

Artículo 5° Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.[539]

Artículo 6°.– Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley, en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedad y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el Reglamento.

- El Art. 1° del DFL 54, Trabajo, publicado el 05.08.1987, incluyó a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.
- El Art. 1° del DFL 90, Trabajo, publicado el 01.12.1987, incorporó a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del DL No. 3.500, de 1980.
- El Art. 1° del DFL 101, Trabajo, publicado el 23.10.1989, incorporó a los a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

539 El Art. 14 de la LEY 19303, publicada el 13.04.1994, incorporó como accidentes del trabajo los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo. El Art. 33 de la LEY 19518, publicada el 14.10.1997, con vigencia a contar del 1° del mes subsiguiente al de su publicación; así como el Art. 181 del Código del Trabajo, contenido en el DFL 1, publicado el 16.01.2003, incorporan como accidente del trabajo a aquel sufrido con ocasión de actividades de capacitación. La Ley N° 20.101, publicada el 28.04.2006, modificó el inciso 2° en la forma que incorpora este texto.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El Reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraido como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

TITULO III
Administración

Artículo 8°.- La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.

(...)

Artículo 11°.- El seguro podrá ser administrado, también, por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

Artículo 12° El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

(...)

(...)

(...)

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los acuerdos de los directorios de estas mutualidades que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los directorios de dichas mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social[540].

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, le eleven en consulta los acuerdos de directorio que recaigan sobre las materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46º de la ley 16.395.

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo.

(...)

Artículo 16º Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento.

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe al Servicio de Salud correspondiente.

El reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán[541].

Artículo 17º.- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Durante el período en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada.

540 Modificado por el art. 6º del D.L. Nº 3536, Trabajo, D.O. 07.01.1981.

541 Modificado por las Leyes Nº 18.811 (D.O. 14.07.1989) y Nº 19.454 (D.O. 08.05.1996). El D.S. Nº 67, Trabajo (D.O. 07.03.2000), estableció el reglamento para la aplicación de este artículo.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema[542].

Artículo 18°.– En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;

b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y

c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.

Artículo 19°.– El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

(...)

TITULO V
Prestaciones

Párrafo 1°
Definiciones

Artículo 25°.– Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo: y por "trabajador" a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Artículo 26° Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar, en todo caso, que ha percibido una remuneración superior a aquélla por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta

542 Modificado por Ley N° 20.545 (D.O. 17.10.2011).

efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 80º.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueros percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión[543].

Artículo 27º.- Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1.- Que producen incapacidad temporal;
2.- Que producen invalidez parcial;
3.- Que producen invalidez total;
4.- Que producen gran invalidez, y
5.- Que producen la muerte.

Artículo 28º.- Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

Párrafo 2º
Prestaciones médicas

Artículo 29º.- La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

543 Modificado por Ley 19454
Art. 8º Nº 2
D.O. 08.05.1996

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

Párrafo 3°
Prestaciones por incapacidad temporal

Artículo 30° La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3°, 7°, 8°, 10, 11, 17, 19 y 22 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la ley N° 18.469 y en el artículo 17 del decreto ley N° 3.500 de 1980.

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo[544].

Artículo 31°.– El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

Artículo 32°.– El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social.

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Artículo 33°.– Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Area respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 4°
Prestaciones por invalidez

Artículo 34°.– Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Artículo 35°.– Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la victima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.

544 Modificado, como aparece en el texto, por las Leyes N° 18.768 (D.O. 29.12.1988) y N° 19.454 (D.O. 08.09.1996).

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago.

Artículo 36° La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30° de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez[545].

Artículo 37°.– El asegurado que sufriere un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 35°, que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

Artículo 38°.– Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

Artículo 39°.– Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanentemente igual o superior a un 70%.

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base.

Artículo 40°.– Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Artículo 41°.– Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan.

En ningún caso, esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% ó 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.

La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

Artículo 42°.– Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehusen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

545 Modificado por la Ley N° 17.671 (D.O. 14.06.1972).

Párrafo 5°
Prestaciones por supervivencia

Artículo 43°.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

Artículo 44°.- La cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Artículo 45°.- La madre de los hijos del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes.

Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión[546].

Artículo 46°.- El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

Artículo 47° Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte[547].

546 Modificado por Ley N° 20.830 (D.O. 21.04.2015).
547 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 19.454 (D.O. 08.09.1996).

Artículo 48°.- A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieran 18 años de edad.

Artículo 49°.- Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%.

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el Reglamento.

Artículo 50°.- En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere.

Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también, proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

(...)

Párrafo 6°
Cuota mortuoria

Artículo 51°.- Derogado[548].

Párrafo 7°
Normas Generales

Artículo 52°.- Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.

Artículo 53°.- El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, amplificado en la forma que señalan los artículos 26° y 41° y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren con posterioridad a la declaración de invalidez, 60 o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

548 DFL 90, TRABAJO (D.O. 11.01.1979).

Artículo 54°.- Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Artículo 55°.- Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 56°.- El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

Artículo 57° El reglamento determinará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones o indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que, desde la fecha de vigencia de esta ley, haya estado afiliado el enfermo.

En todo caso, las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijada de acuerdo con las normas de este seguro.

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan[549].

TITULO VI
Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

Artículo 58° La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las resoluciones de las Mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro de esta ley[550].

549 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 18.269 (D.O. 28.12.1983).
550 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 18.269 (D.O. 28.12.1983).

Artículo 59°.- Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Artículo 60° Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado.

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente[551].

Artículo 61°.- Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente.

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir asl pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 62°.- Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Artículo 63°.- Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto.

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento.

Artículo 64°.- En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasado aquel plazo el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

551 Modificado, como aparece en el texto, por la Ley N° 18.269 (D.O. 28.12.1983).

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nueva posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

TITULO VII
Prevención de riesgos profesionales

Artículo 65°.- Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio Nacional de Salud incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones cómo tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen[552].

Artículo 66° En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;
4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales

552 El D.S. N° 40, Trabajo, publicado el 07.03.1969, fijó el reglamento de prevención de riesgos profesionales.

resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68º[553].

Artículo 66º Bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social[554].

(...)

Artículo 67º.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 68º.- Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

553 Modificado, como aparece en el texto, por las Leyes Nº 20.308 (D.O. 27.12.2008), Nº 20.773 (D.O. 17.09.2014). El D.S. Nº 54, Trabajo, publicado el 11.03.1969, aprobó el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios.

554 Artículo introducido por la Ley Nº 20.123 (D.O. 16.10.2006). El D.S. Nº 76, Trabajo, publicado el 18.01.2007, fijó el Reglamento para la aplicación del presente artículo.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Artículo 69°.– Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Artículo 70°.– Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 71°.– Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

TITULO VIII
Disposiciones finales

Párrafo 1°
Administración delegada

Artículo 72°.- Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos:

a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
c) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubieren delegado la administración, y
d) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66°.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento.

Artículo 73°.- Los organismos administradores podrán también convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen, por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el Reglamento.

Artículo 74°.- Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

Artículo 75°.- Las delegaciones de que trata el artículo 72° deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud.

Párrafo 2°
Procedimiento y recursos

Artículo 76° La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto[555].

Artículo 77° Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos[556].

Artículo 77 bis.– El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen

555 Incisos cuarto, quinto y final introducidos por la Ley N° 20.123 (D.O. 16.10.2006). El D.S. N° 76, Trabajo, publicado el 18.01.2007, fijó el Reglamento para la aplicación del presente artículo.

556 Modificado, como aparece en el texto, por las Leyes N° 18.269 (D.O. 28.12.1983), N° 19.394 (D.O. 21.06.1995) y N° 18.899 (D.O. 30.12.1989).

profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.[557]

557 Artículo introducido por la Ley N° 19.394 (D.O. 21.06.1995).

Artículo 78°.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;

b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;

c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y

d) Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Párrafo 3°
Prescripción y sanciones

Artículo 79°.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada[558].

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

Artículo 80°.- Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

(...)

Artículo 88°.- Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables.

Artículo 89°.- En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

(...)

(...)

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como ley la República.

Santiago, veintitrés de enero de mil novecientos sesenta y ocho.- EDUARDO FREI MONTALVA.- William Thayer.- Ramón Valdivieso.

558 El artículo 34 de la Ley N° 18.591, publicada el 03.01.1987, dispone que el derecho a impetrar subsidio por incapacidad temporal de la ley N° 16744, prescribirá en seis meses desde el término de la respectiva licencia.

i) Extracto del D.S. N° 102/1969 (Trabajo y Previsión Social), que reglamenta la aplicación de las letras b) y c) del artículo 2º de la ley Nº 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales[559]

Santiago, 29 de Abril de 1969.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 102.- Vistos: lo dispuesto por las letras b) y c) del artículo 2º de la ley Nº 16.744, y la facultad que me otorga el inciso 2º de la citada disposición, y el Nº 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Artículo 1º.- Se aplicará a los funcionarios públicos de la administración civil del Estado y de las instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la ley Nº 16.744, siendo de cargo de los respectivos servicios o instituciones las cotizaciones correspondientes.

Sin embargo, cuando dichos funcionarios tengan actualmente protección en contra de esos riesgos, por expresa disposición de la ley, sea que ella esté consagrada en los pertinentes estatutos jurídicos de carácter general o de las instituciones o servicios, o en las leyes orgánicas de los organismos de previsión respectivos, la mantendrán en las mismas condiciones vigentes, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 2º.- Cuando en las instituciones o servicios a que se refiere el artículo anterior exista, asimismo, personal que por su condición jurídico laboral no esté afecto a la protección señalada, se aplicarán respecto de él las disposiciones contenidas en la ley Nº 16.744 y en sus reglamentos, correspondiendo a la institución empleadora las obligaciones de cotización y otras en ellos contempladas.

Artículo 3º.- Los empleados y obreros municipales que no se hallen en la situación descrita en el inciso 2º del artículo 1º, se considerarán, para todos los efectos del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos entre los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere la letra a) del artículo 2º de la ley Nº 16.744.

Artículo 4º.- Las personas que desempeñen cargos de representación popular estarán afectas al régimen estatuido por la ley Nº 16.744, pero no gozarán del subsidio establecido en su título V, párrafo 3º. Las cotizaciones correspondientes serán de cargo exclusivo de los afiliados, de conformidad con las normas generales que les sean aplicables en la respectiva institución previsional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior aquellas personas que, en razón de otras actividades, se encuentren afiliadas a algún régimen previsional. En todo caso, las personas que desempeñan cargos de representación popular no podrán percibir dobles prestaciones por una misma causa.

Artículo 5º.- Los trabajadores a que se refiere el presente reglamento y que, en caso de licencia, continúen percibiendo sus remuneraciones, no tendrán derecho a gozar del subsidio establecido en la ley Nº 16.744.

(...)

559 Publicado en el Diario Oficial de 25.08.1969.

Artículo 12º.- Cualquiera duda a que dé origen la aplicación de este reglamento será resuelta por la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo transitorio.- La Superintendencia de Seguridad Social revisará, al término de un año de vigencia de este reglamento, la forma en que se ha desarrollado el sistema de protección en él establecido a objeto de proponer al Presidente de la República las modificaciones que sean pertinentes.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- E. FREI M.- Eduardo León Villarreal.- Andrés Zaldívar Larraín.- Máximo Pacheco Gómez.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.- Saluda a U.- Alvaro Covarrubias Bernales, Subsecretario de Previsión Social.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA CHILE

Cursa con alcance el decreto Nº 102, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Nº 51.623.- Santiago, 19 de Agosto de 1969.

La Contraloría General ha dado curso al decreto del epígrafe -que aprueba el reglamento para la aplicación de las normas de las letras b) y c) del artículo 2º de la ley Nº 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales-, por cuanto se ajusta a las facultades que ese texto legal confiriera al Jefe del Estado; pero este organismo estima necesario reiterar en esta oportunidad la observación que formulara en su oficio Nº 40.370, del 2 de Julio de 1969, en el sentido de que la norma del artículo 12 del presente reglamento, en cuanto entrega a la Superintendencia de Seguridad Social la facultad de resolver cualquiera duda a que dé origen la aplicación de las normas que consulta el mismo documento, debe entenderse sin perjuicio de las atribuciones que corresponda a la Contraloría en conformidad con lo preceptuado en la ley Nº 10.336.

Dios guarde a US.- Héctor Humeres M., Contralor General de la República.

Al señor Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Presente.

t) D.F.L. Nº 262/1977 (M. de Hacienda), aprueba el reglamento de viáticos para el personal de la Administración Pública[560]

REF.: Viáticos para Comisiones de Servicio en Territorio Nacional

Santiago 4 de abril de 1977

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 11º del decreto ley 1.608, de 1976,

560 Publicado en el Diario Oficial de 03.05.1977.

Decreto:

Artículo 1º.– Los trabajadores del sector público que en su carácter de tales y por razones de servicio deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la República, tendrán derecho a percibir un subsidio, que se denominará viático, para los gastos de alojamiento y alimentación en que incurrieren, el que no será considerado sueldo para ningún efecto legal.

Artículo 2º.– El sistema de viáticos contenido en este reglamento se aplicará a todos los trabajadores de los servicios de la Administración Pública; organismos o instituciones fiscales, semifiscales o autónomas; empresas, sociedades e instituciones del Estado, centralizadas o descentralizadas; municipalidades, sociedades o instituciones municipales y, en general, de la administración del Estado, tanto central como descentralizada, y de aquellas empresas, sociedades y entidades públicas y privadas en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones, centralizadas o descentralizadas, tengan aporte de capital mayoritario o en igual proporción, participación o representación[561].

No obstante, seguirán regidas por las normas especiales establecidas o que se establezcan para ellos, los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y el personal que se desempeñe en los trabajos de terreno en zona declarada fronteriza o en territorio extranjero aledaño al límite internacional, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 10º del Decreto Ley Nº 249, de 1974, y en el artículo 5º del Decreto Ley Nº 786, de 1974.

Artículo 3º.– Se entenderá, para los efectos del pago de viáticos, por lugar de desempeño habitual del trabajador, la localidad en que se encuentren ubicadas las oficinas de la entidad en que preste su servicio, atendida su destinación.

Constituirán una misma localidad, para estos efectos, en el caso de conglomerados urbanos y suburbanos inmediatamente adyacentes que cuenten con sistemas de movilización colectiva que los intercomuniquen o sirvan en conjunto, las distintas comunas que los integren.

Por decretos del Ministerio de Hacienda, suscritos también por el Ministro del Interior, dictados con la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se establecerán las localidades en que corresponda aplicar lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 4º.– El monto diario del viático para la autoridad del grado A, creado por el artículo 3º de la Ley Nº 18.675, corresponderá al 16% del sueldo base mensual del grado A de la Escala Única de Sueldos; para las autoridades de los grados B y C, creados por el mismo artículo 3º, corresponderá el 15% del sueldo base mensual del grado A de la Escala Única de Sueldos; para los funcionarios de los grados 1A a 4º de dicha escala, corresponderá el 12% del sueldo base mensual del grado 1A; para los grados 5º a 10º corresponderá el 10% del sueldo base mensual del grado 5o; para los de grado 11º a 21º, corresponderá el 16% del sueldo base mensual del grado 14º, y para los de grado 22º a 31º, corresponderá al 26% del sueldo base mensual del grado 25º.

561 El artículo 21 del DL 1.819, de 1977, dispuso que el personal del Poder Judicial, Congreso Nacional y de la Contraloría General de la República, se regirá, en cuanto al beneficio del viático, por el sistema fijado en el presente decreto. El artículo 1º de la Ley Nº 19701 excluye al Instituto de Fomento Pesquero, al Instituto Forestal, al Instituto Nacional de Normalización, al Centro de Información de Recursos Naturales y a la Corporación de Investigación Tecnológica de la aplicación de esta norma.

El monto del viático que corresponda a los personales de entidades cuyos trabajadores no estén encasillados en la Escala Única del artículo 1º del Decreto Ley Nº 249, de 1974, se fijará de acuerdo a la siguiente pauta:

a) Los funcionarios que ocupen alguno de los 5 primeros niveles jerárquicos de la entidad respectiva, tendrán derecho, a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 1A a 4º de la Escala Única antes aludida. No obstante los funcionarios F/G y grado 1B de la escala del artículo 5º del decreto ley Nº 3.551, de 1981, tendrán derecho al viático que corresponda a las autoridades de grado B, a que se refiere el artículo 3º de la ley Nº 18.675.

b) Los funcionarios que ocupen algunos de los 6 niveles jerárquicos siguientes, tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 5º a 10º de la Escala Única.

c) Los funcionarios que ocupen algunos de los 11 niveles jerárquicos siguientes al undécimo tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 11º a 21º de la Escala Única.

d) Los funcionarios que ocupen algunos de los demás niveles jerárquicos tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 22º al 31º de la Escala Única.

Para los efectos del cálculo del viático que corresponda al personal municipal, conforme al inciso anterior, deberá estarse a los niveles jerárquicos que ocupen de acuerdo a la escala esquemática del artículo 23 del decreto ley Nº 3.551 antes mencionado.

En lo que se refiere al personal regido por el decreto ley Nº 3.058, de 1979, les corresponderá, según su grado, el viático de los funcionarios afectos a la Escala Única de Sueldos del grado que en cada caso se señalan: grado I, el del grado A; grado II, el del grado B; grados III a V, el del grado 1A; grados VI a IX el del grado 5º; grados X a XXI, el del grado 11º y grados XXII al XXV, el del grado 22º.

Respecto del personal regido por los decretos con fuerza de ley Nº 1, de Guerra y Nº 2, de Interior, ambos de 1968, les corresponderá, según el grado jerárquico de la escala respectiva que invista el funcionario, el viático del afecto a la escala Unica de Sueldos que en cada caso se señala: grados 1º y 2º, el del grado B; grados 3º a 6º, el del grado 1A; grados 7º y 8º, el del grado 5º; grados 9º a 13º el del grado 11º y grados 14º al 20º, el grado 22º.

No obstante lo dispuesto en el inciso segundo, a los profesionales regidos por la ley Nº 15.076 les corresponderá, aun cuando su remuneración mensual permanente sea inferior a la del grado 21º, el viático fijado en función de dicho grado.

Corresponderá el viático en función del grado 31º al personal que se refiere la ley Nº 8.059, sea remunerado o ad honorem[562].

Artículo 4º bis.– El monto diario del viático para los trabajadores de planta y contrata de los ministerios y los servicios dependientes de ellos, o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, y la Contraloría General de la República, se regirá por las disposiciones de este artículo.

562 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el D.S. Nº 1.363/1991, MINHAC (D.O. 20.01.1992), y luego modificado por el D.S. Nº 118/1992, MINHAC.

El monto diario del viático para las autoridades de los grados A, B, y C de la escala de sueldos del artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974, y para los funcionarios desde el grado 1A hasta el 4º de dicha escala, corresponderá al 12% del sueldo base mensual del grado 1A; para los funcionarios de los grados 5º a 10º corresponderá al 10% del sueldo base mensual del grado 5º; y, para los grados del 11º al 31º corresponderá al 16% del sueldo base mensual del grado 14º.

El monto del viático que corresponda a los personales de las entidades señaladas en el inciso primero y cuyos trabajadores no estén encasillados en la Escala Única de Sueldos del artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974, se fijará de acuerdo a la siguiente pauta:

a) Los funcionarios que ocupen alguno de los cinco primeros niveles jerárquicos de la entidad respectiva tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 1A a 4º de la Escala Única de Sueldos. También tendrán derecho a este mismo viático los funcionarios F/G y grado 1B de la escala del artículo 5º del decreto ley Nº 3.551, de 1981.

b) Los funcionarios que ocupen algunos de los seis niveles jerárquicos siguientes tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 5º a 10º de la Escala Única de Sueldos.

c) Los funcionarios que ocupen algunos de los demás niveles jerárquicos tendrán derecho a la misma cantidad que corresponda a los trabajadores de los grados 11º al 31º de la Escala Única de Sueldos.

Los Servicios a los cuales les sea aplicable este artículo, deberán publicar en los respectivos sitios electrónicos institucionales la ejecución presupuestaria anual del presupuesto para cubrir los gastos de viáticos. Esta obligación se debe cumplir a más tardar en el mes de marzo del año siguiente al de la correspondiente ejecución.

Las instituciones no mencionadas en este artículo seguirán afectas al artículo 4º, según corresponda[563].

Artículo 5º.– Si el trabajador no tuviere que pernoctar fuera del lugar de su desempeño habitual, si recibiese alojamiento por cuenta del servicio, institución o empresa empleadora o pernoctar en trenes, buques o aeronaves, sólo tendrá derecho a percibir el 40% del viático que le corresponda.

Artículo 6º.– Si el trabajador, por la naturaleza de sus funciones, debe vivir en campamentos fijos, alejados de las ciudades, debidamente calificados por el Jefe Superior del servicio, institución o empresa empleadora, tendrá derecho a percibir por este concepto, un "viático de campamento", equivalente a un 30% del viático completo que le habría correspondido si se le aplicara el que establece el artículo 4º o a un 35% del viático completo si se le aplicara el artículo 4º bis de este texto.

El personal a que se refiere el inciso anterior que debe cumplir un cometido adicional, percibirá el viático que le correspondiere de acuerdo a las normas generales de este cuerpo reglamentario y dejará de percibir el viático de campamento[564].

Artículo 7º.– Los trabajadores que para realizar sus labores habituales deben trasladarse diariamente a lugares alejados de centros urbanos, como faenas camineras o garitas de peaje, según calificación

563 Artículo agregado por el artículo 46 a) de la Ley Nº 20.883 (D.O. 02.12.2015).
564 Artículo modificado por el artículo 46 b) de la Ley Nº 20.883 (D.O. 02.12.2015).

del Jefe superior del servicio, institución o empresa empleadora, gozarán de un «viático de faena», equivalente a un 20% del viático que le corresponda o a un 24% del viático que le corresponda si se le aplicara el artículo 4º bis.

Este beneficio será incompatible con los establecidos en los artículos 4º, 4º bis, 5º y 6º anteriores[565].

