

**NUEVO TRATO LABORAL
REGULA POLÍTICA DE PERSONAL
A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA
LEY N°19.882**

**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%.

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°,

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.- Concédese, a contar del 1° de octubre de 2002, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades mencionadas en los incisos primero y segundo del artículo 2° de la ley N° 19.553, y los afectos a las leyes N° 19.479 y N° 19.663, que se desempeñen en la Undécima y Duodécima regiones y en las provincias de Palena e Isla de Pascua. Esta bonificación será de \$10.000 mensuales a partir octubre de 2002 y de \$ 20.000 mensuales, a contar de enero de 2003.

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 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 artículo 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.

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 aquel servicio que, siendo beneficiario de la asignación de modernización de la ley N° 19.553, se haya 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.

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.

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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.

TÍTULO II
BONIFICACIÓN POR RETIRO
Párrafo 1°
Del beneficio

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

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

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

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

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

- a) Pago de la totalidad de la bonificación por una sola vez, realizado directamente por el respectivo servicio o,
- b) Pago en 120 mensualidades. Cada cuota mensual se expresará en unidades de fomento y variará anualmente con la rentabilidad del fondo que se refiere el artículo undécimo de esta ley. Este pago lo realizará la administradora del fondo.

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

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

Párrafo 2°
De los Beneficiarios

ARTÍCULO OCTAVO.- Serán beneficiarios de la bonificación, los funcionarios de carrera o a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la ley N°19.553 y aquellos que se desempeñen en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Fondo Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de la ley 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 si son hombres y 60 o más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos.

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

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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.

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

Párrafo 3°
Del Financiamiento

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

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

Cuando el funcionario opte por la modalidad establecida en la letra a) del artículo séptimo de esta ley, el pago de la totalidad de la bonificación lo hará el servicio, el que obtendrá del fondo aquella parte del beneficio que exceda los cinco meses. Por el contrario, si la opción ha sido la letra b) del mismo artículo, el pago lo efectuará la administradora del fondo la que recibirá del servicio la parte que de conformidad a las normas precedentes es de cargo de éste.

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

Por cada día de atraso en el pago del aporte, se devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley 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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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 DÉCIMOQUINTO.- 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 hiciera 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