Artículo 8º.– Los trabajadores tendrán derecho al 100% del viático completo que corresponda de acuerdo al artículo 4º o 4º bis de este reglamento, por los primeros 10 días, seguidos o alternados en cada mes calendario, en que deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual en cumplimiento de cometidos o comisiones de servicio. Por los días de exceso sobre 10 en cada mes calendario, sólo tendrán derecho al 50% del viático correspondiente.

En todo caso, los trabajadores no podrán tener derecho, en cada año presupuestario, a más de 90 días, seguidos o alternados, con 100% del viático completo que les corresponda. Los días de exceso sobre 90 darán derecho al 50% del viático respectivo.

No obstante lo establecido en los incisos anteriores, podrá disponerse, una vez en cada año calendario respecto de un mismo funcionario, el cumplimiento de comisiones de hasta 30 días continuados, prorrogables hasta por otros 15 días con goce de viático completo. En todo caso, seguirá rigiendo, respecto de los demás meses calendario, el límite del inciso primero y, respecto del año calendario, el límite del inciso segundo[566].

Artículo 9º.– El viático se calculará sobre la base del sueldo asignado al grado que corresponda, aun cuando el interesado no cumpla jornada completa.

Artículo 10º.– La autoridad que ordena la comisión o cometido calificará las circunstancias señaladas en este texto. Ordenados éstos, el viático se devengará por el solo ministerio de la ley.

Esta misma autoridad podrá ordenar anticipos de viáticos. Concedidos estos anticipos, si la comisión o cometido no se cumple dentro del plazo de 10 días, deberá reintegrarse la cantidad recibida dentro de los 5 días siguientes al término de dicho plazo.

Artículo 11º.– No obstante las funciones fiscalizadoras de la Contraloría General de la República, las autoridades que dispusieren comisiones con derecho a viáticos estarán obligadas a velar por el fiel cumplimiento de las normas contenidas en el presente decreto y, en general, de la adecuada justificación de dichas comisiones o cometidos.

Igual obligación corresponderá a los funcionarios que se desempeñen en calidad de visitadores, inspectores o que, en general, ejerzan fiscalización sobre el desempeño de los servicios y organismos del Estado.

Artículo 12º.– El trabajador que percibiere viáticos indebidamente, estará obligado a reintegrar de inmediato las sumas así percibidas. Será solidariamente responsable del reintegro la autoridad que dispusiere la comisión.

Lo establecido en el inciso anterior es sin perjuicio de la responsabilidad administrativa del trabajador y de la autoridad respectiva.

565 Artículo modificado por el artículo 46 c) de la Ley Nº 20.883 (D.O. 02.12.2015). El artículo quinto de la Ley 19882 (D.O. 23.06.2003) establece que el viático de faena a que se refiere el presente artículo, será, para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, el Servicio de Tesorerías, el Servicio de Impuestos Internos y el Servicio Agrícola y Ganadero de un 40% del viático completo que en cada caso les corresponda.

566 Inciso 1º modificado por el artículo 46 d) de la Ley Nº 20.883 (D.O. 02.12.2015). Inciso final agregado por el art. 6º del D.L. Nº1953/1977 (D.O. 15.10.1977).

Artículo 13º.– Derogado[567].

Artículo 14º.– Por decreto supremo del Ministerio de Hacienda podrán modificarse los tramos, grados y porcentajes que determinan los montos de los viáticos fijados en este reglamento[568].

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Sergio de Castro.

i) D.S. Nº 115/1992 (M. de Hacienda), define localidades para efectos del pago de viáticos[569]

SANTIAGO, 11 de febrero de 1992.

Nº 115

VISTO: lo dispuesto en el Artículo 3º del Decreto de Hacienda Nº 262, de 4 de abril de 1977.

Decreto[570]:

Artículo 1º.– Constituirán una misma localidad, para los efectos del pago de viáticos, los siguientes conglomerados urbanos y suburbanos inmediatamente adyacentes:

A. EN LA IV REGIÓN:
Las comunas de La Serena, Coquimbo, a excepción de las localidades de Tongoy y Guanaqueros de la comuna de Coquimbo.

B. EN LA V REGIÓN:
Las comunas de Valparaíso, Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana.

C. EN LA REGIÓN METROPOLITANA:
Las comunas de Santiago, San Miguel, San Joaquín, San Ramón, La Cisterna, San Bernardo, Puente Alto, La Granja, La Pintana, La Florida, Peñalolén, Macul, Nuñoa, La Reina, Las Condes, Providencia, Conchalí, Quilicura, Renca, Lo Prado, Cerro Navia, Quinta Normal, Pudahuel, Estación Central, Maipú, Cerrillos, El Bosque, Recoleta, Vitacura, Lo Espejo, Independencia, Pedro Aguirre Cerda, Huechuraba y Lo Barnechea, exceptuando la localidad de Farellones.

D. EN LA VIII REGIÓN:
Las comunas de Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Penco y Talcahuano. Las comunas de Chillán y Chillán Viejo.

E. EN LA IX REGIÓN:
Las comunas de Temuco y Padre Las Casas.

Artículo 2º.– Deróganse los Decretos de Hacienda Nº 1.192, de 1990 y Nº 843, de 1991.

TÓMESE RAZÓN, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE POR ORDEN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. BELISARIO VELASCO BARAONA, Ministro del Interior Subrogante; JOSÉ PABLO ARELLANO MARÍN, Ministro de Hacienda Subrogante

567 Derogado por el art. 21 del D.L. 1819/1977.
568 Modificado, como aparece en el texto, por el artículo 36 de la Ley Nº 18.382 (D.O. 28.12.1984).
569 Publicado en el Diario Oficial de 27.02.1992
570 Incluye las modificaciones del D.S. Nº 259/1998, MINHAC (D.O. 07.04.1998).

ii) D.S. N° 705/2016 (M. de Hacienda), fija monto de viáticos en dólares para el personal que debe cumplir comisiones de servicio en el extranjero[571]

SANTIAGO, 6 de junio de 2016

N° 705

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 18 del decreto ley Nº 294, de 1974, modificado por el artículo 6º del decreto ley Nº 786, de 1974; y

Considerando:

Que la necesidad de austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos, hace pertinente actualizar el monto de los viáticos en dólares para el personal que debe cumplir comisiones de servicios en el extranjero.

Decreto:

Artículo 1º.– Fíjanse los siguientes montos básicos a los viáticos que correspondan a los funcionarios de planta y contrata de los ministerios y los servicios dependientes de ellos, o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, regidos por la escala del artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974, y que viajen al extranjero en cumplimiento de comisiones de servicio[572].

Funcionarios de Grados A a C y 1A a 1C	US$ 70 diarios
Funcionarios de Grados 2 al 5	US$ 60 diarios
Funcionarios de Grados 6 al 15	US$ 50 diarios
Funcionarios de Grados 16 al 31	US$ 40 diarios

Los montos básicos indicados se incrementarán en el porcentaje de asignación de costo de vida que corresponda a los funcionarios de planta "A" del Servicio Exterior de Chile según sea el país en que deba cumplirse la comisión de servicio.

El viático podrá pagarse en dólares o su equivalente en otras monedas extranjeras.

Cuando el destino del funcionario comisionado se encuentre a menos de 500 kilómetros de la frontera chilena o en cualquier punto de la República Argentina, con excepción de las ciudades de Buenos Aires, Bahía Blanca y Comodoro Rivadavia, el viático diario correspondiente se reducirá en un 50%.

571 Publicado en el Diario Oficial de 27.07.2016.

572 "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" (Artículo 77 de la Ley Nº 18.834. "Estatuto Administrativo").

Artículo 2º.- El monto del viático diario que corresponda a los personales de las entidades señaladas en el artículo anterior, cuyos trabajadores no estén encasillados en la escala de sueldos del artículo 1 del decreto ley Nº 249, de 1974, y al personal de la Contraloría General de la República, se fijará de acuerdo a la siguiente pauta:

Funcionarios que ocupen alguno de los 5 primeros niveles jerárquicos en la entidad respectiva: El que corresponda a los funcionarios de grados 2 al 5, según lo establecido en el artículo anterior.

Funcionarios que ocupen alguno de los 10 niveles jerárquicos siguientes: El que corresponda a los funcionarios de los grados 6 al 15, según lo establecido en el artículo anterior.

Funcionarios que ocupen alguno de los grados jerárquicos restantes: El que corresponda a los funcionarios de grados 16 al 31, según lo establecido en el artículo anterior.

El funcionario fuera de grado a que se refiere el decreto ley Nº 3.651, de 1981, gozará cuando corresponda del viático básico de US$ 70 diarios.

Artículo 3º.- El monto del viático que corresponda a los personales de entidades del sector público no comprendido en los artículos anteriores, seguirá rigiéndose por las disposiciones del decreto supremo Nº 1 de 1991, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 4º.- Los decretos que autoricen las comisiones de servicios en el extranjero de los trabajadores a los cuales se aplique este decreto, deberán establecer si éstos tienen derecho a pasaje y/o viáticos, el monto de estos últimos e imputación que tendrá el gasto que demanden ambos beneficios.

Artículo 5º.- Las disposiciones de este decreto no se aplicarán a los funcionarios de la planta "A" del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores ni a los personales dependientes del Ministerio de Defensa Nacional los cuales seguirán regidos por las normas respectivas en actual vigencia.

Artículo 6º.- Las disposiciones de este decreto regirán desde el 1 del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón y publíquese.

MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República; Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.

4. Otros reglamentos

a) D.S. N° 1.824/1970 (M. de Hacienda), Reglamento sobre organización y funcionamiento de la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda[573]

Santiago, 12 de Agosto de 1970.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 1.824.- Vistos: el artículo 72, N° 2, de la Constitución Política del Estado, el DFL. N° 106, de 1960, el artículo 65 de la ley N° 16.840, la ley N° 17.063, el artículo 84 de la ley N° 17.272 y el DFL N° 4 de 1970, de este Ministerio

Teniendo presente:

Que la ley N° 17.063 ha encomendado a la Dirección de Presupuestos de este Ministerio, entre otras nuevas funciones, las de promover la organización y coordinación de los Ministerios y organismos del sector público, realizar estudios encaminados al incremento de su eficiencia, y fijar normas y procedimientos generales para las unidades de Organización y Métodos creadas en los diversos Servicios.

Que, en cumplimiento de la disposición citada y de lo establecido en las leyes anuales de Presupuestos de los últimos años y de la actualmente vigente, se encuentran en ejecución diversos programas de Organización y Métodos, de Administración de Personal y de Adiestramiento para el Sector Público, en la mencionada Dirección de Presupuestos.

Que la ejecución de tales tareas ha contado con el apoyo de una amplia asistencia técnica internacional, que ha significado la colaboración de expertos, de importantes aportes financieros y el establecimiento de un programa de becas en las áreas de Administración de Personal y Administración Pública en general.

Que en consecuencia de todo lo anterior, se dictó el DFL. N° 4 de 1970, de este Ministerio, que fijó una nueva estructura a la Dirección de Presupuestos y que, con el fin de adecuarla al cumplimiento de las citadas funciones legales, ha consultado la creación de la Subdirección de Racionalización y Función Pública, cuya organización y funcionamiento se hace preciso reglamentar,

Decreto:

1.- La Subdirección de Racionalización y Función Pública, dependiente de la Dirección de Presupuestos, se regirá por las disposiciones del presente Reglamento y tendrá a su cargo el cumplimiento de las funciones contempladas en los números 17, 18, 19 y 20 del artículo 2 del DFL. 106, de 1960, modificado por la ley N° 17.063, y la ejecución de los programas específicos que sobre tales materias consulte el respectivo Presupuesto Anual de la Nación.

También le corresponderá la aplicación de las normas e instrucciones generales en materia de provisión de cargo y régimen de personal para la Administración del Estado, actualmente encomendadas a la Dirección de Presupuestos.

573 Publicado en el Diario Oficial de 28.08.1970.

Tendrá, además, a su cargo, las facultades que las disposiciones legales encomienden a la Dirección de Presupuestos, en materia de procesamientos mecánico-electrónico de datos.

La Subdirección deberá mantener vinculación con los Organismos del Sector Público, Institutos Universitarios y entidades internacionales y del sector privado que llevan a cabo actividades afines o relacionadas con las que le encomienda el presente reglamento, con el objeto de conocer los recursos que se utilicen en el incremento de la eficiencia administrativa y de proponer a las autoridades la adopción de medidas tendientes a su óptimo aprovechamiento.

La Subdirección informará, asimismo, a petición de los organismos coordinadores de asistencia técnica internacional, tratándose de materias relacionadas con las funciones a que se refiere el presente artículo.

2.- La Subdirección tendrá bajo su dependencia directa los siguientes departamentos: a) La Oficina Central de Organización y Métodos (OCOM); b) El Departamento de Administración de Personal; c) El Departamento de Adiestramiento y d) La Escuela Nacional de Adiestramiento (ENA).

Corresponderá al Subdirector la dirección de los departamentos antes mencionados, tanto en materias técnicas, como administrativas, sin perjuicio de las facultades del Jefe Superior del Servicio.

3.- Corresponderá a la Oficina Central de Organización y Métodos:

a) Realizar estudios a nivel nacional destinados a aumentar la productividad de la Administración Pública y a disminuir sus costos; proponer las soluciones que se consideren adecuadas para la consecución de estas finalidades y asesorar la puesta en marcha de los programas propuestos.

   En particular, realizará los estudios técnicos que se refieran a la Administración Pública en general, en materias tales como:

   - Macro organización y estructura administrativas.
   - Análisis de sistemas.
   - Procedimientos y métodos administrativos.
   - Procesamiento mecánico-electrónico de datos.

b) Promover la creación de Unidades de Organización y Métodos en los Servicios Públicos, asesorar a dichas Unidades, planificar y coordinar su acción en programas de racionalización de interés común a la Administración; propender, en general, la adopción de medidas tendientes a obtener el perfeccionamiento y la mayor eficiencia de la función de Organización y Métodos.

c) Supervigilar técnicamente, dictar normas y establecer procedimientos generales de organización y operación de las unidades de esta especialidad que existan o se creen en los diversos servicios, especialmente respecto de los objetivos básicos de los programas que se propongan desarrollar y de las prioridades de su ejecución.

   Estas normas tendrán carácter obligatorio para los organismos a que ellas se refieren.

   No obstante, las Oficinas de Organización y Métodos dependerán jerárquicamente de las Jefaturas de sus respectivos Servicios.

d) Velar por el cumplimiento de normas e instrucciones relativas a las funciones de organización y métodos, orientando y coordinando su ejecución.

4.- Corresponderá al Departamento de Administración de Personal:

a) Efectuar estudios y formular recomendaciones a las autoridades para la proposición de proyectos de ley o la dictación de reglamentos, instrucciones, procedimientos y manuales de operación, en lo relativo a la aplicación de técnicas de Administración de Personal.

b) Realizar estudios sobre fijación de plantas, sistemas de remuneraciones, previsión de cargos, contratos y convenios a honorarios, y asesorar, en general, en todos los casos en que estas materias deba intervenir el Ejecutivo con arreglo a las normas vigentes, con el fin de informar al Ministerio de Hacienda y al Presidente de la República.

c) Promover y asesorar técnicamente en la organización, perfeccionamiento y coordinación de las Oficinas de Personal de los Servicios Públicos.

5.- Corresponderá al Departamento de Adiestramiento:

a) Coordinar, orientar y asesorar las actividades de adiestramiento de los Servicios Públicos en general.

b) Investigar las necesidades de adiestramiento del Sector Público, determinar prioridades para el desarrollo de los programas nacionales y locales de adiestramiento y estudiar la aplicación de los métodos y de las técnicas más adecuadas para la mejor realización de estos programas.

c) Promover la creación de Centros locales de adiestramiento en los Servicios Públicos y la realización de programas locales en materias específicas de cada uno de ellos.

6.- Corresponderá a la Escuela Nacional de Adiestramiento (ENA):

a) Elaborar programas de adiestramiento en materias y técnicas de interés general y común a los Servicios Públicos.

b) Impartir adiestramientos en las materias señaladas en el número anterior, a través de cursos, seminarios, conferencias, foros, etc.

c) Promover el perfeccionamiento en las técnicas y métodos de Adiestramiento del personal destinado a esas actividades.

El adiestramiento que dé la ENA estará destinado a funcionarios en servicio y será impartido preferentemente por personas que tengan dicha calidad.

Para la elaboración y realización de Cursos, Seminarios y Conferencias de la ENA, y en atención a sus características propias, podrá contratarse personal a honorarios de acuerdo con la ley.

Cuando para estos efectos se contraten funcionarios públicos, los Jefes Superiores de los servicios respectivos deberán otorgar facilidades al personal de su dependencia que realice estas labores docentes, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 168 y siguientes del Estatuto Administrativo.

7.- La Subdirección de Racionalización y Función Pública estará a cargo de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Especial de Racionalización de la Administración Civil del Estado y de la Comisión de Procesamiento de Datos, entendiéndose en esta forma modificados los decretos Nºs. 1.766 de 1967 del Ministerio del Interior y 2.351 de 1969, del Ministerio de Hacienda, respectivamente.

8.- Una vez publicado el presente reglamento, se establecerán las materias cuya firma se delegará en la Subdirección y sus departamentos, así como de la documentación relativa a los asuntos de su competencia, cumpliéndose las formalidades previstas en las leyes 16.436 y en el artículo 65 de la ley 16.840.

9.- Las normas del presente reglamento serán sin perjuicio de las atribuciones que la ley 10.336, confiere a la Contraloría General de la República.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- E. FREI M.- Andrés Zaldívar L.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.- Dios guarde a U.- Victoria Arellano S., Subsecretaria de Hacienda.

b) Resolución Exenta Nº 102 (CplT), que ejecuta el acuerdo que aprueba el Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por el Consejo para la Transparencia[574]

Núm. 102 exenta.- Santiago, 4 de abril de 2017.

Visto:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República; en el artículo 33 letras a) y l) y en los artículos 45 a 49 de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, en adelante "Ley de Transparencia", aprobada por el artículo primero de la ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, y en su Reglamento, aprobado por el decreto supremo Nº 13 de 2009 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en 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; en la ley Nº 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la ley Nº 19.799 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma; en el decreto supremo Nº 20, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueba los Estatutos de Funcionamiento del Consejo para la Transparencia, y en la resolución exenta Nº 1 de 2009 de este Consejo, que aprobó el contrato de trabajo del Director General.

Considerando:

1) Que la función pública debe ejercerse con arreglo a los principios de transparencia, probidad y legalidad consagrados en la Constitución Política de la República, lo que se concreta en el cumplimiento de deberes y prohibiciones por parte de los funcionarios que son indispensables para la buena marcha de la Administración.

2) Que con fecha 20 de agosto de 2008, se publicó en el Diario Oficial de la República, la ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, que regula el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y para su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información.

574 Publicado en el Diario Oficial de 22.04.2017.

3) Que la transgresión a los deberes impuestos en materia de transparencia de la función pública y de derecho de acceso a la información de los órganos del Estado, atenta contra el correcto funcionamiento de la organización administrativa, compromete el control efectivo de los ciudadanos hacia las instituciones públicas, y tiene como consecuencia jurídica, el surgimiento de la correspondiente responsabilidad administrativa infraccional.

4) Que el Consejo para la Transparencia está habilitado por los artículos 33 letra a) y 49 de la Ley de Transparencia para aplicar las sanciones previstas en el Título VI del citado cuerpo legal, previa instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, ajustándose a las normas del Estatuto Administrativo. Adicionalmente, el artículo 33 l) de la Ley de Transparencia faculta a este Consejo a celebrar los demás actos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

5) Que el ejercicio de la potestad sancionatoria por parte de los Órganos del Estado debe asegurar la observancia de un debido proceso, con respeto a las correspondientes garantías individuales, especialmente asegurando el cumplimiento de un racional y justo procedimiento, la presunción de inocencia, la impugnabilidad, el derecho de acceso a la justicia, la aplicación oportuna de la sanción y el derecho a defensa jurídica.

6) Que teniendo a la vista los principios y derechos señalados en el considerando anterior, junto a las atribuciones indicadas en el párrafo 4) precedente, se ha estimado necesario precisar, a través de un reglamento, de qué manera las normas del Estatuto Administrativo que regulan la investigación sumaria y el sumario administrativo, se ajustan a las características propias del Consejo para la Transparencia, considerando que posee naturaleza jurídica autónoma y no desconcentrada, que cuenta con un órgano superior colegiado, como es su Consejo Directivo, y que posee para estos efectos una potestad sancionatoria infraccional y no disciplinaria, como acontece con la normativa estatutaria indicada.

7) Que de acuerdo al artículo 36 de la Ley de Transparencia, la "dirección y administración superiores" del Consejo para la Transparencia corresponderán a un Consejo Directivo. Por su parte, el artículo 42 letra a) de la misma ley, dispone que le corresponde especialmente al Director General de esta Corporación "cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo".

8) Que, en este marco, el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en su sesión ordinaria Nº 790, celebrada el 31 de marzo de 2017, aprobó el Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por esta Corporación y acordó delegar en la Directora de Fiscalización las facultades que se indican para la mejor tramitación de dichos procedimientos; ambos acuerdos que se ejecutan mediante la presente resolución,

Resuelvo:

Artículo primero: Ejecútase el acuerdo del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, adoptado en la sesión Nº 790, celebrada el 31 de marzo de 2017, que aprueba el Reglamento de Procedimientos Sancionatorios tramitados por el Consejo para la Transparencia, cuya transcripción íntegra y fiel es la siguiente:

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS TRAMITADOS POR EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: La instrucción de los procedimientos sancionatorios previstos en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, en adelante "Ley de Transparencia", aprobada por el artículo primero de la ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, y tramitados por el Consejo para la Transparencia, se regirán por las normas contempladas en dicho cuerpo normativo, en el presente reglamento, en la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo y, supletoriamente, por aquellas contenidas en la ley Nº 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Artículo 2: Los procedimientos sancionatorios, a saber, la investigación sumaria y el sumario administrativo, serán el medio formal para establecer los hechos sujetos a la investigación, si éstos fueren constitutivos de infracción a los artículos 45, 46 y/o 47 de la Ley de Transparencia, determinar la identidad de los funcionarios involucrados, la existencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad, y las respectivas sanciones, respetando un racional y justo procedimiento.

Artículo 3: Los procedimientos sancionatorios por infracciones a la Ley de Transparencia tramitados por el Consejo para la Transparencia, en adelante indistintamente "CPLT", serán secretos. Sin embargo, perderán tal calidad respecto de quienes sean objeto de cargos, y/o de su abogado, desde el momento en que éstos les sean notificados. En todo caso, los procedimientos sancionatorios serán públicos una vez que se encuentre firme la resolución exenta que ejecuta el acuerdo del Consejo Directivo que pone fin a la investigación sumaria o al sumario administrativo. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del principio de divisibilidad consagrado en el artículo 11 letra e) de la Ley de Transparencia.

1.1. Plazos

Artículo 4: Los plazos que se establecen en el presente reglamento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

Artículo 5: La inobservancia de los plazos y la omisión de trámites no esenciales no afectará la validez del procedimiento sancionatorio. Se entenderán por trámites esenciales, aquellos que garanticen al inculpado su efectivo derecho a defensa.

Artículo 6: Los escritos que se presenten el día que expire el plazo señalado para la determinada actuación podrán ser remitidos por correo electrónico hasta la medianoche de su vencimiento a la casilla que se establezca para tales efectos en la formulación de cargos. En estos casos, los documentos que se hubieren ofrecido en la presentación, deberán acompañarse al día hábil siguiente.

Aquellos documentos que sean remitidos por correo postal, se entenderán acompañados dentro de plazo, si fueren enviados hasta el día indicado en el párrafo anterior.

1.2. Notificaciones

Artículo 7: 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 el expediente.

Los funcionarios citados a declarar deberán fijar, en su primera comparecencia, un domicilio para notificaciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en el órgano donde se desempeña, y en caso que el CPLT no contase con tal información, en la oficina del afectado, entendiéndose por tal, el domicilio de la institución donde realiza sus labores.

En caso que la notificación se realice por carta certificada, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

Todas las notificaciones deben contener una copia íntegra del acto que se comunica, dejándose constancia de éstas en el expediente.

1.3. Expediente

Artículo 8: Sucesivamente, se añadirán al expediente, ya sea material o electrónico, los documentos o piezas que sirvan de fundamento o prueba de los hechos.

Todos los documentos se agregarán por orden del investigador, del fiscal o del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en adelante "CD" o "Consejo Directivo" indistintamente, debiéndose consignar la fecha en que se incorporen al expediente. Cada foja deberá estar foliada en números. Toda actuación deberá llevar la firma del investigador o del fiscal, y del actuario, si aplica.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando sea necesario, el investigador o el fiscal podrán formar cuadernos separados para la realización de determinadas diligencias o agregación de documentos. Lo anterior será consignado en el cuaderno principal.

Artículo 9: Ordenado un procedimiento sancionatorio, el Consejo Directivo podrá disponer su acumulación a otros más antiguos con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, o su desacumulación. Contra esta decisión no procederá recurso alguno.

2. PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS

Artículo 10: Detectada una posible infracción susceptible de ser sancionada conforme a los artículos 45, 46 y/o 47 de la Ley de Transparencia, el Consejo Directivo podrá acordar instruir un procedimiento sancionatorio, de acuerdo al artículo 49 de la referida ley, indicando si el mismo será tramitado por la Contraloría General de la República o por la Dirección de Fiscalización del Consejo para la Transparencia, en este último caso, dichos procesos se regirán por el presente Reglamento.

Artículo 11: Dependiendo de la naturaleza de los hechos y/o su gravedad, el Consejo Directivo dispondrá si el procedimiento sancionatorio tramitado por el Consejo para la Transparencia, se llevará adelante mediante una investigación sumaria o un sumario administrativo, designando al efecto un investigador o un fiscal titulares, respectivamente.

Dicho acuerdo además indicará los hechos que motivan la instrucción del procedimiento sancionatorio y el nombre del investigador o fiscal que asumirá en calidad de subrogante, en caso de ausencia del titular.

2.1. Investigador, Fiscal y Actuario

Artículo 12: Podrán ser designados fiscales titulares o subrogantes, los funcionarios abogados del Consejo para la Transparencia, preferentemente aquellos que se desempeñen en la Dirección de Fiscalización. Cualquier funcionario del CPLT podrá ser designado investigador.

Artículo 13: La resolución exenta que ejecuta el acuerdo del Consejo Directivo señalado en el artículo 11 precedente, será notificada al investigador o fiscal, titular y subrogante, quienes deberán aceptar el cargo o hacer presente sus eventuales implicancias, conforme al artículo 17 y siguientes del presente Reglamento.

Artículo 14: A petición del fiscal, el Consejo Directivo podrá nombrar un fiscal ad hoc, para la realización de determinadas diligencias o actuaciones de un sumario administrativo fuera de la ciudad asiento del Consejo.

El fiscal ad hoc podrá ser funcionario de cualquier institución del Estado.

Artículo 15: Tanto el fiscal como el investigador deberán siempre actuar con estricta sujeción a los principios que inspiran el debido proceso. Velarán por la discreción, rapidez e imparcialidad en todas sus actuaciones. Estarán obligados a fundar sus decisiones e investigar con igual celo y acuciosidad, no sólo los hechos y circunstancias que establecen la responsabilidad de los afectados, sino también aquellos que la modifican.

Asimismo, tendrán amplias facultades para realizar las indagaciones pertinentes y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

Artículo 16: En caso que se haya dispuesto por el Consejo Directivo la instrucción de un sumario administrativo, el fiscal designará a un actuario, quien podrá ser funcionario de cualquier institución de la Administración del Estado, y especialmente de la Dirección de Fiscalización del CPLT. El actuario tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

2.2. Implicancia y Recusación

Artículo 17: El investigador, el fiscal -titulares y subrogantes-, y/o el actuario están obligados a hacer presente su eventual implicancia, si les afectare alguna de las causales mencionadas en el artículo 19 de este reglamento, u otro hecho que, a su juicio, les reste imparcialidad.

La actuación de funcionarios y/o autoridades del CPLT en los que concurran motivos de abstención, no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

Artículo 18: 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, tanto titular como subrogante, y/o del actuario.

En el evento que se produzca un cambio de fiscal o de actuario, deberá notificarse a quienes hayan sido apercibidos en los términos precedentes, para que, dentro del segundo día, ejerzan el derecho establecido en el inciso anterior.

Artículo 19: Se considerarán causales de implicancia o recusación, para los efectos señalados en los artículos anteriores, tener el investigador, el fiscal, su subrogante o el actuario, en su caso:

a) Interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los involucrados o afectados.
c) Parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción, con alguno de los involucrados o afectados.
d) Participación en la fiscalización del organismo investigado o en la tramitación del amparo o reclamo que dio origen al procedimiento sancionatorio.

Artículo 20: Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a diligencias que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

El fiscal resolverá la solicitud de recusación respecto del actuario y el Director de Fiscalización del CPLT respecto del fiscal. Lo anterior, previo informe del recusado y en el plazo de dos días, contados desde la formulación de la recusación. Si fuere acogida se designará en el mismo acto un nuevo fiscal, o actuario, por quien corresponda.

2.3. Investigación sumaria

Artículo 21: En los casos en que la naturaleza y/o gravedad de los hechos lo ameriten, el Consejo Directivo podrá ordenar la instrucción de una investigación sumaria, por infracción a los artículos 45, 46 y/o 47 de la Ley de Transparencia. Este proceso tendrá por objeto verificar la responsabilidad de los involucrados, designando para tal efecto a un funcionario del Consejo, que actuará como investigador.

La investigación sumaria se iniciará a través de una resolución exenta que ejecute el acuerdo del Consejo Directivo, emitida por el Director General del Consejo para la Transparencia.

Artículo 22: El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días.

Quienes presten declaración en el procedimiento podrán participar físicamente o a través de medios tecnológicos que les permitan intervenir simultánea y permanentemente, con imagen y sonido, como por ejemplo, el sistema de videoconferencia.

Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, por medio de un acto que cumpla con lo dispuesto en el artículo 31 del presente reglamento. El afectado deberá 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. La prueba será apreciada conforme al artículo 34 del presente reglamento.

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.

Conocido el informe o vista, el Consejo Directivo acordará, en el plazo de dos días, la decisión respectiva la cual deberá cumplir con los mismos requisitos a que se refiere el artículo 40 de este reglamento, la cual será ejecutada a través de resolución exenta del Director General del CPLT y será notificada al afectado.

Artículo 23: Si en el transcurso de la investigación se constata que atendida la naturaleza de los hechos y/o su gravedad, corresponde instruir un sumario administrativo, se pondrá término al procedimiento ya iniciado, y se dispondrá, por el Consejo Directivo, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.

2.4. Sumario administrativo

Artículo 24: El Consejo Directivo podrá ordenar la instrucción de sumarios administrativos por infracción a los artículos 45, 46 y/o 47 de la Ley de Transparencia.

El sumario se iniciará a través de una resolución exenta que ejecute el acuerdo del Consejo Directivo, emitida por el Director General del Consejo para la Transparencia.

Artículo 25: El sumario administrativo constará de tres etapas, estas son, indagatoria, acusatoria y resolutiva.

La etapa indagatoria tendrá por objeto reunir antecedentes que permitan circunscribir los hechos sujetos a la investigación, la identificación de los funcionarios que aparezcan comprometidos en tales hechos, determinar la existencia de hechos que eventualmente puedan constituir circunstancias modificatorias de la responsabilidad, y en general, realizar diligencias de investigación con miras a constatar posibles infracciones a la Ley de Transparencia.

En la etapa acusatoria, el fiscal señalará mediante los cargos respectivos, la conducta del funcionario que estima constitutiva de infracción a la Ley de Transparencia, permitiéndole formular alegaciones y rendir la prueba que estime conducente a su defensa.

La etapa resolutiva es aquella fase del sumario que tiene por objeto determinar la responsabilidad administrativa del o los involucrados.

2.4.1. Etapa indagatoria

Artículo 26: El período indagatorio tendrá una duración de veinte días, el que podrá prorrogarse en casos calificados, por acuerdo del Consejo Directivo, cuando existan diligencias pendientes que hayan sido decretadas oportunamente y que no se hayan podido cumplir por motivos de fuerza mayor. La prórroga podrá ordenarse por hasta 40 días más, sin que el total de la etapa indagatoria pueda superar los 60 días, contados desde la fecha de la resolución exenta que ejecuta acuerdo del Consejo Directivo, ordenando la instrucción del sumario administrativo. Una vez terminada la investigación, el fiscal dictará un acto que declare cerrada la etapa indagatoria.

Artículo 27: En la etapa indagatoria, el fiscal tomará declaraciones a los presuntos responsables y a los testigos cuantas veces sea necesario para la mejor dilucidación de los hechos investigados. Asimismo, podrá solicitar informes periciales, realizar inspecciones personales y careos, adjuntar documentos y, en general, practicar todas las diligencias necesarias tendientes a circunscribir los hechos que motivaron el sumario y la identificación de los funcionarios eventualmente comprometidos.

Artículo 28: Quienes presten declaración en el procedimiento podrán participar físicamente o a través de medios tecnológicos que les permitan intervenir simultánea y permanentemente, con imagen y sonido, como por ejemplo, el sistema de videoconferencia.

Las declaraciones comenzarán con la indicación del lugar y la fecha en que se reciban, el nombre de quien las presta, el número de su cédula de identidad, nacionalidad, su profesión o actividad, cargo, grado y función, si correspondiere, domicilio particular, teléfono de contacto, correo electrónico personal e institucional, dejándose además constancia de que el deponente declara bajo promesa de decir la verdad. Si se tomaren declaraciones a una persona que ya hubiere testificado, bastará con individualizarla por su nombre.

Cuando las declaraciones se realicen por medios tecnológicos el actuario certificará la circunstancia de no poder firmar el deponente.

Artículo 29: Si existieren antecedentes que lo justifiquen, el fiscal podrá en el plazo de tres días contados desde el cierre de la investigación, proponer el sobreseimiento del sumario, elevándolo al Consejo

Directivo. Este último podrá aprobar el sobreseimiento, o bien, disponer fundadamente la reapertura de la investigación, ordenando diligencias específicas, fijando un plazo para tal efecto, el cual no podrá exceder de cinco días desde que se notifique al Fiscal la resolución exenta que ejecuta dicho acuerdo.

Podrá sobreseerse a los presuntos responsables en los siguientes casos:

a) Cuando de la investigación se desprenda que no existe mérito suficiente para formular cargos.
b) Cuando concurriere alguna de las causales de extinción de la responsabilidad administrativa.

Si existiere más de un involucrado y concurriere a favor de alguno de ellos, una causal de sobreseimiento, se continuará la tramitación del sumario hasta su normal término, respecto de los otros.

2.4.2. Etapa acusatoria

a) Formulación de cargos

Artículo 30: Si el fiscal encontrare mérito suficiente, procederá a formular cargos a los presuntos responsables, quienes tomarán conocimiento del proceso y podrán intervenir, una vez notificados, personalmente o a través de su abogado, y solicitar copias de los documentos o fojas del mismo que estimen pertinentes para su defensa, a su costa.

En caso de actuar representado por abogado, el poder deberá constar en escritura pública o documento privado suscrito ante notario.

La solicitud de copia de los antecedentes deberá formularse por escrito, ya sea en soporte papel o por correo electrónico, ante el fiscal del sumario, por el interesado o su abogado, petición que deberá ser agregada al proceso, dejándose constancia en el expediente de los antecedentes o fojas del mismo de los que se entregó copia.

Artículo 31: Los cargos deberán ser precisos, determinados, circunstanciados y concretos, basándose exclusivamente en antecedentes que consten en el sumario.

En ellos se señalarán los hechos que se imputan y las disposiciones que se entienden vulneradas.

b) Descargos

Artículo 32: El inculpado tendrá un plazo de cinco días, contado desde la fecha de notificación de los cargos, para formular sus descargos, defensas y solicitar rendir pruebas, el que podrá ser prorrogado por el fiscal, en casos debidamente calificados, por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Artículo 33: En el escrito de contestación de cargos el inculpado podrá acompañar todos los antecedentes y documentos en que apoye su defensa y solicitar la realización de diligencias probatorias concretas. En caso de requerir la rendición de prueba testimonial, deberá acompañar una lista de testigos en el mismo escrito de contestación y podrá entregar en esa oportunidad una minuta de preguntas que requiera se formulen al o los declarantes.

c) Prueba

Artículo 34: Los hechos relevantes para la decisión del sumario podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia.

Artículo 35: Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Artículo 36: El fiscal podrá disponer, hasta antes de la Vista Fiscal, la práctica de medidas para mejor resolver.

d) Vista fiscal

Artículo 37: Una vez presentados los descargos, vencido el plazo para formularlos o realizadas las diligencias a que se refieren los artículos precedentes, el fiscal emitirá, dentro de 5 días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Artículo 38: La propuesta constará de exposición, análisis y conclusiones. En la exposición se individualizará a el o los inculpado/s, se hará una síntesis de los hechos que dieron origen a la instrucción del sumario, del marco normativo asociado y de la infracción que se imputa a los inculpados.

En el análisis se ponderarán los cargos y descargos, se consignarán los hechos que hayan llegado a determinarse, la forma en que se arribó a su establecimiento, las consideraciones de derecho que sustenten las conclusiones y se dará cuenta de las circunstancias modificatorias de responsabilidad, si existieren.

Las conclusiones contendrán el juicio del fiscal sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa, la proposición al Consejo Directivo de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

2.4.3. Etapa Resolutiva

Artículo 39: El dictamen se elevará al Consejo Directivo, el que, en el plazo de 5 días, adoptará acuerdo acerca de absolver al/los inculpado/s, sobreseer el sumario o aplicar las sanciones que a su juicio correspondan, o bien, podrá disponer fundadamente la reapertura del sumario, ordenando la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios del procedimiento y fijando un plazo para tal efecto, el cual no podrá exceder de 20 días.

Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámites al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Artículo 40: El acuerdo del Consejo Directivo que resuelve el sumario constará de una parte expositiva, en la cual se señalarán los antecedentes que se han tenido presentes al momento de su dictación; una parte considerativa, en la que se expondrán someramente los hechos que se han establecido en el sumario y los fundamentos de derecho, se analizarán los cargos formulados, las defensas planteadas y las pruebas que obren en el proceso, además se dejará constancia de la concurrencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad; concluirá con la parte resolutiva, la que aplicará las sanciones que correspondan, la absolución o el sobreseimiento del sumario. Dicho acuerdo será ejecutado por resolución exenta dictada por el Director General del Consejo para la Transparencia.

Artículo 41: 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.

2.5. Impugnación

Artículo 42: La resolución exenta que ejecuta el acuerdo del Consejo Directivo señalada en el inciso final del artículo 22 y aquella señalada en el artículo 40 precedente cuando el acuerdo haya establecido la aplicación de una sanción, será susceptible de recurso de reposición, ante el mismo Consejo Directivo, quien deberá resolverlo dentro del plazo de 5 días en el caso de los sumarios, y en 2 días en el caso que el procedimiento incoado haya sido una investigación sumaria.

Artículo 43: Tratándose de una investigación sumaria, dicho recurso podrá formularse en el término de dos días contados desde la notificación de la resolución señalada en el artículo 22 precedente.

Artículo 44: Tratándose del sumario administrativo, el recurso de reposición podrá formularse dentro de quinto día, contado desde la notificación de la resolución señalada en el artículo 40 precedente.

El acuerdo del Consejo Directivo recaído en el recurso de reposición será ejecutado a través de una resolución exenta emitida por el Director General del Consejo para la Transparencia.

Artículo 45: Se entenderá que la resolución exenta que ejecuta el acuerdo del Consejo Directivo señalado en el artículo 22 inciso final y en el artículo 40 precedentes, está firme, una vez resuelto el recurso de reposición eventualmente deducido por los afectados, o desde que transcurra el plazo que la ley concede para su interposición, sin que se haya hecho valer por los afectados. En este último caso, el Director de Fiscalización, o quien el Consejo Directivo determine, certificará dicha circunstancia en el expediente.

3. SANCIONES Y CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDADES

Artículo 46: Las sanciones aplicables por el Consejo Directivo serán aquellas establecidas en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Transparencia.

Artículo 47: Las sanciones 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 48: Las sanciones deberán ser publicadas en los sitios electrónicos del Consejo para la Transparencia y del respectivo órgano o servicio, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que la respectiva resolución quede a firme.

Artículo 49: Si durante la sustanciación de un procedimiento sancionatorio, el fiscal o el investigador se forman la convicción de que hay hechos que deben ser puestos en conocimiento de la Justicia Ordinaria, se procederá de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

4. DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento comenzará a regir a contar del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

5. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los procedimientos sancionatorios iniciados antes de la entrada en vigencia del presente reglamento, continuarán sustanciándose conforme al procedimiento bajo el cual se ordenó su instrucción.

Artículo segundo: Ejecuta acuerdo del Consejo Directivo adoptado en la sesión Nº 790, celebrada el 31 de marzo de 2017, que delega en la Directora de Fiscalización del Consejo para la Transparencia, o en quien le subrogue o reemplace, las siguientes facultades:

a) La de conocer y resolver las recusaciones al fiscal y sus subrogantes;
b) La designación del nuevo fiscal -titular y/o subrogante-, en caso de acogerse la recusación; y
c) La de certificar la circunstancia de encontrarse firme el acuerdo del Consejo Directivo que puso término al respectivo procedimiento sancionatorio, tramitado en conformidad al reglamento aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Anótese, publíquese en el Diario Oficial y archívese.- Raúl Ferrada Carrasco, Director General, Consejo para la Transparencia.

5. Instrucciones u otras normas infrarreglamentarias

a) Presidenciales

i) Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado

GAB. PRES. N° 001

ANT.: 1) Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica. 2) Primer Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado.

MAT.: Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

SANTIAGO, 26.01.2015

DE: PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

I. El Estado de Chile, en un contexto de mayores demandas por calidad y oportunidad en las prestaciones que lleva a cabo, debe brindar los mejores servicios a los ciudadanos. Para ello, debe contar con servidores públicos preparados y capaces de asumir los desafíos que exige una gestión pública mucho más compleja y acorde al siglo XXI.

Si bien Chile ha logrado avances sustantivos en la modernización de su Estado, requiere, para dar sustentabilidad a su proceso de desarrollo y para asegurar mayores niveles de bienestar para los chilenos y chilenas, dar pasos adicionales en esta dirección.

II. Mi Programa de Gobierno se hace cargo de esta necesidad y traza un camino, a través de diversas propuestas, para avanzar hacia un Estado al servicio de los ciudadanos y que actúa con eficiencia ante los desafíos del desarrollo: nueva institucionalidad para evaluar las políticas públicas, Nuevo Trato para el Empleo Público, perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, desarrollo de una agenda digital, profundización de la probidad y la transparencia, mejoramiento del gobierno corporativo de empresas públicas y una institucionalidad confiable y de alto estándar técnico para las estadísticas de uso público.

III. Un Nuevo Trato para el Empleo Público implica pensar y evaluar el modelo de Empleo Público vigente y su calidad. Implica también avanzar en diseños institucionales y legales en materias hasta ahora no abordadas integralmente por nuestro Estado, como son el establecimiento de mecanismos formales que normen el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, retiro en condiciones dignas, entre otros aspectos que fortalezcan la calidad de nuestro empleo público.

IV. El año 2003, la Ley del Nuevo Trato Laboral que creó la Dirección Nacional del Servicio Civil, marcó un hito al introducir -por primera vez en nuestra legislación- el concepto de desarrollo de

la gestión estratégica de personas en el Estado, lo que ha hecho posible durante todos estos 11 años avanzar, por medio de diversas leyes y medidas administrativas, en el mejoramiento delas condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias públicos.

V. Es así como el año 2006, en el marco de las 36 primeras medidas de mi anterior gobierno, dictamos el primer Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Civil del Estado, cuya finalidad fue, junto con asegurar el pleno cumplimiento de las normas que rigen el quehacer público, precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, y en especial, garantizar una igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.

VI. Durante julio de 2007, en tanto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile y la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina acordaron llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente.

Este programa tiene como objetivo desarrollar en el país el concepto de Trabajo Decente, cuya finalidad primordial *es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres y productivo en condiciones de libertad, equidad, segundad y dignidad humana.* Así, el 06 de noviembre del año 2008, durante mi primer periodo presidencial, me correspondió firmar el Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Empleo Decente, con representantes del mundo empresarial y de loa trabajadores. Trabajo decente es, de acuerdo a la OIT, *"el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. Se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.".*

VII. Asimismo, como parte del camino recorrido por Chile en esta materia, con fecha 07 de noviembre de 2013, se dictó el Instructivo Presidencial Nº 003, que impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado, que mantiene su vigencia, y respecto del cual el presente Instructivo, y las posteriores Instrucciones para su implementación, establecen una nueva metodología de seguimiento y una redefinición de los contenidos técnicos mínimos a considerar en la formulación de la Política de Gestión de Personas.

VIII. Nuestra firme decisión es – tal como nos hemos propuesto en mi actual Programa de Gobierno y en los Principios Orientadores del Modelo de Empleo Público para un Estado Moderno – que los servicios públicos impulsen e implementan, con más fuerza, estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente a través del mejoramiento de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales.

Una gestión pública de calidad impacta directamente en el mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos y ciudadanas, resultando fundamental, en consecuencia, que las funcionarias y funcionarios públicos trabajen en condiciones de dignidad.

Para ello, el reconocimiento, la excelencia y la innovación son valores claves. El fomentar una cultura de reconocimiento que releve los buenos aportes y la calidad de la gestión pública, pasa por destacar y reconocer la excelencia en los resultados y el servicio prestado a la ciudadanía. De ahí la importancia de mantener y perfeccionar constantemente el Premio Anual por Excelencia Institucional. Así también, el reconocer la Innovación como concepto que mantiene vigente el mejoramiento permanente en nuestra gestión pública, es parte de lo que se busca con el Premio Desafío — Innovación.

Es por esto que entendemos que los desafíos de un empleo público de calidad deben ser asumidos como una Política de Estado que supera los ciclos de Gobierno, lo que implica necesariamente consolidar relaciones laborales participativas con los funcionarios y funcionarias y sus asociaciones representativas, que faciliten y permitan avanzar en la modernización del Estado con el objetivo final de construir una sociedad más justa e inclusiva para nuestro país.

IX. Teniendo en consideración los elementos antes enunciados y la voluntad de mi Gobierno por avanzar en esta materia, los servicios públicos deberán desarrollar las acciones necesarias que les permitan dar cumplimiento a las siguientes Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas, atendiendo a los principios orientadores y ejes estratégicos que a continuación se señalan:

1. PRINCIPIOS ORIENTADORES

1) Aspiramos a un Estado moderno para Chile, que promueva la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de la democracia y facilite el diálogo y la participación de sus funcionarios y funcionarias y de sus asociaciones representativas, así como de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

2) Aspiramos a impulsar cambios legales y prácticas de gestión, que contribuyan a avanzar hacia un Empleo Público coherente con la definición de Empleo Decente formulada por la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo para ello un marco participativo e inclusivo de los funcionarios y funcionarias y sus respectivas asociaciones.

3) Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar. Entendemos por Estado Innovador aquel que no sólo promueve acciones innovadoras, sino aquel que cuenta con funcionarias y funcionarios debidamente reconocidos y preparados, capaces de aportar con sus experiencias y motivaciones al mejoramiento de procesos, bienes y/o servicios.

4) Manifestamos la decidida voluntad del Gobierno de revalorizar la función pública, destacando el prestigio de esta labor ante la ciudadanía. Para ello, es necesario generar buenas prácticas en desarrollo de personas, con el objeto de garantizar en los servidores públicos la posesión de atributos tales corno el mérito, eficacia en el desempeño de su función, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores de la democracia -tal como indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública-, con el objetivo de tener servidores públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados y que ejercen a función pública de cara a la ciudadanía.

2. EJES PRINCIPALES

1) Derechos Laborales. Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes, que incorporan ámbitos tales como:

   a) Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Administración Pública.

b) Garantizar en las instituciones públicas el adecuado funcionamiento y desarrollo de los sistemas de recursos humanos tales como: ingreso, desarrollo, carrera funcionaria, capacitación, evaluación del desempeño, entre otros.

c) Garantizar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, así como las condiciones relacionadas al desarrollo laboral, no conlleven discriminaciones de ningún tipo.

d) Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección de funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares.

e) Garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres funcionarios, respecto de sus responsabilidades parentales.

f) Garantizar el pleno respeto de las prerrogativas legales que en estas materias tienen las Asociaciones de Funcionarios.

2) Condiciones Laborales. Las instituciones públicas deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que loa funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad eficiencia, mérito e innovación. Para ello, deberán incorporarse acciones tales como:

a) Desarrollar planes de fortalecimiento del rol del servidor público, promoviendo los principios de probidad, transparencia y buen trato, potenciando la valoración y confianza de la ciudadanía.

b) Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

c) Generar las condiciones de amplia difusión de la oferta del empleo público, utilizando los canales específicos que se definan para tales efectos, preservando la mayor accesibilidad y universalidad posible.

d) Desarrollar acciones para mejorar los procesos de ingreso, inducción, gestión del desempeño, retroalimentación, desarrollo, egreso, capacitación y movilidad de funcionarios y funcionarias, de modo que existan prácticas en el ámbito del desarrollo de personas adecuadas a los desafíos de un Empleo Público decente y de calidad.

e) La contratación de personal a honorarios es un mecanismo de prestación de servicios que tiene por objeto permitir a los jefes superiores de la Administración del Estado contar con la asesoría de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de funciones propias del servicio pero que se presenten con carácter ocasional y no habitual, o se hallen circunscritas a cometidos especiales o específicos del servicio o repartición pública

f) Planificar las prácticas y acciones en el ámbito del desarrollo de personas de manera integrada, considerando los distintos subsistemas que conforman el ciclo laboral, de modo de cautelar la coherencia de sus diversos componentes y evitar una gestión compartimentalizada.

g) Desarrollar acciones vinculadas a la calidad de vida laboral, potenciando el rol de los servicios de Bienestar del Personal y/u otras instancias, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida de sus asociados y asociadas y de sus cargas familiares.

h) Sistematizar información relevante y útil relacionada al desarrollo de las personas de su institución, procurando utilizarla para fundar decisiones de gestión y poniéndola a disposición de la Dirección Nacional del Servicio Civil. En este marco, deberá proporcionar de manera oportuna y expedita la información requerida a través de los medios que se determinen.

3) Ambientes Laborales. Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan. Para ello, deberán incorporarse acciones tales como:

   a) Desarrollar periódicamente estudios de clima organizacional o evaluaciones de riesgos psicosociales, e implementar programas o planes de intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de las evaluaciones efectuadas, se constaten mayores brechas.

   b) Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares.

   c) Desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral (ley N° 20.607) y del acoso sexual (ley N° 20.005) en el trabajo.

   d) Desarrollar acciones para fortalecer un rol de jefaturas y directivos en el liderazgo de personas.

   e) Velar por el cumplimiento de la normativa existente en materias referidas a Higiene y Seguridad.

3. POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS

1) Para dar cumplimiento a este Instructivo, cada servicio público actualizará o diseñará, en su caso, su propia "Política de Desarrollo de Personas", difundiéndola y dando pasos adicionales para implementación. Esta Política se expresará en una resolución, dictada por cada jefe superior de servicio, en la que se definirán y explicitarán los criterios, estándares y lineamientos generales que guiarán la toma de decisiones de la institución en las materias propias vinculadas al Desarrollo de Personas. La Política de Desarrollo de Personas deberá ser elaborada con la participación activa de las asociaciones de funcionarios de la institución.

2) Cada Política debe estar alineada al cumplimiento de la función administrativa, la estrategia y objetivos de la respectiva institución.

4. PARTICIPACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTE INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL

1) Cada servicio público deberá garantizar que todos los funcionarios y funcionarias de su institución conozcan el presente Instructivo Presidencia realizando, al efecto, las gestiones pertinentes de difusión, que aseguren el cabal conocimiento de su contenido.

2) Tanto el proceso de diseño o rediseño de la Política de Desarrollo de Personas, como el programa de trabajo para su implementación, deberá desarrollarse a través de un proceso participativo, que incorpore a las Asociaciones de Funcionarios.

3) El Servicio Civil incorporará dentro de los lineamientos para la implementación del presente Instructivo, mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de lo señalado en los puntos precedentes.

5. ROL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL EN EL CUMPLIMIENTO DE ESTE INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL

1) La metodología para dar seguimiento al cumplimiento del presente Instructivo Presidencial será definida y comunicada oportunamente por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

2) La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá analizar y retroalimentar las propuestas de modificación de Reglamentos Especiales de Calificación de los servicios, de modo que estos contengan los elementos que del presente Instructivo Presidencial se desprendan en materia de Gestión del Desempeño y Calificaciones.

3) El presente Instructivo Presidencial se aplicará a todos los organismos de la Administración Central del Estado. Para tal efecto, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá remitir las instrucciones y lineamientos respectivos, a todos los servicios y organismos públicos que la conforman. En tanto, los jefes superiores de servicio deberán velar por su adecuada difusión, conocimiento e implementación dentro de sus reparticiones.

4) El respectivo Jefe Superior del Servido, elaborará un plan de implementación y seguimiento de su Política de Desarrollo de Personas, el cual debe contener los lineamientos y directrices emanadas de este instructivo Presidencial y de las instrucciones y directrices para su implementación.

5) El Plan a que se refiere el numeral anterior deberá especificar objetivos, metas, medidas, responsables, plazos, formas de implementación, y mecanismos de control y seguimiento.

6) La Dirección Nacional del Servicio Civil, junto con impartir las instrucciones para la elaboración de la Política de Desarrollo de Personas de los distintos servicios públicos quo conforman la Administración Central del Estado, velará por el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.

7) Cada organismo público deberá informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a las fechas que se indiquen, sobre el cumplimiento del plan de implementación y seguimiento de su Política de Desarrollo de Personas.

8) La Dirección Nacional del Servicio Civil evaluará el grado de cumplimiento de los planes de implementación y seguimiento de su Política de Desarrollo de Personas, efectuará recomendaciones y observará incumplimientos en las metas propuestas. Además, reconocerá públicamente a aquellos servicios que se destaquen por sus avances en el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.

9) La Dirección Nacional del Servicio Civil remitirá anualmente un Informe, el cual será de carácter público, a la Presidenta de la República y al Ministro de Hacienda sobre el desarrollo de los planes de implementación y seguimiento de la Política de Desarrollo de Personas de las diferentes reparticiones públicas.

10) La Dirección Nacional del Servicio Civil elaborará, difundirá y monitoreará las instrucciones para la implementación del presente instructivo, con directrices y contenidos mínimos que deberá abordar cada Política, las cuales podrán adaptarse a la situación de cada institución en virtud de las particularidades de la misma y los eventuales avances ya logrados.

11) La Dirección Nacional del Servicio Civil pondrá a disposición de las subsecretarías, intendencias, gobiernos regionales y servicios públicos, apoyo experto y documentos con orientaciones metodológicas para el diseño de sus respectivas Politices de Desarrollo de Personas y planes de implementación. La forma como se materializará dicha asesoría será acordada entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y la respectiva institución.

El presente Instructivo Presidencial es una manifestación más de mi firme convicción sobre la relevancia y valor que tienen los servidores públicos en nuestro país, y de la necesidad de instalar mejores políticas y prácticas para promover su desarrollo, de modo de lograr un Estado capaz de asumir los desafíos de calidad y eficiencia que demanda la ciudadanía.

Saluda atentamente a Ud.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

ii) Instructivo Presidencial N° 3/2013, que impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado

GAB. PRES. N° 003

ANT.: D.F.L N° 1-19.653, del Ministerio

Secretaria General de La Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 que establece el Estatuto Administrativo.

Ley N° 19.882, Regula nueva Política de personal a los funcionarios públicos que indica.

MAT.: Impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado.

SANTIAGO, 07.11.2013

DE: PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

I. El Gobierno ha puesto corno uno de los ejes centrales de la gestión pública fortalecer la calidad de las prestaciones que las instituciones entregan a ciudadanía.

Como parte de este esfuerzo general, es necesario avanzar en un perfeccionamiento de la Gestión de Personas en los Servicios Públicos, como eje central de la Modernización del Estado, siguiendo Los principios del mérito, la equidad y la transparencia, en el marco de una gestión descentralizada que tome en cuenta las diferencias entre instituciones. El presente Instructivo define lineamientos para que cada uno de los jefes superiores de los servicios públicos avance o profundice, de modo descentralizado, en una **"Política de Gestión de Personas"** (en adelante la Política) para su institución, bajo la coordinación del Subsecretario respectivo cuando corresponda y el equipo de gestión que lo apoya.

El artículo 2°, letra a), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882, faculta a dicha Dirección "para participar en el diseño de las Políticas de administración de personal del sector público y promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión, colaborando con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas". En tal sentido, conforme al cuerpo legal citado, esa Dirección será la encargada de proporcionar la asesoría necesaria a los organismos de la Administración Central del Estado para facilitar el cumplimiento del presente Instructivo.

II. La evidencia ratifica que en la mayoría de las instituciones públicas existen oportunidades sustantivas para el perfeccionamiento de la Gestión de Personas, sin necesidad de un incremento del gasto público y atendiendo a las especificidades de cada institución,

Por ello, nos hemos formado la convicción de que muchas Instituciones están en condiciones de impulsar un cambio planificado en este ámbito, con el propósito de entregar mejores servicios a la ciudadanía y a la vez promover ambientes laborales más gratos y estimulantes.

Las dimensiones donde es posible avanzar incluyen, en muchas instituciones, elevar la calidad de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios, mejorar la calidad de la capacitación, fortalecer el rol de las jefaturas en el desarrollo de sus equipos de trabajo, promover una mayor idoneidad del personal que se incorpora at servicio público y focalizar, sobre la base del mérito, las oportunidades de movilidad al interior de cada institución y en el sector público en general.

Estos avances, se implementarán gradualmente de acuerdo a las condiciones y necesidades de cada Servicio, permitirían mejorar la calidad de la gestión de cada Institución, en tanto promoverán climas laborales desafiantes y estimulantes, mejores resultados institucionales y mayores beneficios a la ciudadanía y otros usuarios, a través de la entrega de prestaciones de mayor calidad. También el programa de Gobierno contempla generalizar estos avances, respetando las realidades de cada institución. Con todo, se excluyen de este Instructivo todas aquellas materias que por ley estén ligadas a las remuneraciones de los funcionarios públicos.

III. Por lo anterior, he resuelto impartir tas siguientes instrucciones para el perfeccionamiento de la Gestión de Personas, de aplicación en los organismos de la Administración Central del Estado, comprendiendo: ministerios, subsecretarías, servicios públicos descentralizados o centralizados, ya sea territorial o funcionalmente.

1) Cada servicio público actualizará o diseñará, difundirá y dará pasos adicionales para Implementar su propia "Política de Gestión de Personas". Esta Política se contendrá en una resolución dictada por cada jefe superior de servicio que defina y explicite los criterios, estándares y lineamientos generales que guiarán la toma de decisiones de La institución en las materias propias de su Gestión de Personas.

   Cada Política debe estar alineada al cumplimiento de la función administrativa, la estrategia y objetivos de la respectiva institución.

2) Cada institución determinará el procedimiento mediante el cual se diseñará o perfeccionará su Política.

3) Junto a este instructivo se acompañan las directrices elaboradas por el Servicio Civil con los contenidos mínimos que podrá abordar cada Política, los cuales podrán adaptarse a la situación de cada institución en virtud de los eventuales avances ya logrados.

4) Una vez concluida la etapa de actualización o diseño de la Política, cada jefe superior de servicio debe emitir la resolución que contenga su Política de Gestión de Personas. Esta resolución y sus modificaciones serán difundidas al Interior de la institución y en su página web.

5) Siguiendo lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, cada Subsecretaría coordinará los plazos para la emisión y publicación de las Políticas de Gestión de Personas de las instituciones de su sector, incluyendo a la propia Subsecretaria, velando por su calidad y coherencia sectorial.

6) Cada Subsecretaria promoverá que el diseño e implementación de las Políticas sea coherente con las condiciones, prioridades y desafíos sectoriales, en el marco de la equidad y la eficiencia, con el fin de ser un real aporte para el desarrollo de las personas y la prestación de mejores servicios a la ciudadanía.

7) La Dirección Nacional del Servicio Civil se coordinará con las distintas subsecretarías para establecer una programación de plazos para actualizar o diseñar las Políticas de los Servicios de su sector y publicar las respectivas Resoluciones. Si una vez establecida la programación algún jefe superior de servicio quisiera postergar la publicación de su Política, lo informará al Subsecretario correspondiente, señalando las razones para ello. Ambas autoridades definirán un plan de trabajo para cumplir la nueva fecha comprometida, en coordinación con la Dirección Nacional del Servicio Civil. En el caso de que una Subsecretaría quisiera postergar la publicación de su Política, lo informará al Ministro del ramo.

8) En el caso de Los Gobiernos Regionales, éstos autónomamente resguardarán que sus Políticas de Gestión de Personas sean coherentes con la realidad regional y desafíos locales y fijarán los plazos para su diseño, actualización y publicación en coordinación con la Dirección Nacional del Servicio Civil.

9) Complementariamente, cada institución actualizará o diseñará, emitirá y difundirá un "Plan anual de implementación de la Política", para guiar el avance hacia el cumplimiento integral de los contenidos de la Política que compromete en dicho periodo. Cada Plan es un documento formal que indica la estrategia, los procedimientos y acciones concretas para implementar la Política. Señalará las prioridades de Gestión de Personas para el periodo, los objetivos que se espera alcanzar, el programa de actividades o proyectos que se implementarán, y las fechas de reporte de los avances. Se entiende que, sin perjuicio de lo anterior, el jefe superior de la institución podrá modificar el Plan cuando le parezca necesario para adaptarse mejor a cambios en la estrategia de la institución y a las nuevas necesidades de la ciudadanía, lo cual será informado con anterioridad al Subsecretario respectivo, o al Ministro del ramo en el caso de las subsecretarías.

10) Este Plan será remitido en enero de cada año a la respectiva Subsecretaría y a la Dirección Nacional del Servicio Civil. El primer Plan será emitido y publicado en forma simultánea con su Política y las modificaciones a ésta podrán ser acompañadas de actualizaciones del Plan vigente. Un resumen de este Plan será informado por cada institución a los funcionarios en general y a las asociaciones de funcionarios.

11) Cada Subsecretaría coordinará la implementación de la "Política de Gestión de Personas" de cada institución de su sector, entregando orientaciones y realizando seguimiento, al menos semestralmente, del estado de avance de los respectivos "Planes anuales de implementación".

12) La Dirección Nacional del Servicio Civil pondrá a disposición de las subsecretarías, intendencias y servicios públicos, asesoría y documentos con orientaciones metodológicas para el diseño de sus respectivas Políticas y sus Planes de implementación. La forma como se materializará dicha asesoría será acordada entre esta Dirección y la respectiva Subsecretaria.

13) La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar al menos semestralmente a las subsecretarías información sobre el avance en las actividades establecidas en los Planes de implementación de cada Política de los Servicios de su sector. Se instruye a cada Servicio a entregar esta información con la misma frecuencia a su respectiva Subsecretaría.

14) La misma Dirección difundirá las mejores prácticas e informará al Presidente de la República y al Ministro de Hacienda sobre el avance en las actividades establecidas en los Planes de implementación de cada Política, en conformidad a lo señalado en el presente Instructivo.

15) La Dirección Nacional del Servicio Civil publicará en su sitio web un informe sobre los avances y desafíos principales en el cumplimiento de estas instrucciones.

IV. Se instruye a los subsecretarios, jefes de servicio, e intendentes a usar activamente en la gestión cotidiana las herramientas de Gestión de Personas requeridas para fortalecer el compromiso y el desempeño de los funcionarios públicos, con el fin de entregar servicios de mayor calidad a la ciudadanía.

Nos asiste la confianza que las instrucciones contenidas en este documento ayudaran a mejorar significativamente la Gestión de Personas en la Administración Central del Estado, para beneficio de los ciudadanos en la forma de una mayor calidad en las prestaciones realizadas por el Estado y de una mayor productividad del sector público.

Saluda atentamente e Ud.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHEÑIQUE
Presidente de la República

DIRECTRICES / CONTENIDOS MÍNIMOS PARA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN LOS SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO

Los siguientes contenidos mínimos deberán ser comprometidos por los Servicios en sus respectivas Políticas de Gestión de Personas. Sin perjuicio de lo anterior, estas orientaciones base podrán adaptarse a otros modelos ya implementados o en vías de desarrollo por cada Servicio, siempre que cumplan los criterios de transparencia, mérito y eficiencia.

1) Rol de las jefaturas

La Política señalará los principios orientadores comunes que promoverán y resguardarán quienes ejerzan funciones de jefatura, en apego a la estrategia Institucional y velando que ello no inhiba los estilos y las características personales que enriquecen la cultura de las Instituciones públicas

La Política impulsará los siguientes desafíos:

a) Además de las tareas propias de su actividad principal o funciones específicas, toda jefatura asumirá corno tarea prioritaria la Gestión de Personas en aquellos equipos de trabajo donde les cabe responsabilidad, específicamente en los ámbitos de gestión de desempeño y habilidades, con el fin de materializar los criterios de eficiencia, eficacia y respeto a la dignidad de las personas.

b) Las jefaturas son responsables de promover ambientes laborales desafiantes y estimulantes, relaciones interpersonales adecuadas y comunicaciones oportunas y constructivas, todo ello en apego Irrestricto al cumplimiento de los deberes funcionarios y en el marco de la prestación de servicios de mayor calidad a la ciudadanía.

c) Las jefaturas serán evaluadas en el cumplimiento de las tareas que para ellas defina esta Política, además de las tareas propias de su actividad principal.

2) Provisión de vacantes en puestos a Contrata

Se recomienda que, para la provisión de sus vacantes bajo la modalidad de Contrata. Los Servicios avancen hacia ha realización de procesos de reclutamiento y selección basados en mérito corno práctica general Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior de Servicio podrá proveer en forma directa algunas plazas, cuando no sea posible interrumpir la función pública o se determine que no se cumplen las condiciones para realizar un proceso de reclutamiento y selección.

Las orientaciones base para la provisión de vacantes en la Contrata son las siguientes:

a) Utilizar un proceso habitual de reclutamiento y selección para las vacantes en la Contrata, cuya duración prevista exceda de 6 meses, con excepción de los reemplazos. Dicho proceso considerará los siguientes criterios mínimos:

   i. Definir en forma previa el perfil o descripción de las funciones de la vacante que será provista.
   ii. Publicar las convocatorias en forma previa al inicio del proceso de selección en el portal www.empleospublicos.cl, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cumpliendo sus condiciones de uso. Sin perjuicio de lo anterior, cada Institución podrá utilizar adicionalmente los demás medios de divulgación que estime pertinentes.
   iii. Una vez cerrada la convocatoria, aplicar un proceso de selección con los mismos criterios de evaluación para todos Los candidatos, con el fin de resguardar la calidad y equidad del proceso.
   iv. Mediante resolución la autoridad competente designará a los integrantes de la comisión del proceso de selección, la que propondrá el o los candidatos idóneos para cubrir el o las vacantes a proveer en la Contrata en dicho proceso de selección.
   v, Una vez resuelto el proceso de selección, se publicarán los resultados en el portal www.empleospublicos.cl y en los medios de comunicación oficiales del Servicio respectivo.

b) Frente a todo nuevo ingreso, o en caso que una persona cambie de funciones asumiendo nuevas responsabilidades, deberá someterse a un proceso de inducción para desempeñar de la mejor forma posible sus nuevas tareas.

3) Gestión del Desempeño

Las orientaciones base en materia de gestión del desempeño individual son las siguientes:

a) La Política establecerá lineamientos para que las jefaturas y todos quienes ejercen funciones de supervisión planifiquen, realicen seguimiento y definan acciones de mejora sobre el desempeño individual de los funcionarios bajo su dependencia.

b) La Política promoverá la retroalimentación al funcionario sobre su propio desempeño. Mediante el Plan anual de implementación se podrán establecer eventos formales de retroalimentación, sin perjuicio de lo cual se promoverá la retroalimentación informal corno una actividad permanente de responsabilidad de Las jefaturas.

c) También podrá señalar los lineamientos para establecer objetivos de desempeño y resultados que sean medibles a través de productos o conductas observables de los funcionarios.

d) Cada institución diagnosticará la eficacia de su Reglamento Especial de Calificaciones y, de considerarse necesario, definirá una propuesta de modificación reglamentaria. El diagnóstico y la propuesta serán renovados cada tres años calendario. Se recomienda que ambos instrumentos sean informados a la Subsecretaria correspondiente y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, junto con el Plan anual de implementación de la Política del año que corresponda. La Dirección Nacional del Servido Civil prestara asesoría en esta materia.

4) Recontrataciones en grado superior y Movilidad en la Contrata

Para el caso de los funcionarios acogidos al régimen de Contrata, se recomienda la aplicación de las siguientes orientaciones base para las recontrataciones en grado superior y alternativas de movilidad:

a) El Jefe Superior de Servicio emitirá y difundirá cada año al interior de la institución una resolución en la que defina los lineamientos para decidir fundadamente las recontrataciones en grado

superior y las alternativas de movilidad interna hacia funciones de mayor responsabilidad en la Contrata, los cuales deberán ajustarse a lo establecido en la ley N° 18.834.

b) El procedimiento señalará los plazos y criterios de evaluación que se considerarán para recontratar a los funcionarios en grado superior para el siguiente periodo o asignar funciones de mayor responsabilidad.

c) El procedimiento podrá considerar como criterios de evaluación, además de los informes de desempeño, la precalificación y la calificación final del funcionario, otros antecedentes relevantes para este propósito.

d) El área de Gestión de Personas o su equivalente será la encargada de administrar y difundir este procedimiento, realizando las evaluaciones que corresponda para finalmente hacer una propuesta fundada a la autoridad correspondiente.

e) Finalmente, el procedimiento debe resguardar que las recontrataciones en grado superior y las oportunidades de movilidad interna concilien las necesidades de la institución y el presupuesto, con las capacidades de Las personas

5) Capacitación y Formación

La inversión en capacitación se destinará prioritariamente a actividades que permitan fortalecer el desempeño de los funcionarios, el desarrollo institucional y asegurar el cumplimiento de la estrategia y misión institucional, contribuyendo cuando corresponda al logro de los estándares de calidad del servicio y satisfacción del usuario o beneficiario. Los Comités Bipartitos de Capacitación ya existentes en ceda institución, preservarán su rol asesor para apoyar y colaborar con la autoridad en el cumplimiento de esta Política.

La capacitación y el perfeccionamiento de los funcionarios se realizarán bajo criterios técnicos y de calidad, considerando los procesos de detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación de la capacitación según las siguientes orientaciones base:

a) Un proceso de "detección de necesidades de capacitación", el que considerará el análisis de la estrategia institucional, las necesidades de los usuarios o beneficiarios, los indicadores que midan la actividad principal de la institución, la información de la gestión del desempeño en general, entre otros.

b) Un "diseño y ejecución de las actividades de capacitación" que considere metodologías de enseñanza-aprendizaje pertinentes para resolver las brechas identificadas en el proceso de detección de necesidades, en el marco del presupuesto vigente.

c) La evaluación de la calidad de las actividades de capacitación ejecutadas, adecuados a la magnitud del presupuesto vigente. Esta evaluación al menos debe medir el aprendizaje de los funcionarios y la transferencia de dicho aprendizaje al desempeño en sus funciones. El Plan anual de implementación de la Política definirá gradualmente la cantidad de actividades de formación que serán evaluadas según estos parámetros.

d) Las orientaciones de los literales a), b) y c) serán exigibles a los proveedores externos de las actividades de capacitación en las respectivas bases de licitación, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de la provisión de estos servicios en beneficio de los funcionarios y la mejor gestión institucional.

6) Definición y actualización de perfiles

Los servicios podrán Incluir en su Plan anual de Implementación, uno o más programas de trabajo, ajustados al presupuesto institucional, para actualizar o definir sus perfiles o descripciones de funciones, identificando primero familias de dichas funciones y luego documentando un número razonable de perfiles. Esta actividad permitirá mejorar la planificación de tareas y cargas de trabajo de la institución, y entregará información relevante para los demás procesos de la Gestión de Personas.

Se recomienda avanzar primero por aquellos perfiles que la institución defina como prioritarios en virtud de criterios como la calidad y cantidad de Información que manejan, su impacto en los resultados de la institución, la variedad de habilidades que requieren, la cantidad de personas que tienen bajo su responsabilidad y el presupuesto asignado, entre otros.

7) Ambientes laborales

La Política enfatizará el cumplimiento de la normativa vigente respecto a probidad administrativa y establecerá orientaciones en materia de buenas prácticas laborales y no discriminación.

El Plan de implementación señalará las instancias para prevenir y denunciar hechos que puedan afectar la dignidad de las personas, sean ellas funcionarios públicos, beneficiarlos o usuarios de las prestaciones de la institución.

Cada institución realizará acciones de difusión de los procedimientos que en la materia se establezcan al interior de la Institución, con especial énfasis en la prevención. En este aspecto, se deberán tener en consideración los procedimientos al interior de la institución que tienen por objeto prevenir el acoso laboral y sexual.

Adicionalmente, se establecerán acciones para promover ambientes laborales saludables y desafiantes, que permitan fortalecer el compromiso de los funcionarios con la institución y optimizar el desempeño de la función pública.

Esta Política también procurará, en el marco de la responsabilidad por el ejercicio de la función pública, la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de los funcionarios, promoviendo de esta forma el desarrollo integral de las personas.

CARLOS WILLIAMSON BENAPRÉS
Director Nacional del Servicio Civil

ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Subdirector Desarrollo de Personas

iii) Instructivo Presidencial N° 2/2006, sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado

GAB. PRES. N° 002

ANT.: Medida N° 13 Plan 100 primeros días de Gobierno.

MAT.: Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado.

SANTIAGO, 15.06.2006

DE: PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

I. El artículo 1° de la Constitución Política de la República de Chile garantiza que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que el Estado debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos la mayor realización espiritual y material posible, asegurándoles el derecho a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Los numerales 2° y 3° del artículo 19 de la Constitución, garantizan a todas las personas la Igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, proscribiendo expresamente toda diferencia arbitraria, y el N° 16 del mismo artículo garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal.

Por su parte, el artículo 5° del texto constitucional establece el deber del Estado de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por ella misma, así corno por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

II. El principio de igualdad y, particularmente, de igualdad de trato, y la proscripción de toda discriminación en el goce y ejercicio pleno de las libertades y derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución chilena, han sido ampliamente desarrollados por el derecho internacional.

Las obligaciones contenidas en los tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos por Chile, obligan al Estado a adoptar medidas para hacer efectivos los derechos proclamados y las obligaciones contraídas.

Entre dichos compromisos se cuentan los que contempla la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile el 9 de diciembre de 1989.

Este acuerdo internacional fue adoptado teniendo en especial consideración que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana; reconociendo la importancia social de la maternidad; y teniendo en cuenta que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación.

En tal sentido, la referida Convención dispone en su artículo séptimo letra b), que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en Igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas en la totalidad de los planos gubernamentales.

También integran el conjunto de compromisos internacionales asumidos por Chile, las estipulaciones del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación, Incluido entre los convenios fundamentales de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

III. En el sector público, regido por el Estatuto Administrativo, se garantiza el acceso a la carrera funcionaria, así como la promoción y acceso a la capacitación, mediante concurso público, en el que pueden participar en Igualdad de condiciones todas las personas que cumplan los requisitos exigidos.

El inciso tercero del artículo 17 del Estatuto Administrativo prohíbe 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.

Por su parte, la ley N° 19.882 sobre Nuevo Trato Laboral y Alta Dirección Pública encomienda a la Dirección Nacional del Servicio Civil, entre otras, "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;".

IV. El gobierno ha resuelto asumir el desafío de avanzar sustantiva y cualitativamente en la profundización de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y se ha propuesto incentivar y facilitar el necesario salto cultural que requiere la cabal inserción de la mujer en el mundo laboral y profesional.

Tenemos una oportunidad histórica para ello, marcada por los enormes avances que homos experimentado en el actual período presidencial en el acceso de la mujer a los más altos cargos de responsabilidad gubernamental, los que debemos extender, a fin de propender a la representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de responsabilidad directiva.

De otro lado, los cambios experimentados tanto en las relaciones de trabajo como de familia, sugieren el desarrollo de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar responsabilidades laborales y obligaciones familiares. La compatibilización de la vida laboral y familiar constituye una preocupación creciente e Indispensable para asegurar a hombres y mujeres una participación más equitativa en el trabajo remunerado y en las responsabilidades familiares.

Las medidas que para tal fin se puedan adoptar favorecen el compromiso, el mejor desempeño Individual y el logro de los fines organizacionales. Además crean climas y entornos laborales más humanos, saludables y equitativos.

V. En mérito de todo lo anterior, y con la finalidad de dar pleno cumplimiento a las normas que rigen el quehacer público, de precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, y en especial, para garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares, he resuelto impartir las siguientes Instrucciones para la implementación del Código de Buenas Prácticas Sobre No Discriminación, cuya copia se adjunta:

1. El Código de Buenas Prácticas Sobre No Discriminación se aplicará a todos los organismos de la Administración Central del Estado. Para tal efecto, los Ministros, Subsecretarios e Intendentes deberán remitir el presente Instructivo y copla del Código adjunto, a todos los servicios y organismos de su dependencia o sector, velando por su adecuada difusión y conocimiento dentro de ellos y de sus propias reparticiones.

2. El respectivo Jefe Superior del Servicio o el Subsecretario, en su caso, elaborará un Plan Trienal de Buenas Prácticas, que Incorpore y desarrolle las directrices emanadas de este Instructivo Presidencial.
3. El Plan deberá especificar objetivos, metas, medidas, responsables, plazos, formas de implementación, y mecanismos de control y seguimiento.
4. La Dirección Nacional del Servicio Civil Impartirá instrucciones para la elaboración del Pian de Buenas Prácticas de los servicios públicos o ministerios y velará por el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.
5. Cada servicio público o ministerio deberá informar anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil sobre el cumplimiento del Plan de Buenas Prácticas.
6. La misma Dirección evaluará los grados de cumplimiento de los Planes, efectuará recomendaciones y observará incumplimientos en las metas propuestas. Además reconocerá públicamente a aquellos servicios que se destaquen por sus avances en el cumplimiento del presente Instructivo Presidencial.
7. La Dirección Nacional del Servicio Civil, remitirá anualmente un informe a la Presidenta de la República, sobre el desarrollo de los planes de cada servicio público o ministerio, en conformidad al presente Instructivo Presidencial.

Saluda atentamente e Ud.

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO

I. INTRODUCCION

1. Desde principios de la década pasada, los gobiernos democráticos han impulsado importantes reformas al Estado para adecuar nuestras instituciones a las exigencias propias de un Estado de Derecho y a los requerimientos del desarrollo económico y social del país.

2. La consolidación del sistema democrático y la modernización de nuestras instituciones han posibilitado mejores niveles de gestión pública, entre otros aspectos, en lo relativo al desarrollo de las personas, hombres y mujeres, ligadas al empleo público.

3. Los fuertes cambios experimentados en las relaciones sociales, familiares y laborales han sido objeto de preocupación y también de políticas públicas, entre otras razones, por sus impactos diferenciados en hombre y mujeres. La incorporación y participación laboral creciente de las mujeres; los cambios en las formas de organización familiar; el aumento de los hogares monoparentales a cargo de mujeres; la modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres; y las nuevas realidades del mercado del trabajo, nos impone el desafío de construir entornos laborales más productivos, humanos y justos, que favorezcan mayores grados de inclusión y cohesión social.

4. La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

5. Para ello el gobierno se comprometió, entre otras medidas, a dictar un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pueda ser adoptado voluntariamente por las empresas privadas.

6. Con este fin, en el mes de marzo del 2006, se constituyó la Comisión Gubernamental encargada de proponer un Código de Buenas Prácticas, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer e integrada, además, por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con la asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. OBJETIVOS

1. Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.

2. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos e la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

3. Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.

4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

5. Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

III. DIRECTRICES

1. Procesos de reclutamiento y selección.

a. Asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminación de ningún tipo.
b. Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.
c. En los procesos de reclutamiento y llamados a concurso no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.
d. Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.
e. Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.

f. En los concursos de ingreso, los vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos de los postulantes, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.

g. Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, los encargados del referido proceso deberán tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículo respectivo.

h. Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.

2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación:

a. Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.

b. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

c. Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.

d. Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como la no discriminación e igualdad de oportunidades en su plan anual de capacitación.

3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.

a. Propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión. Especial relevancia y cuidado adoptará el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, en la difusión de los concursos que se efectúen para la provisión de cargos con nivel de responsabilidad institucional, a fin de que lleguen al conocimiento oportuno de todos los funcionarios y funcionarias habilitados para concursar, en igualdad de condiciones.

b. Propender a una representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en la designación de jefaturas de los ministerios y servicios públicos no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública.

c. Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.

d. Precaver que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se funde en criterios distintos del mérito, evitando toda discriminación fundada en el sexo.

4. Condiciones de Trabajo

a. Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.

b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.

c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.

d. Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.

e. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales.

a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

b. Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.

c. Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.

d. Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares

a. Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

b. Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores

c. Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo

a. Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

b. Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.

c. Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.

d. Se deberé incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

e. Se deberá informar periódicamente al jefe de servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la junta calificadora.

iv) Instructivo Presidencial contenido en Oficio Gabinete Presidencial Nº 1598, de 30 de octubre 1995, sobre modernización de la capacitación[575]

GAB. PRES. N° 1598

ANT.: Acuerdo Gobierno-ANEF, Modernización de la Capacitación en el Sector Público.

MAT.: Lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación para el Sector Público.

SANTIAGO, 30.10.1995

DE: PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

A: SEÑORES DIRECTORES DE SERVICIOS

La modernización de las instituciones públicas constituye una de las más altas prioridades de las políticas de gobierno. la capacitación de los funcionarios públicos es un componente central de dicha política.

Teniendo en consideración la relevancia de esta materia, desde enero de 1995 en el marco del Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, ha funcionado un Comité Técnico conformado por los Ministerios del Interior, Hacienda, Trabajo y Previsión Social y Secretaría General de la Presidencia, que ha desarrollado un trabajo dirigido a formular las principales iniciativas y orientaciones para la modernización del sistema de capacitación en el sector público.

Parte de las conclusiones de este trabajo se encuentran contenidas en el Acuerdo suscrito entre el Gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), en junio del presente año.

575 Este oficio fue complementado por otro, de la misma fecha, de los Ministros del Interior, Hacienda, Secretario General de la Presidencia, Trabajo y Previsión Social, que a su vez incluye 3 anexos (puede revisarse en http://www.anef.cl/leyes/Oficio%20Circular%201.599.pdf).

En la perspectiva de dar a conocer a los servicios públicos los lineamientos centrales de la política de modernización del sistema de capacitación en el sector público, he encargado a los Ministros participantes del Comité Técnico la elaboración de una circular dirigida a los Ministros y Directores de servicios públicos.

El cumplimiento de las orientaciones contenidas en dicha circular forma parte medular de la política de mi Gobierno en pos de la modernización de la gestión pública y de la significación de los servidores públicos. Corresponde a cada servicio e institución pública materializar estas políticas de acuerdo a sus especificidades y necesidades propias.

Saluda atentamente a Ud.,

EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE,
Presidente de la República

b) Instrucciones de otras autoridades

i) Oficio N° 1.320/2015, del Ministro de Hacienda, que instruye el uso obligatorio del portal "Empleos Públicos" de la DNSC

OFICIO CIRC. N° 1.320

ANT.: Plan de Ejecución de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política del Gobierno.

MAT.: Instruye el uso obligatorio del Portal de Empleos Públicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil para la difusión de la oferta de empleos públicos.

SANTIAGO, 15.05.2015

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **JEFES/AS SUPERIORES DE SERVICIOS PÚBLICOS**

En el contexto del Plan de Ejecución de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política, recientemente aprobado por S.E. la Presidenta de la República, en el cual se define que el Ministerio de Hacienda "deberá hacer obligatorio el uso del portal Empleos Públicos, para acceder a cargos en las diferentes dependencias", a través del presente Oficio Circular se instruye a todos los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos de la Administración Civil del Estado, el uso obligatorio del Portal de Empleos Públicos, cuya página web es www.empleospublicos.cl, para la difusión de las convocatorias a concursos públicos y/o procesos de selección de personas.

Para el cumplimiento de lo anterior, corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil informar acerca de los procedimientos respectivos para la correcta utilización del referido Portal.

De igual manera, se deberá tener en consideración lo señalado en el Instructivo Presidencial N° 001 sobre "Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado", del 26 de Enero del 2015, en lo referido al apartado de Condiciones Laborales, donde se estipula que se deberán "generar las condiciones de amplia difusión de la oferta de empleo público, utilizando los canales específicos que se definan para tales efectos, preservando la mayor accesibilidad y universalidad posible". Lo anterior deberá permitir que los Servicios Públicos desarrollen acciones para mejorar los procesos de ingreso a la administración, factor fundamental en el diseño e implementación de políticas de gestión de personas, tarea en la cual estamos empeñados como Gobierno.

El uso del "Portal de Empleos Públicos" contribuirá a garantizar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, así como las condiciones relacionadas al desarrollo laboral, no conlleven discriminaciones de ningún tipo.

En la certeza que contaremos con su activa participación para la eficiente implementación del Plan de Ejecución de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política, les saluda atentamente,

RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

ii) Oficio N° 03/2016, del Ministro de Hacienda, con orientaciones para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos

OFICIO CIRC. N° 3

ANT.: Oficio Gabinete Presidencial N° 1025 de 2015.

MAT.: Planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos.

SANTIAGO, 10.02.2016

DE: MINISTRO DE HACIENDA

A: JEFES/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS

En el marco de la Agenda de Probidad del Supremo Gobierno depuesta a partir de mayo de 2015, del Protocolo de Acuerdo, suscrito en julio de 2015, entre la Asociación Nacional de Empleados (ANEF) y los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, en representación del Gobierno, y de acuerdo con la importancia de avanzar en el fortalecimiento de la función pública y de nuestro sistema institucional, informo a usted las orientaciones en orden a Iniciar el proceso de planificación para la implementación de Códigos de Ética en todas las Instituciones públicas.

Hago presente que, de conformidad con esta agenda, en el mes de noviembre de 2016 deben estar dictados los Códigos de Ética de cada servicio público.

Con dicho fin, S.E. la Presidenta de la República solicitó a la comisión UNCAC (Convención contra la Corrupción de Naciones Unidas), liderada por la Contraloría General de la República, en el marco del proyecto "Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC" (Agenda Anticorrupción-UNCAC 2015), que elaborara una propuesta de orientaciones y lineamientos generales que sirvan a

los servicios públicos en la elaboración de sus Códigos de Ética. Estas orientaciones lineamientos ya fueron remitidos por el ente contralor y deben servir de guía para la ejecución de este proceso.

Para el efectivo cumplimiento de esta iniciativa la Dirección Nacional del Servicio Civil tendrá la labor de gestionar y brindar el apoyo necesario a todos los servicios públicos en orden a implementar Códigos de Ética dentro de los plazos dispuestos en la Agenda de Probidad.

Un Código de Ética es una herramienta que permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes. Corresponde a la sistematización de aquellos valores y conductas que reflejan la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la institución, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios públicos. Asimismo, establece un marco da referencia respecto del actuar esperado, proporcionando un criterio claro y consensuado que permite a las personas adecuar su conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones.

Teniendo presente los elementos antes enunciados y la voluntad del Gobierno de avanzar en esta materia, los servicios públicos deberán desarrollar un plan de trabajo, que considere la participación de las asociaciones de funcionarios respectivas, con el propósito de dar cumplimiento a las orientaciones y actividades que a continuación se indican:

1) La Dirección Nacional del Servicio Civil, durante el mes de abril de 2016, desarrollará talleres de capacitación para los Jefes de División Jurídica y de Gestión de Personas de las instituciones que deben suscribir Códigos de Ética. Para efectos de lo señalado, antes del 15 de marzo, cada servicio público deberá indicar, al Director Nacional del Servicio Civil, el nombre del funcionario encargado de esta importante labor en su repartición y que deberá asistir al taller. Los talleres permitirán entregar las competencias necesarias para que cada organismo público diseñe e implemente su Código de Ética, a través de un proceso participativo que permita diagnosticar riesgos éticos, y establecer mecanismos de mitigación de los mismos.

2) En los talleres se entregará la agenda de trabajo, que incluirá los siguientes puntos a desarrollar:

- Definición de objeto y procesos críticos.
- Metodología de diseño del Código.
- Evaluación de vulnerabilidades.
- Redacción del Código.
- Sistema de seguimiento e integridad.

3) Para los mismos efectos, la Dirección Nacional del Servicio Civil, dispondrá en su sitio Web de las Instrucciones de implementación de los Códigos de Ética, los formatos de Códigos, ejemplos de matriz de riesgo de corrupción, líneas de consulta para los servicios, videos, noticias y otros documentos de consulta para que cada Servicio pueda Implementar correctamente el diseño de su Código.

4) El Código de Ética de una institución debe establecer los estándares, procedimientos y expectativas de los funcionarios y funcionarias con el fin de guiar su conducta y servir de referencia para tomar decisiones correctas, reflejando la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la organización, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios públicos. Se debe considerar que un Código de Ética es entendido como una herramienta que permite convenir participativamente entre todos los funcionarios de un servicio los estándares

éticos y legales que caracterizan a su institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes.

5) Con el objeto de aportar con los elementos jurídicos necesarios para la confección de los Códigos de Ética, se adjunta y pone a disposición de los servicios un compendio de las normas jurídicas que conforman el marco legal en la materia.

6) Para los efectos de llevar a cabo este proceso cada servicio público deberá arbitrar las medidas para diseñar y ejecutar un pian comunicacional y realizar el levantamiento de información necesaria.

Además de la metodología propuesta en el citado Oficio Nº 1025, de 2015, el proceso contempla revisiones que llevará a cabo la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conjunto con los servicios públicos, el cual incluye el seguimiento y monitoreo de la implementación y difusión de los Códigos de Ética a fin de lograr un proceso informado, eficiente y eficaz.

Este proceso responde a la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de nuestro sistema institucional, y la implementación de éstos Códigos de Ética constituye un gran paso en el cumplimiento de nuestra Agenda de Probidad.

Saluda atentamente a usted,

RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

iii) Oficio Circular Nº 78/2002 del M. de Hacienda, que establece modalidades a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios

OFICIO CIRC. Nº 78

MAT.: Establece modalidades a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios.

SANTIAGO, 23.12.2002

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

Ha sido preocupación permanente del Presidente de la República, mejorar y profundizar todas aquellas medidas que garanticen una administración del Estado sustentada en la observancia de los principios de responsabilidad control, probidad, transparencia y publicidad administrativa de sus actos. En este contexto, me ha instruido precisar los criterios que deben seguirse para las contrataciones a honorarios de personas naturales. Para tal efecto, en el marco de la Ley Nº 19.842, de Presupuestos para el Sector Público Año 2003, doy a conocer las orientaciones y normas que regirán a estas contrataciones

1.- Las autoridades y jefaturas encargadas de celebrar convenios a honorarios deberán ajustarse a las normas del Título III sobre Probidad Administrativa de la Ley Nº 18.575 (Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado); los artículos 10 de la Ley Nº 18.834 (Estatuto

Administrativo) y 33 del Decreto Ley Nº 249 (Escala Única de Sueldos), de 1974 o de los artículos 13 y 16 del Decreto Ley Nº 1.608, de 1976; Decreto Reglamentario Nº 98 de 1991 del Ministerio de Hacienda y demás disposiciones que complementan o reglamentan dichos textos legales. En especial, lo dispuesto en los artículos 13 y 22 inciso tercero de la Ley Nº 19.842, de Presupuestos para el Sector Público Año 2003.

Por otra parte, se reitera la vigencia del Oficio Circular Nº 42/41, de 1996, del Ministerio de Hacienda.

2.- La contratación a honorarios procederá cuando exista una imposibilidad de ejecución directa de la prestación por parte de la institución pública, de tal forma que con sus recursos humanos propios no tenga la capacidad técnica o la disponibilidad temporal para ejecutar eficiente y oportunamente los trabajos encomendados.

La labor que se contrate debe ser útil a la institución, por lo que su omisión o su deficiente cumplimiento han de acarrear un perjuicio al logro de sus fines y tareas.

3.- Previa a la contratación deberá acreditarse que existe un trabajo que es necesario realizar como también definir los requerimientos de competencia que deberá reunir el contratado. Procederá la contratación cuando las tareas requieran de una alta especialidad o experticia.

4.- Deberá acreditarse, en relación a las labores que se encomienden, la excelencia profesional de la persona contratada, tanto en su currículum académico y experiencia profesional, como otras características de idoneidad necesarias para garantizar un adecuado desempeño. La especialidad de la persona contratada debe guardar estricta relación con las funciones que se le encomienden.

5.- La contratación a honorarios procederá preferentemente en los siguientes casos:

a) Elaboración de estudios que sirvan de antecedentes para la decisión y ejecución de proyectos gubernamentales.
b) Realización de asesorías necesarias para la toma de decisiones por parte de las autoridades.
c) Peritajes técnicos e inspecciones que sirvan de base para controlar el estado de avance, pertinencia y calidad de planes, programas y proyectos.
d) La ejecución de programas, tareas o servicios de naturaleza temporal.
e) Cuando una ley expresamente autorice este tipo de contrato.

6.- Las autoridades responsables deberán abstenerse de contratar servicios a honorarios en los siguientes casos:

a) Ejecución de tareas o acciones permanentes y propias de cada servicio.
b) Contratación de personal para labores administrativas y de servicios menores.
c) Contratación de funciones directivas, con excepción de las que implican la coordinación de programas transitorios y aquellas en que la ley contemple con carácter de agentes públicos.
d) Pago de beneficios adicionales al personal de planta y a contrata que correspondan a las funciones idénticas del cargo que está desempeñando.

7.- Control Financiero de los honorarios. Se deberán respetar las siguientes normas:

a) El decreto o resolución que disponga una de estas contrataciones deberá identificar la fuente presupuestaria que las financian, la que puede provenir de:

a.1- Subtítulo 21 ajustado al límite de la Glosa correspondiente;

a.2- Subtítulos de Transferencias, para la administración de programas, indicando si corresponde o no a una autorización contenida en Glosa;

a.3- Subtítulo Inversión Real o Inversión Sectorial de Asignación Regional, solo cuando guarden relación directa, necesaria e integral con los requerimientos propios que demanda la ejecución física del proyecto de inversión respectivo.

b) La disponibilidad financiera para celebrar contratos deberá ajustarse a lo siguiente:

b.1- Cuando se impute al Subtítulo 21, Transferencias o Inversión Real o Inversión Sectorial de Asignación Regional, el decreto o resolución que disponga la contratación, deberá ser acompañado de un certificado que indique el monto comprometido y la existencia de la disponibilidad presupuestaria necesaria para cubrir dicho gasto.

b.2- Respecto de los contratos que se imputen a Transferencias o Inversiones deberá necesariamente existir la asignación correspondiente en el presupuesto respectivo, la que constituirá el límite de gasto máximo que se pueda destinar al efecto. La creación de estas asignaciones se sujetará a las normas presupuestarias que rijan esta materia.

b.3- Las decisiones de contratación a honorarios deberán sujetarse al presupuesto aprobado y a la planificación realizada según sus disponibilidades presupuestarias efectivas, no procediendo la suplementación de éstos para tales efectos.

8.- Control de incompatibilidades y conflictos de intereses

a) Previa a la contratación a honorarios deberá requerirse a las personas una declaración jurada simple, que indique si prestan servicios en cualquier calidad jurídica en otra repartición pública, individualizando al otro servicio, especificando la calidad jurídica con que laboran en él, el monto de los emolumentos correspondientes, las tareas encomendadas y la duración de sus servicios. Copia de estos antecedentes deberán remitirse a la Contraloría General de la República (Ver Anexo Nº 1).

Por otra parte, el servicio deberá requerir información a la persona sobre los contratos vigentes que haya celebrado con proveedores o contratistas o con instituciones privadas que tengan convenios para la ejecución de proyectos o se les haya otorgado transferencias, todo ello en relación con el mismo servicio.

b) Con los antecedentes antes señalados, el jefe del servicio deberá evaluar los posibles conflictos de intereses. Se entenderá que hay conflicto de intereses cuando las labores encomendadas en los diversos organismos pongan a la persona, a la que se han encomendado tareas en ambos, en situación de lesionar los objetivos de cualquiera de esas entidades o cuando sus propios intereses personales puedan pugnar con los de alguna de ella. A modo de ejemplo, existirá conflicto de intereses cuando la persona sea funcionario de otra institución o empresa sujeta a la fiscalización del servicio o tenga contrato con ella y cuando la persona sea empleado o preste servicios profesionales a una empresa proveedora o contratista de la institución. No procederá la contratación en caso de darse cualquiera de estas circunstancias u otras homologables.

c) De no existir conflicto de intereses y la persona tenga más de un contrato a honorarios con entidades públicas, el decreto o resolución que disponga la contratación requerirá ser visado por el Ministro respectivo. Asimismo, se requerirá igual visación cuando ésta tenga contratos con proveedores o contratistas o con instituciones privadas que ejecuten proyectos o tengan transferencias relacionadas con la institución contratante. No se requerirá dicha visación cuando se trate de labores de docencia ejercidas en instituciones de educación superior.

d) Los contratos a honorarios deberán contener cláusulas que dispongan la aplicación de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades administrativas, establecidas en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Nº 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado. (Ver Anexo Nº 2).

En consecuencia, los organismos públicos no podrán celebrar contratos de honorarios con las personas que tengan vigentes o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con ellos; con quienes tengan litigios pendientes salvo las excepciones dispuestas en la ley; con aquellos que tengan algún vínculo de parentesco establecido por la ley con las autoridades y los funcionarios directivos; y con las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito. Para estos efectos, los postulantes a un contrato de honorarios deberán prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentran afectos a estas inhabilidades. (Ver Anexo Nº1).

Por otra parte, quienes presten servicios a honorarios podrán realizar otras labores remuneradas, siempre que éstas sean conciliables con las primeras.

9.- Normas de Procedimiento

a) Los decretos o resoluciones que aprueben la contratación de personas naturales a honorarios cualquiera sea su imputación, deberán contar con la visación del ministerio correspondiente, para lo cual acompañarán un certificado emanado del órgano o servicio respectivo en que conste que el monto total comprometido se ajusta a la disponibilidad presupuestaria, y, en su caso, a la autorización máxima otorgada.

También se aplicará este procedimiento a las contrataciones en el mismo servicio conforme a lo dispuesto en la letra d) del artículo 81 de la Ley Nº 18.834.

Las visaciones que exige la Ley de Presupuestos serán efectuadas por el Subsecretario respectivo quien podrá delegar estas facultades en los Secretarios Regionales Ministeriales y, en el caso de los Gobiernos Regionales, en el propio Intendente.

b) Cada jefe de servicio informará a todos aquellos que laboren en él acerca de las inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones que establece la legislación tales como el Estatuto Administrativo, Ley de Probidad Administrativa (Ley de Bases) y las específicas contenidas en las leyes orgánicas del respectivo servicio. (Ver Anexo Nº 3).

d) Estructura y contenidos de decretos y resoluciones.

Los decretos o resoluciones que dispongan la contratación de honorarios contendrán, entre otros:

c.1.- Fuentes legales del contrato e imputación presupuestaria del gasto.

c.2.- Objeto del contrato, explicitándose los servicios y labores específicas que se encomiendan.

c.3.- Las condiciones en que se desempeñará el trabajo: montos a pagar, beneficios laborales adicionales, derechos y responsabilidades de las personas contratadas e informes sobre estados de avances y su duración.

Deberá establecer la forma y oportunidades en que se efectuarán los pagos por los servicios contratados.

Los beneficios adicionales, tales como feriado, licencias, permisos u otros solo procederán

en la medida que se cumplan con las exigencias legales y siempre que se concilien con la naturaleza de los servicios y la forma de prestarlos, y se fije una jornada de trabajo.

c.4.- Productos contratados y mecanismos de verificación (estudios, informes y otros).

Debe determinarse la autoridad a la que corresponderá controlar el cumplimiento del contrato.

c.5.- Disponibilidad financiera, certificada por el Subsecretario.

c.6.- Declaración de procedencia del contrato por inexistencia de conflicto de intereses e incompatibilidades, visada por el ministro respectivo, según corresponda.

10.- Programas Presupuestarios administrados en base a personal a honorarios

Las entidades que desarrollen programas presupuestarios, en que laboren mayoritariamente personas contratadas a honorarios, regularán a través de una resolución de carácter general las condiciones y modalidades a las cuales deberán sujetarse dichas contrataciones, tales como, procedimiento que se utilizará para la contratación, criterios para la fijación de las remuneraciones, responsabilidades a las cuales estarán afectos, mecanismos de control y evaluación de los servicios contratados. Podrán corresponder a los programas presupuestarios que se contienen en el listado del Anexo Nº 4.

De conformidad al inciso final del artículo 13 de la Ley de Presupuestos para el año 2003, este instrumento deberá ser dictado a más tardar el 6 de enero de 2003. (Ver Anexo Nº 5 que contiene los elementos básicos de esta regulación).

11.- En atención a lo expuesto, se solicita a los señores Ministros, Subsecretarios, Intendentes y Jefes de Servicios, tengan a bien, adoptar las medidas que conduzcan al respeto de los procedimientos señalados.

Saluda atentamente a Uds.,

NICOLÁS EYZAGUIRRE GUZMÁN

Ministro de Hacienda

ANEXO Nº 1[576]
MODELO DE DECLARACIÓN JURADA SIMPLE
(no requiere autorización notarial)

Fecha, _____

Sres.
Consignar Nombre de la Institución correspondiente
Presente.-

Nombres	Apellidos

Cédula de Identidad	Estado Civil	Profesión u Oficio

Para los efectos del artículo 5º de la Ley Nº 19.896, de 2003[577], declaro que presto servicios en las siguientes reparticiones públicas:

Nombre de la Repartición Pública	Calidad Jurídica (planta/ contrata/ honorarios)	Remuneración (indicar grado o remuneración bruta)	Labores contratadas	Duración

Asimismo, declaro que tengo contratos vigentes con proveedores o contratistas y/o con instituciones privadas que tienen convenios para ejecución de proyectos o se les hayan otorgado transferencias por esta repartición pública.

Individualización del contrato	Objeto del contrato	Duración

Por otra parte, declaro que no me encuentro afecto a ninguna de las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la Ley Nº 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, que a continuación pasan a expresarse:

NOTA IMPORTANTE:

a) Consignar las inhabilidades especiales a las cuales se sujetan los funcionarios del servicio contratante.

b) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con esta repartición pública.

576 La Circular Nº 78 contiene además los siguientes anexos que no se adjuntan: Anexo Nº 3 (Modelo de Circular sobre inhabilidades e incompatibilidades), Anexo Nº 4 (Nómina de Programas Presupuestarios) y Anexo Nº 5 (Contenidos básicos de resolución sobre contrataciones de personal a honorarios en programas presupuestarios).

577 El texto original pidió esta declaración para los efectos: "del artículo 13 de la Ley Nº 19.842 de Presupuestos para el Sector Público año 2003". Dado que esa disposición pasó a tener carácter permanente a través del art. 5º de la Ley Nº 19.896, de 2003, corresponde ajustar el texto de la forma que se indica arriba.

Tener litigios pendientes con esta institución, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más litigios pendientes, con este organismo público.

c) Tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive de este organismo público.

d) Estar condenado por crimen o simple delito.

Finalmente, declaro bajo juramento que estos antecedentes corresponden a la realidad.

Firma

ANEXO Nº 2
MODELO DE CLÁUSULA SOBRE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES (Artículos 54, 55, 56 Ley Nº 18.575)

De conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.896, de 2003[578], se establece la obligación de incorporar a los contratos de honorarios una cláusula que contenga las inhabilidades e incompatibilidades establecidas por los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

CLÁUSULA X: El contratado (o consignar la denominación que se le otorgue en el respectivo convenio) a través de declaración jurada señaló no estar afecto a ninguna de las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la Ley Nº 18.575, que pasan a expresarse:

NOTA IMPORTANTE:

e) Consignar las inhabilidades especiales a las cuales se sujetan los funcionarios del servicio contratante.

f) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el (CONSIGNAR EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE CELEBRA EL CONTRATO).

Tener litigios pendientes con la institución antes señalada, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

578 El texto original pidió incorporar esta cláusula conforme: "al inciso 9º del artículo 13 de la Ley Nº 19.842, de Presupuestos del Sector Público". Dado que esa disposición pasó a tener carácter permanente a través del art. 5° de la Ley N° 19.896, de 2003, corresponde ajustar el texto de la forma que se indica arriba.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más litigios pendientes, con el organismo público antes señalado.

g) Tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive del organismo público indicado en la letra b).

h) Estar condenado por crimen o simple delito.

CLÁUSULA XX: El contratado estará sujeto a lo establecido en el artículo 56 de la Ley Nº 18.575, que pasa a formar parte integrante del presente convenio.

iv) Oficio Circular Nº 3/2003 del M. de Hacienda, que complementa y aclara sentido y alcance del oficio circular Nº 78/02

OFICIO CIRC. Nº 3

ANT.: Oficio Circular Nº 78/02 de 23 de diciembre de 2002, del Ministerio de Hacienda.

MAT.: Complementa y aclara sentido y alcance del oficio circular Nº 78/02.

SANTIAGO, 17.01.2003

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

En atención a las diversas consultas que se han planteado a esta Secretaría de Estado por las Autoridades y servicios públicos en relación con la aplicación de la Circular Nº 78/02, se ha estimado conveniente precisar su objetivo y el contenido y alcance en las materias que se pasan a expresar:

1. El propósito de la Circular del antecedente ha sido la de reiterar a los organismos y servicios públicos las normas legales, reglamentarias e instrucciones que rigen las contrataciones a honorarios, incluidas las contenidas en la Ley de Presupuestos para el presente año (Ley Nº 19.842, artículo 13). Dicha Circular no agrega, por tanto, más normas, procedimientos y requisitos a los ya establecidos en la legislación vigente.

2. Entre las funciones para las que procede la contratación a honorarios contenidas en el Nº 5 del Oficio Circular 78/02, debe entenderse incluida también la prestación de servicios para cometidos específicos, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10 del Estatuto Administrativo. Se entiende por cometidos específicos, aquellas tareas concretas, puntuales, individualizadas en forma precisa, y circunscritas a un objetivo especial, las que pueden recaer incluso en labores permanentes y habituales de la institución.

3. Igualmente se reitera que, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley Nº 1.608, de 1976, respecto de los servicios afectos al Decreto Ley Nº 249/74, sobre Escala Única de Sueldos, puede disponerse la contratación sobre la base de honorarios de hasta 15 profesionales, técnicos o expertos por cada ministerio para realizar labores permanentes y habituales del servicio o institución a que sean asignados.

Asimismo, además podrán contratarse hasta otras 15 personas por cada ministerio, a contrata o sobre la base de honorarios, para labores de asesoría altamente calificadas. Adicionalmente estas contrataciones podrán incrementarse hasta en 5 personas para cada servicio dependiente o que se relacione con el Ejecutivo a través del respectivo ministerio.

4. Cabe precisar que el listado de casos en los que las instituciones deben abstenerse de contratar servicios a honorarios (Nº 6 de la Circular 78/02), no anula la vigencia de las situaciones en que estos sí proceden, que se encuentran contenidas en el numeral 5 de dicha Circular.

En consecuencia:

a) La elaboración de estudios, prestación de asesorías, peritajes e inspecciones y ejecución de programas, aun cuando estén asociados a tareas permanentes y habituales, no se encuentran comprendidas en el numeral 6 a) de la Circular 78/02, en la medida que correspondan a cometidos específicos, en los términos definidos en el Nº 2 de la presente Circular.

b) En cuanto al personal que se requiera para labores administrativas y de servicios menores, su contratación sobre la base de honorarios solo es factible para el cumplimiento de tareas o servicios de naturaleza no habitual o accidental, y para la realización de cometidos específicos.

c) Por otra parte, las limitaciones del Nº 6 letra b) de la Circular Nº 78/02 no son aplicables a las personas que se desempeñen en programas en los que mediante glosas presupuestarias se autorice la contratación de personal para su funcionamiento, o en programas que se hayan establecido o se justifique establecer con cargo al subtítulo 25, Transferencias Corrientes, en el presupuesto de la institución respectiva, en la medida que dicho personal sea inherente a la realización de los programas. En los casos en que cualquiera de estos programas funcione administrado mayoritariamente por personal a honorarios, debe darse cumplimiento a la obligación de dictar la resolución de carácter general que regule las condiciones y modalidades a las que deben sujetarse dichas contrataciones (Nº 11 de la Circular Nº 78/02 y artículo 13 de la Ley de Presupuestos).

d) Respecto de la contratación de personas en carácter de expertos para el cumplimiento de tareas de secretaría o apoyo administrativo, ésta es factible en la medida que el cometido mismo así lo justifique y explique, atendida su complejidad, y no solo por la calificación como experto que pudiera darle la autoridad administrativa.

5. Los programas presupuestarios que no se encuentren contenidos en el listado del Anexo 4 de la Circular 78/02 y que tengan las mismas características de aquéllos, deberán aplicar igual procedimiento al descrito en el Nº 11 de dicha Circular.

6. De conformidad con las normas generales y la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, durante el año 2003 podrán mantenerse o renovarse los contratos a honorarios celebrados con personas en que se presente la situación prevista en la letra b) del artículo 54 de la Ley de Bases de Administración del Estado, relativa a vínculos de parentesco con autoridades y funcionarios directivos del órgano o servicio, dejándose constancia de esta circunstancia en la declaración jurada correspondiente. En caso de ser necesario, la jefatura superior de la institución

destinará al contratado a una unidad en que no se dé una relación jerárquica de dependencia con el directivo con el cual esté relacionado. Por su parte, las nuevas contrataciones estarán afectas a dicha inhabilidad.

7. Procede dejar establecido que lo dispuesto en la presente Circular, en la Nº 78/02 y en el artículo 13 de la Ley de Presupuestos, no alteran los procesos usuales de la tramitación y pago de los contratos a honorarios, de conformidad con la normativa vigente.

8. Se reitera la necesidad de enviar oportunamente a tramitación ante la Contraloría General de la República los documentos correspondientes a las contrataciones que se suscriban.

Finalmente, se comunica que toda consulta sobre la aplicación de estas Circulares deberá dirigirse a los Jefes de los Sectores de la Dirección de Presupuestos que correspondan a los respectivos órganos y servicios.

Saluda atentamente a Uds.,

NICOLÁS EYZAGUIRRE GUZMÁN
Ministro de Hacienda

v) Oficio Circular Nº 1/2017, del M. de Hacienda, que establece normas a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios

OFICIO CIRC. Nº 1

MAT.: Establece normas a que deberán ajustarse las contrataciones a honorarios.

SANTIAGO, 03.01.2017

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

Con el propósito de mejorar y profundizar todas aquellas medidas que garanticen una administración del Estado sustentada en la observancia de los principios de responsabilidad, control, probidad, transparencia y publicidad administrativa de sus actos, es conveniente precisar los criterios que deben seguirse para las contrataciones a honorarios de personas naturales. Para tal efecto, entregamos las siguientes orientaciones que regirán estas contrataciones durante el año 2017, sin perjuicio de las normas vigentes sobre estas materias.

1. En los contratos que se celebren para la prestación de servicios, la determinación de los honorarios deberá ser consistente con el nivel académico, los años de experiencia de la persona y la función encomendada quien se contrate bajo dicha modalidad. Con todo, en ningún caso los montos brutos mensuales de los honorarios de personas naturales podrán superar el 90% de la remuneración bruta mensualizada del correspondiente Jefe Superior de Servicio.

2. No podrán reajustarse los contratos del personal a honorarios que se renueven para el año 2017, cuya renta promedio mensual bruta durante el año calendario 2016 haya sido igual o superior a $4.888.889-. En el caso que la renta antes señalada sea inferior a la mencionada cantidad, los contratos sólo podrá reajustarse en un porcentaje que no exceda el reajuste general del Sector Público vigente al 1 de diciembre de 2016, y en ningún caso la renta así reajustada podrá significar, en promedio durante el año 2017, una cantidad bruta superior a $4.888.889.- mensuales.

3. La Dirección Nacional del Servicio Civil será la encargada de monitorear el cumplimiento de lo indicado en el presente Oficio, para lo cual podrá solicitar a las autoridades correspondientes los antecedentes necesarios para informar periódicamente al Ministerio de Hacienda. Además, dicha Dirección publicará en su página web institucional informes trimestrales sobre el estado de cumplimiento del presente Oficio Circular.

En atención a lo expuesto, solicitamos a los Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes y Jefes Superiores de Servicio, tengan a bien adoptar las medidas necesarias para dar cumplimento al presente Oficio Circular y de todas aquellas instrucciones que sobre la materia ha emitido esta Secretaría de Estado.

Saluda atentamente a Uds.

RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

vi) Oficio Circular N° 6/2017, del M. de Hacienda, sobre instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la Ley N° 20.981, sobre traspaso de personal a honorarios a contrata

OFICIO CIRC. N° 6

ANT.: Artículo 24 de la Ley N° 20.981 y Artículo 18 de la Ley N° 20.948.

MAT.: Instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la Ley N° 20.981 sobre traspaso de personal a Honorarios a Contrata modificando la dotación máxima de personal; y del artículo 18 de la ley N° 20.948, sobre reposición de vacantes a contratas que se produzcan por la aplicación de dicha ley.

SANTIAGO, 06.04.2017

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 24 de la ley N° 20.981, Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017, y al artículo 18 de la ley N° 20.948, durante el año 2017 los ministerios y servicios deberán sujetarse a las siguientes instrucciones:

1. Instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la ley N° 20.981, Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017.

1.1. Los servicios podrán solicitar a la Dirección de Presupuestos la modificación del límite máximo de la dotación de personal fijada en las respectivas glosas presupuestarias con cargo a una modificación equivalente en el número de personas contratadas a honorarios, fijado en las glosas presupuestarias correspondientes, asociadas a los Subtítulos 21 y 24. Los cupos a contrata que se generen sólo podrán ser utilizados para nombrar a las personas que previamente se encontraban contratadas a honorarios por el mismo Servicio y cuyos cupos fueron reducidos en virtud de lo señalado en el párrafo anterior, siguiendo el procedimiento que a continuación se indica. En todo caso, los funcionarios que cambien de calidad jurídica de acuerdo al mecanismo regulado por la presente instrucción, mantendrán sus remuneraciones brutas, definidas según se detalla en el punto 1.5. del presente oficio.

El número máximo de personas que podrá modificar su calidad jurídica de honorario a suma alzada a contrata será de 8.000 para el año 2017.

1.2. Sólo podrán pasar a ser contratados bato la modalidad a contrata los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:

a. Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija el respectivo Servicio.

b. Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.

c. Que tengan una antigüedad continua en el Servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero de 2017, a jornada completa, y tengan un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.

d. Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.

1.3. Los servicios e Instituciones públicas que soliciten modificar sus glosas para los fines antes señalados, deberán remitir, a más tardar el 31 de mayo de 2017, mediante oficio dirigido al Director de Presupuestos, una nómina con todos los potenciales honorarios que pudieran ser traspasados a la contrata y que cumplan las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Una vez recibidos los respectivos oficios, la Dirección de Presupuestos evaluará los antecedentes y determinará la procedencia de las solicitudes

Realizada la evaluación anteriormente Indicada, mediante oficio del Director de Presupuestos, se informará al respectivo Jefe de Servicio si su solicitud fue acogida o rechazada. En caso de que fuese acogida, total o parcialmente, se indicará el número de cupos en que será aumentada la dotación máxima para el traspaso y la equivalente disminución de la cantidad de honorarios.

Los ajustes derivados del aumento máximo de la dotación serán establecidos por medio de decretos del Ministerio de Hacienda, dictados conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del D.L. N° 1.263, de 1975.

1.4. Con posterioridad a la dictación de los decretos que modifiquen la dotación máxima de personal, cada Jefe de Servicio deberá asignar los cupos autorizados por la Dirección de Presupuestos y que se reflejan en las respectivas glosas presupuestarias modificadas, a través de la disminución de cupos de contratación a honorarios y aumento en la dotación máxima de personal. Los nuevos cupos en la dotación máxima deben ser asignados exclusivamente a los contratados a honorarios anteriormente indicados, e individualizados en las nóminas señaladas con ocasión de estas instrucciones.

A más tardar el 28 de abril de 2017, los Jefes de Servicio, mediante resolución, determinarán los criterios de priorización del personal que cambiará de calidad jurídica de honorario a contrata, considerando a lo menos la mayor antigüedad de la persona contratada a honorarios en el Servicio cumpliendo cometidos específicos de naturaleza habitual en la Institución. Para efectos de contabilizar la antigüedad, se podrán considerar también los perlados contratados en el servicio bajo otra calidad jurídica.

En caso que algún trabajador no acepte traspasar su calidad jurídica de honorarios a la contrata, el respectivo Jefe de Servicio deberá ofrecer el cupo a quien le siga en la nómina según los criterios de priorización establecidos en la respectiva resolución hasta completar los cupos que le han sido asignados a su Servicio. Si, no obstante lo anterior, el Jefe de Servicio verifica que en su institución no se utilizará el total de cupos que le han sido asignados, deberá comunicarlo mediante oficio dirigido al Director de Presupuestos a más tardar el 31 dc agosto de 2017. En esos casos, el Director de Presupuestos informará mediante oficio la reasignación de dichos cupos a otros Servidos.

Las contrataciones deberán realizarse mediante resoluciones dictadas por el Jefe de Servicio, cumpliendo las formalidades dispuestas por la ley.

1.5. Para el traspaso de calidad jurídica y fijación del grado de asimilación se estará a los siguientes criterios, cuando corresponda:

a. Se deberá mantener la renta bruta que perciben actualmente los funcionarios que se traspasen, asimilándose al grado más cercano en la contrata que no signifique reducción de su renta bruta.

b. Para determinar el grado de asimilación en la escala de sueldo de la respectiva institución, deberán considerarse los componentes remuneracionales brutos mensualizados asignados al grado más cercano a la renta bruta mensual del honorario.

c. Para lo anterior, se considerarán los componentes remuneracionales a que tenga derecho el funcionario conforme a la normativa vigente y a los requisitos exigidos para su otorgamiento, en la respectiva institución. Un ejemplo de remuneración que no forma parte de la asimilación, es el Incremento colectivo de la ley Nº 19.553, que conforme a los requisitos exigidos por la normativa vigente, el funcionario no tiene derecho a ella durante el año en que se efectuó la contratación.

d. Respecto de los aportes de cargo de los empleadores, ellos no forman parte del cálculo de asimilación, por lo que el mayor costo que se genera producto del aumento del personal a contrata será de cargo de la institución, Entre estos costos se considerarán: la ley Nº 16.744, de seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Seguro de Invalidez y Sobrevivencia; Aporte a bienestar; Aporte al fondo de retiro de la ley Nº 19.882, según corresponda.

2. Instrucciones para la aplicación, durante el año 2017, del artículo 18 de la ley N° 20.948, sobre reposición de vacantes a contrata que se produzcan por la aplicación de la citada ley.

Las instrucciones que a continuación se Indican, son aplicables a los servicios que se encuentren afectos a lo dispuesto en la ley N° 20.948. En el caso que durante el año 2017 se produzcan vacantes de empleos a contrata afectos a la dotación máxima de personal fijada en la Ley N° 20.981, por la dejación voluntaria de los cargos que realicen los funcionarios a contrata que se acojan a la mencionada ley, dichas vacantes, sólo podrán reponerse modificando la calidad jurídica de los contratos a honorarios a personal a contrata reduciéndose por el solo ministerio de la ley el número de honorarios fijados en las glosas presupuestarias del respectivo servicio, en igual cantidad.

Lo anterior se formalizará, mediante una resolución del jefe de servicio respectivo, cuya copia deberá ser remitida a la Dirección de Presupuestos, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación de b resolución correspondiente.

Para efectos de lo dispuesto en este numeral, sólo podrán pasar a la modalidad de contrata, los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:

- Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija al respectivo Servicio.

- Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.

- Que tengan una antigüedad continua en el servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero del año en que se produzca la vacante, a jornada completa, y tengan un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.

- Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.

En todo caso, los funcionarios que cambien de calidad jurídica de honorarios a personal a contrata, de acuerdo al mecanismo regulado en este numeral, mantendrán sus remuneraciones brutas según lo indicado en el numeral 1.5 anterior.

Los traspasos de honorarios a contrata que se produzcan con motivo del artículo 18 de la ley N° 20.948 son adicionales a los 8.000 cupos fijados en la ley de Presupuestos para el año 2017.

En caso de quedar cupos disponibles para empleos a contrata luego del proceso anteriormente señalado, éstos podrán reponerse previa autorización de la Dirección de Presupuestos.

Para efectuar las reposiciones conforme a este numeral, la institución respectiva deberá contar con disponibilidad presupuestaria suficiente para financiar dichas reposiciones, lo que será certificado por la autoridad del servicio, sobre la base del informe de la unidad de finanzas. Tal certificación se acompañará al respectivo acto administrativo. El acto administrativo que disponga la reposición deberá contener la identificación de los decretos o resoluciones de cesación de funciones en que se fundamenta.

3. Publicidad y Transparencia Activa

Los servicios públicos afectos a las presentes Instrucciones deberán reflejar en sus respectivas páginas web institucionales el resultado de la Implementación de lo dispuesto en los numerales 1 y 2 antes indicados, de conformidad a lo establecido en el artículo 7 letra d) de la ley N° 20.285, identificando los cambios realizados en virtud de los artículos 24 de la ley N° 20.981 y 18 de la ley N° 20.948, según corresponda.

Saluda atentamente a Uds.

RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

vii) Oficio Circular N° 35/2014, del M. de Hacienda, que entrega orientaciones generales a los jefes de servicios sobre el proceso de renovación del personal a contrata

OFICIO CIRC. N° 35

ANT.: Artículo 10° del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

MAT.: Orientaciones Generales a los Jefes de Servicios sobre proceso de renovación del personal a contrata.

SANTIAGO, 13.11.2014

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

En conformidad a la normativa legal relativa a los procesos de renovación del personal que se desempeña en calidad de contrata en los distintos Ministerios y Servicios públicos, y con la finalidad de lograr una gestión eficiente y de calidad en la prestación de servicios para los ciudadanos, así como promover un ambiente laboral que favorezca estos procesos, se ha estimado conveniente impartir las siguientes orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio:

1. Las eventuales no renovaciones de las contratas deben estar limitadas sólo a casos debidamente fundados y acreditables sobre la base de que concurran criterios objetivos, que impidan discriminaciones arbitrarias en el ejercicio de las facultades correspondientes.

2. Los criterios para la eventual no renovación del personal a contrata deben basarse en fundamentos obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño de los(as) funcionarios(as), o en su defecto, en la no continuidad de los programas o planes para los cuales prestan servicios en la respectiva Institución.

3. En caso de la no renovación de contratos, los Jefes Superiores de Servicio deberán expresar al funcionario o funcionaria en forma personal el motivo de su cese de funciones con al menos 30 días de anticipación, otorgando las facilidades respectivas para que puedan hacer uso de su feriado legal pendiente y procurando dar especial atención a los años de servicio, situaciones de funcionarios(as) en edad de jubilar o próximos a cumplirla, o con enfermedades graves, catastróficas y/o terminales.

4. Finalmente, se debe mantener el proceso de reconsideración de las decisiones en aquellos casos en que existan nuevos antecedentes o circunstancias que no fueron ponderadas en su momento, y que ameriten una revisión de la decisión de no renovación, instancia en la que deberán participar las Asociaciones de Funcionarios formalmente constituidas, de conformidad a los dispuesto en la ley N°19.296 de 1994.

Saluda atentamente a Ud.,

ALBERTO ARENAS DE MESA
Ministro de Hacienda

viii) Oficio Circular N° 31/2015, del M. de Hacienda, que hace seguimiento a la implementación de las orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre proceso de renovación del personal a contrata

OFICIO CIRC. N° 31

ANT.: Artículo 10° del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

MAT.: Seguimiento de implementación de las orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre proceso de renovación del personal a contrata.

SANTIAGO, 14.12.2015

DE: **MINISTRO DE HACIENDA**

A: **SEÑORES MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIOS**

En conformidad a la normativa legal relativa a los procesos de renovación del personal que se desempeña en calidad de contrata en los distintos Ministerios y Servicios públicos, y con la finalidad de lograr una gestión eficiente y de calidad en la prestación de servicios para los ciudadanos, así como para promover un ambiente laboral que favorezca estos procesos, se ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones a los Jefes Superiores de Servicio:

1. Se reitera que se encuentran plenamente vigentes las Orientaciones Generales a los Jefes de Servicios sobre proceso de renovación del personal a contrata, impartidas mediante Oficio Circular N°35, de 2014, del Ministerio de Hacienda.

2. Asimismo, también se deben tener presente en estos procesos, los principios orientadores del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de enero de 2015, incluyendo los referidos a participación de las asociaciones de funcionarios, según lo establece el numeral 4 de dicho instructivo.

3. En el caso particular del personal que se encontrase afecto a algún tipo de fuero laboral, deberá procederse de acuerdo a la normativa vigente para cada uno de ellos.

4. La Dirección Nacional de Servicio Civil será responsable de verificar el cumplimiento de las instrucciones relativas al proceso de renovación del personal a contrata, para lo cual solicitará la información pertinente a los servicios públicos respectivos, con el fin de informar periódicamente a las autoridades que corresponda.

Saluda atentamente a Uds.

RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

ix) Oficio N° 24.143/2015 (CGR), que imparte instrucciones para la atención de solicitudes de dictámenes

Que para el mejor cumplimiento de sus atribuciones, la Contraloría General ha estimado necesario impartir nuevas instrucciones para la atención de solicitudes de pronunciamiento jurídico -en adelante consultas- relativas a la interpretación de la normativa que rige a los Órganos de la Administración del Estado, así como de la juridicidad de sus actos y actuaciones materiales.

Por tal motivo, para la atención de las consultas que se formulen a esta Contraloría General de la República se estará a las siguientes instrucciones:

I. CONSULTAS DE ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

1° Deben emanar del respectivo Ministerio. Subsecretaría, Intendencia, Gobernación, Municipalidad o de la jefatura superior del Servicio o autoridad con potestades desconcentradas o delegadas.

2° Deben indicar los antecedentes de hecho y de derecho que sean necesarios para la debida y oportuna resolución del asunto respectivo. Para ello, se acompañará un informe jurídico fundado de la Fiscalía, Departamento o Asesoría Jurídica del respectivo órgano, salvo razones calificadas que deberán expresarse en la consulta.

3° Deben decir relación con materias que sean de competencia de la entidad recurrente o que incidan directamente en el cumplimiento de sus funciones, y con asuntos específicos y concretos que estos órganos deban resolver.

4° Deben especificar de manera clara y precisa las peticiones que se formulan.

II. CONSULTAS DE PARTICULARES –EN FORMA PERSONAL O BAJO CUALQUIER FORMA ASOCIATIVA QUE RECONOZCA EL DERECHO NACIONAL–, DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

1º Deben realizarse por escrito, en soporte papel o por los medios electrónicos dispuestos al efecto.

2º Deben contener el nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de su apoderado y el instrumento que dé lugar a esa representación. Asimismo, deberán ser firmadas por el solicitante o acreditar la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio habilitado.

3º Deben señalar el medio preferente o el lugar para ser notificado de los pronunciamientos que se emitan.

4º Deben referirse a asuntos en los cuales tengan derechos o intereses específicos, individuales o colectivos.

5º Deben indicar el Órgano de la Administración del Estado, autoridad o funcionario a que se refieren.

6º Deben señalar los hechos y razones que motivan su solicitud y las peticiones concretas que se formulan, de manera clara y precisa.

7º Las formuladas por asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado relativas al recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo, deberán acompañar la solicitud de representación del asociado, en los términos previstos en la ley Nº 19.296.

8º Las de funcionarios públicos que correspondan a reclamos regulados en la ley, deberán ajustarse a las disposiciones respectivas.

III. REGLAS COMUNES

En caso de incumplimiento de alguna de las instrucciones precedentes, la Contraloría General podrá, según corresponda, abstenerse de conocer el asunto, solicitar la aclaración de la consulta, remitir los antecedentes a la autoridad competente, archivarlo o, si lo estima pertinente atendida su naturaleza y circunstancias, pronunciarse sobre la materia que ha sido puesta en su conocimiento.

Se dejan sin efecto las instrucciones contenidas en el oficio Nº 24.841, de 1974, y toda otra anterior sobre la materia.

Transcríbase a las Contralorías Regionales, a las Divisiones y a la Fiscalía de esta Contraloría General, y publíquese en el sitio web institucional.

Saluda atentamente a Ud.,

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
Contralor General de la República

x) Oficio N° 85.700, de 28.11.2016, de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones y establece criterios complementarios para la aplicación de los dictámenes Nos 22.766 y 23.518, ambos de 2016 y de la misma Contraloría

Con motivo de la emisión de los dictámenes N°s 22.766 y 23.518, ambos de 2016 y de este origen, esta Contraloría General, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones y fijar criterios complementarios en relación con tales pronunciamientos.

I.- ASPECTOS PRELIMINARES.

El dictamen N° 22.766, de 2016, resolvió, en el ámbito municipal, que la recontratación reiterada de los empleados afectados, tornó en permanente y constante la mantención del vínculo de los mismos, lo que determinó, en definitiva, que los municipios involucrados incurrieran en una práctica administrativa que generó para los recurrentes una legítima expectativa que les indujo razonablemente a confiar en la repetición de tal actuación.

Indica asimismo ese documento que al ser renovada durante 15 y 4 años, en cada caso, la vinculación de los municipios con los peticionarios, a estos últimos les asistió -al amparo de los principios que indica- la confianza legítima de que serían recontratados para el año 2016, añadiendo que la mencionada confianza legítima se traduce en que no resulta procedente que la Administración pueda cambiar su práctica, ya sea con efectos retroactivos o de forma sorpresiva, cuando una actuación continuada haya generado en la persona la convicción de que se le tratará en lo sucesivo y bajo circunstancias similares, de igual manera que lo ha sido anteriormente.

Por ello, concluye que teniendo en cuenta que las reiteradas renovaciones de las contrataciones -desde la segunda renovación al menos-, generan en los servidores municipales que se desempeñan sujetos a esa modalidad, la confianza legítima de que· tal práctica será reiterada en el futuro. De este modo, para adoptar una determinación diversa, es menester que la autoridad municipal emita un acto administrativo que explicite los fundamentos que motiven tal decisión.

Por su parte, el dictamen N° 23.518, de 2016, estableció que el término anticipado de una designación a contrata dispuesta con la fórmula "mientras sea necesarios sus servicios", debe materializarse por un acto administrativo fundado, correspondiendo, por tanto, que la autoridad que lo dicta exprese los motivos -esto es, las condiciones que posibilitan y justifican su emisión-, los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado su decisión, sin que sea suficiente la simple referencia formal, de manera que su sola lectura permita conocer cuál fue el raciocinio para la adopción de su decisión.

II.- ATRIBUCIONES DE LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE NO RENOVACIÓN Y TÉRMINO ANTICIPADO.

Cabe destacar que los citados dictámenes no afectan las facultades que tienen las autoridades respectivas en torno a las contratas -u otras figuras de designación semejantes-, en particular, en cuanto a la atribución de decidir su no renovación o el término anticipado de aquéllas en que rija la cláusula antes referida u otra similar, de conformidad con las disposiciones legales respectivas.

En efecto, los aludidos pronunciamientos, y por las razones que en ellos se exponen, solo han resuelto que la decisión de no renovar o desvincular al funcionario antes del vencimiento del plazo de la designación, debe materializarse a través de un acto administrativo fundado.

De igual manera, de forma alguna puede entenderse que los dictámenes de que se trata limitan las potestades que tienen las superioridades para incorporar al organismo funcionarios a contrata -o bajo otra figura de designación semejante-, determinar su grado remuneratorio y, en general, ejercer todas las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico respecto del personal de su dependencia.

III.- ESTATUTOS AFECTOS AL CRITERIO DEL DICTAMEN N° 22.766, DE 2016.

Considerando que el dictamen N° 22.766, de 2016 resuelve la situación de funcionarios que se encontraban en calidad de contrata a la data de su cese, y sin perjuicio de otras precisiones que más adelante se desarrollan en torno a la extensión y naturaleza de las vinculaciones previas que sirvan para generar la expectativa de la renovación, el criterio contenido en dicho pronunciamiento es aplicable a todas aquellas designaciones de funcionarios, de carácter temporal, susceptibles de ser renovadas por decisión de la autoridad (dictamen N° 58.864, de 2016), y que no correspondan a suplencias o modalidades de reemplazo de otros Servidores.

Así, el criterio del dictamen N° 22.766, de 2016, debe aplicarse a los funcionarios que han sido designados en empleos a contrata y otras figuras de designación semejantes regidos por los siguientes textos y normas legales:

- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
- Artículo 13 del decreto ley N° 1.608, de 1976.
- Leyes N°s 15.076 y 19.664, relativas a profesionales funcionarios.
- Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- Decreto con fuerza de ley N° 2, de 1968, del ex Ministerio de Interior, Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, en lo relativo al personal contratado por resolución (CPR).
- Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile, en lo relativo a empleos a contrata y trabajadores a jornal de esa institución policial.
- Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del. Ministerio de Defensa Nacional Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, relativo al personal a contrata (PAC).

El criterio no rige, en cambio, en aquellos casos en que la preceptiva que regula el empleo:

a) contemple un régimen especial de renovación que limite el número de éstas, como acontece, por ejemplo, con los empleos a contrata de la Etapa de Destinación y Formación a que se alude en el artículo 6° de la ley N 19.664;

b) establezca un efecto particular para los casos de renovaciones o prestación de servicios por sobre el plazo del contrato, como sucede, por ejemplo, con el artículo 159, N° 4, inciso final, del Código del Trabajo, y con el artículo 2° del decreto N° 587, de 1972, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento del Personal a Jornal y Obreros a Trato de las Fuerzas Armadas que transforman en indefinido un contrato si se presentan determinadas circunstancias, o

c) corresponda a designaciones que el ordenamiento jurídico que las regula contemple para el reemplazo de otros servidores, como sucede con los contratos de reemplazo del sector salud (incluido el municipal) y docente, o sin ser concebidas para aquel fin específico; sean dispuestas expresamente para el reemplazo de otro servidor.

IV.- CONTENIDO, CONTINUIDAD Y EXTENSIÓN DE LAS DESIGNACIONES A CONTRATA QUE GENERAN LA CONFIANZA LEGÍTIMA.

Sin perjuicio de lo que se dirá acerca de los efectos de la aplicación del dictamen N° 22.766, de 2016, que importa el deber de la Administración de renovar el vínculo entre el funcionario y el respectivo organismo en aquellos casos en que opere la confianza legítima en los términos señalados en dicho pronunciamiento, resulta necesario referirse a las condiciones que deben reunir las vinculaciones previas para generar dicha confianza.

Sobre el particular, se debe anotar que el señalado dictamen arriba a las conclusiones reseñadas en el apartado I del presente documento en relación con sucesivas designaciones a contrata, por lo que aquellas sólo aplican para ese tipo de vinculaciones -o contrataciones similares, aun cuando no tengan la misma denominación- y no para los contratos a honorarios.

Conviene advertir que para los efectos del presente documento se utilizan indistintamente las expresiones renovación o prórroga para referirse a aquéllas situaciones en que, sin solución de continuidad, se mantiene entre la Administración y uno de sus servidores un vínculo funcionarial a contrata o bajo alguna figura semejante de empleo transitorio.

En este contexto es procedente considerar que el deber de renovar una contrata en el evento que esta no haya sido prorrogada sin explicitar las razones tenidas en consideración para ello, deriva de una actuación previa por parte de la Administración, en orden a requerir reiteradamente los servicios de una persona, por un periodo tal que hace suponer que dicha conducta seguirá repitiéndose.

Así, no resulta relevante si las vinculaciones previas lo son por contratas que difieren de aquella que no fue prorrogada -y que por aplicación del dictamen deberá renovarse-, ya sea en la planta de asimilación, en el grado o en la función específica asignada, entre otras.

Lo importante para este fin es que de manera constante y reiterada un organismo de la Administración del Estado haya requerido los servicios personales de un funcionario a través de designaciones a contrata, lo que hace suponer que, salvo que medie una razón plausible, la última designación a contrata que el interesado sirvió será renovada por toda la anualidad siguiente; en el mismo grado y estamento.

Luego, y en lo que se refiere a la continuidad de la relación previa, es dable señalar que la confianza legítima, de que trata el dictamen N° 22.766, de 2016, sólo podrá generarse en la medida que no haya interrupción entre una designación y la siguiente, ya que la existencia de algún lapso de alejamiento genera por esencia una duda razonable en torno a la mantención de esa relación funcionarial y, por lo mismo, se opone a la confianza legítima.

Finalmente, en cuanto a la duración que ha de tener cada una de las contratas previas y la extensión total del lapso necesario para provocar la anotada confianza, se debe señalar, de manera preliminar, que el ya citado pronunciamiento, teniendo en consideración los 15 y 4 años de sucesivas designaciones a contrata de las personas cuya situación analizó, resolvió que a lo menos desde la segunda renovación se genera en el servidor la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro.

Luego, se debe tener presente que conforme se dispone en los artículos 3°, letra c), y 10 de la ley N° 18.834, y artículos 2° y 5°, letra f), de la ley N° 18.883, los empleos a contrata son aquellos de carácter transitorio de una dotación y deben ser dispuestos por un plazo que puede extenderse sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y, por lo mismo, su duración puede corresponder, a lo sumo, a un año calendario.

Tal preceptiva, contenida en los dos cuerpos estatutarios de mayor generalidad, esto es, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se replica, en términos semejantes, en otros textos estatutarios, como acontece con aquellos que rigen en las fuerzas de orden y seguridad.

En este contexto, y en los términos señalados en el dictamen N° 22.766, de 2016, cabe colegir que la práctica que genera la confianza legítima está determinada por una extensión de tiempo que alcanza más de dos años:

En efecto, y considerando la situación de hecho referida en ese pronunciamiento, fue la segunda renovación de una designación a contrata anual la que generó en los recurrentes la legítima confianza de que concluido el término de esta última, se iba a proceder a una nueva renovación o prórroga por igual lapso.

Así, en el evento que una persona sea designada a contrata, por primera vez, luego que haya comenzado el año respectivo (incluso en diciembre), se entenderá que hubo una primera renovación anual si dicha vinculación se extiende por todo el año calendario siguiente (ya sea en virtud de una sola designación o de varias sucesivas y continuas), entendiendo que existe una segunda renovación de dicho nexo funcionarial si este abarca toda la anualidad subsiguiente, en los términos aludidos, de lo dual se colige que deberá haber transcurrido más de dos años para invocar la confianza de una nueva prolongación anual de su designación (aplica dictamen N° 70.966, de 2016).

En este orden de ideas, y considerando que un servidor puede ser objeto de múltiples y sucesivas designaciones a contrata por tiempos menores a un año calendario (por ejemplo, sólo por algunos meses), se debe aclarar que son útiles para efectos de entender una continuidad en el vínculo que hace nacer la aludida confianza los diferentes periodos inferiores a un año, pero continuos, desempeñados a contrata, en la medida que el lapso total de esas designaciones abarque más de dos años (complementa dictámenes N°s 53.844 y 78.454, de 2016).

Así, a modo ejemplar, un servidor puede haberse desempeñado en el mismo organismo de la Administración entre el 1 de enero y el 31 de mayo en virtud de una designación a contrata y luego, con ocasión de otra de la misma clase, entre el 1 de junio y el 20 de noviembre, para finalmente ser designado nuevamente a contrata entre el 21 de noviembre y el 31 de diciembre de la misma anualidad, caso en cual se debe entender -para los efectos de aplicar la confianza legítima- que ha existido una relación funcionaria ininterrumpida con dicha entidad durante ese año.

V.- ACTO ADMINISTRATIVO QUE DETERMINA LA NO RENOVACIÓN DE UNA CONTRATA O QUE PONE TÉRMINO ANTICIPADO A LA MISMA.

1) Naturaleza.

Tanto respecto de la no renovación de una contrata como del término anticipado de la misma, los dictámenes N°s 22.766 y 23.518, ambos de 2016, respectivamente, han señalado que tales determinaciones deben ser hechas a través de la emisión del pertinente acto administrativo.

De acuerdo al inciso primero del artículo 3° de la ley N° 19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos. Su inciso segundo prevé que para efectos de esa ley estos serán "las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública".

Su inciso tercero preceptúa que los actos administrativos tomarán la forma de decretos supremos o resoluciones.

Luego, su inciso cuarto define qué es un decreto supremo, mientras que su inciso quinto prescribe que las resoluciones son actos de análoga naturaleza a ellos, que dictan las autoridades administrativas dotadas de poder de decisión.

En éste sentido, corresponde que la autoridad emita el respectivo acto administrativo que contenga la decisión formal de no renovar el vínculo funcionarial, de hacerlo por un lapso inferior a un año o en un grado o estamento inferior, o de prescindir anticipadamente de los servicios del empleado, cuando sea el caso

2) Motivación.

El artículo 11 de la ley N° 19.880, dispone, en lo que interesa, que "Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio". Por su parte, el artículo 41, inciso cuarto, del mismo cuerpo legal, establece que la resoluciones finales contendrán la decisión, que será fundada.

Así, los actos administrativos en que se materialice la decisión de no renovar una designación, de hacerlo por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior; o la de poner término anticipado a ella, deberán contener "el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta"; por lo que no resulta suficiente para fundamentar esas determinaciones la expresión "por no ser necesarios sus servicios" u otras análogas.

De este modo, podrá servir de fundamento para prescindir de los servicios del funcionario en ambos casos, o para designarlo a contrata por un lapso menor al año, o en un grado o estamento inferior, y en la medida que, por cierto, se encuentre suficientemente acreditado, entre otros:

- Una deficiente evaluación del servidor, ya sea la calificación regular y periódica u otra evaluación particular.
- La modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del empleado o requieran que este desarrolle funciones diversas a las desempeñadas, o por un lapso inferior al año calendario.
- La supresión o modificación de planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias o dejen de serlo antes de completarse el año siguiente.
- Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal.
- Reducción de la dotación docente o de la dotación del sector de atención primaria de salud, conforme a lo prescrito en las leyes N°s 19.070 y 19.378, respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que el dictamen N° 48.251, de 2010, de este origen, resolvió que la aplicación de la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios" puede estar referida a las aptitudes personales del empleado, las cuales ya no son requeridas por el servicio, sin que ello implique necesariamente que el organismo dejará de desarrollar las tareas que a aquél se le encargaban, las cuales pueden continuar siendo cumplidas por otro funcionario. No obstante, en este caso deberán expresarse las razones por las cuales los servicios del afectado dejaron de ser necesarios para el organismo.

3) Plazo para la dictación del acto que decide no prorrogar o renovar la contrata, o decide hacerlo por un plazo menor a un año o en un grado o estamento inferior.

Como se señaló, los artículos 10, inciso primero, de la ley N° 18.834 y 2°, inciso tercero, de la ley N° 18.883, definen a los cargos a contrata, en similares términos, como aquellos que duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, salvo que se hubiese dispuesto su prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos.

Pues bien, como se aprecia de las normas citadas, la facultad de prorrogar una contrata debe ser ejercida con al menos treinta días de anticipación al vencimiento del plazo de esa designación, lo que de conformidad con el nuevo criterio contenido en el dictamen N° 22.766, de 2016, se traduce también en un límite temporal para que el jefe de servicio determine la no renovación del vínculo a través de la dictación del respectivo acto administrativo en aquellos casos en que se haya generado la confianza legítima de la renovación del vínculo, o resuelva renovarlo por lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior.

En este sentido, cuando se haya generado en el funcionario la confianza legítima de que será prorrogada o renovada su designación a contrata que se extendió hasta el 31 de diciembre, el acto administrativo que materialice alguna de las decisiones referidas en el párrafo precedente deberá dictarse a más tardar el 30 de noviembre del respectivo año y notificarse conforme a lo señalado en el acápite siguiente.

4) Notificación del acto que dispone la no renovación de la contrata o su término anticipado, o que resuelve prorrogarla por un plazo menor a un año o en un grado o estamento inferior.

Sobre el particular, cabe recordar que el inciso primero del artículo 45 de la mencionada ley N° 19.880, prevé que los actos administrativos de contenido individual -cómo aquel que dispone el término anticipado de la contrata de un servidor o la no renovación del vínculo-, deben ser notificados a los interesados conteniendo su texto íntegro.

El inciso segundo de esa disposición prescribe que las notificaciones deberán practicarse, a más tardar, en los cinco, días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo.

Por su parte, el artículo 46, inciso primero, de la precitada ley N° 19.880, dispone como regla general, la remisión por carta certificada de los actos de efectos individuales, al domicilio del interesado.

Su inciso tercero, admite la notificación de modo personal de la manera que allí indica, mientras que su inciso cuarto permite que las notificaciones sean hechas en la oficina o Administración, especificando el mecanismo para ello.

Finalmente, el artículo 47 del precitado texto legal prevé la notificación tácita del acto al prescribir que "Aun cuando no hubiere sido practicada notificación alguna, o la que existiere fuera viciada, se entenderá el acto debidamente notificado si el interesado a quien afectare, hiciere cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto que suponga necesariamente su conocimiento, sin haber reclamado previamente de su falta o nulidad".

De este modo, el acto administrativo que dispone el término anticipado de la contrata de un servidor, la no renovación del vínculo o su prórroga por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior, deberá ser notificado en el plazo y de las maneras recién descritas, sin perjuicio de lo que ordenen otras normas aplicables según el estatuto al cual se encuentre sujeto el funcionario.

5) Registro y Toma de Razón del acto.

El acto administrativo que dispone la no renovación de la contrata del servidor al que se le ha generado la confianza legítima no se encuentra sujeto a toma de razón acorde con lo establecido en la resolución N° 1.600, de 2008, de este origen, pero deberá ser sometido a registro ante esta Entidad de Control, en formato papel, mientras se incorpora al sistema de registro electrónico que determine esta Contraloría General.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en la letra c) del artículo 38 de la ley N° 10.336, que establece el deber que tiene este Organismo Fiscalizador de llevar un registro de los decretos y resoluciones de nombramiento de funcionarios públicos, ya sean de planta o a contrata o en el carácter de propietarios, suplentes o interinos, y los demás decretos o resoluciones que afecten a los mismos

En armonía con lo expuesto, se encuentran los principios de eficiencia, eficacia y coordinación que deben informar la actividad de la Administración, correspondiendo que se refleje en la hoja de vida de cada servidor cualquier modificación experimentada en su calidad funcionaria, procediendo que, con esa finalidad, se dicte un acto que deje constancia de la decisión de la autoridad de no prorrogar la contratación para efectos de mantener el historial fidedigno de la vida funcionaria del personal de la Administración (aplica criterio contenido en el dictamen N° 74.753, de 2012, de este origen).

Por su parte, los actos administrativos que, respecto de funcionarios en los que se ha generado la confianza legítima de que trata este documento, resuelven designar a contrata a un empleado por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior, deben ser sometidos a toma de razón, en la pertinente plataforma electrónica, por corresponder a una nueva designación, conforme se previene actualmente en el artículo 7.1.5 de la resolución N° 1.600, de 2008, de esta Contraloría General.

Finalmente, los actos que disponen el término anticipado de la contrata de un servidor se encuentran también afectos al trámite de toma de razón -en la modalidad electrónica antes señalada- de acuerdo al artículo 7.2.4 de la citada resolución N° 1.600.

Todo lo anterior es sin perjuicio de aquellos casos en que por mandato de una norma legal, como acontece con el artículo 53 de la ley N° 18.695 respecto del personal municipal, los actos que los afecten estén exentos de dicho trámite, en cuyo caso deberán ser registrados a través de la plataforma respectiva.

VI.- RÉGIMEN RECURSIVO Y APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 160 DE LA LEY N° 18.834 Y 156 DE LA LEY N° 18.883.

Sin perjuicio de los recursos que se establezcan en los estatutos especiales a los que se encuentren sujetos los funcionarios, es preciso manifestar que los actos administrativos de que se trata pueden ser impugnados de acuerdo al artículo 59 de la ley N° 19.880, esto es, entablando los recursos de reposición y/o jerárquico, según sea el caso.

Ahora bien, en torno a los reclamos ante esta Contraloría General respecto de vicios de legalidad, cabe recordar que de acuerdo a los artículos 160 de la ley N° 18.834 y 156 de la ley N° 18.883, en aquellos casos en que son aplicables, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles para acudir a este Ente de Fiscalización, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

El referido término deberá contarse desde que le ha sido notificado el acto que explicita las razones de la no renovación o no prórroga de una contrata o, en el evento de no dictarse éste, desde que ha resultado evidente que su designación no se ha renovado o prorrogado (como podría acontecer si luego del vencimiento del plazo de su designación se le impide ingresar a las dependencias del servicio o ejercer sus funciones).

También puede reclamarse, en el evento de haberse generado la confianza legítima de que trata estas instrucciones, de la decisión de la autoridad de renovar o prorrogar una designación a contrata en un grado o estamento inferior al de la última designación, o por un lapso menor a la anualidad, en cuyo caso la impugnación deberá efectuarse dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde que se tuvo conocimiento de esa decisión.

VII.- CONSECUENCIAS DE LA NO DICTACIÓN O INSUFICIENTE FUNDAMENTACIÓN DEL ACTO QUE DETERMINA LA NO RENOVACIÓN DE LA CONTRATA O QUE DETERMINA SU PRÓRROGA O RENOVACIÓN EN UN GRADO O ESTAMENTO INFERIOR O POR UN PLAZO MENOR A UN AÑO.

En caso de no dictarse el acto administrativo que fundamente la no renovación o prórroga de la contrata, o en el evento que se resuelva disponer la renovación pero en un grado o estamento inferior o por un plazo menor a una anualidad, o que no se encuentren debidamente fundadas esas decisiones, y el afectado reclamé oportunamente, corresponde entender que la contratación del servidor debe ser prorrogada en iguales términos a la existente al 31 de diciembre de la anualidad respectiva, y por todo el año siguiente.

No obstante, lo anterior no afecta el ejercicio de las facultades generales de la autoridad respectiva de ponerle término anticipado de manera fundada a una contrata, en los términos fijados por el dictamen N° 23.518, de 2016, en la medida qué la designación contenga la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios" u otra similar.

VIII.- CONSECUENCIAS DE LA INSUFICIENTE FUNDAMENTACIÓN DEL ACTO QUE PONE TÉRMINO ANTICIPADO DE UNA CONTRATA

En aquellos casos en que se encuentre afecto a trámite de toma de razón el acto que disponga el término anticipado de una contrata, esta Contraloría General examinará la legalidad de la fundamentación de esa decisión, pudiendo representarlo en caso de carecer de ella o no ser suficiente (tal como aconteció respecto de las situaciones aludidas en los oficios N°s 64.947 y 81.013, ambos de 2016, de este origen).

Tratándose de aquellos sometidos solo a registro, serán registrados, sin perjuicio del control posterior, conforme al cual podrán ser objetados y deberán ser dejados sin efecto.

IX.- CUMPLIMIENTO Y DIFUSIÓN DE ESTAS INSTRUCCIONES Y CRITERIOS COMPLEMENTARIOS.

Las respectivas autoridades deberán adoptar todas las medidas que procedan, a fin de dar la debida y oportuna publicidad a las presentes instrucciones y criterios complementarios al interior del correspondiente organismo y, además, velar por su cumplimiento.

Transcríbase a todas las Subsecretarías; a las Municipalidades de la Región Metropolitana; a la Asociación Chilena de Municipalidades; a la Asociación de Municipalidades de Chile; a todas las Contralorías Regionales, para su conocimiento y difusión entre las municipalidades y demás organismos públicos existentes en la respectiva región; a todas las Divisiones de esta Entidad Fiscalizadora; al Jefe de Gabinete del Contralor General; y a la Subdivisión de Auditoría de la División de Municipalidades de esta Contraloría General.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO
Contralor General de la República

TEXTOS LEGALES

SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS
Y EMPLEO PÚBLICO EN CHILE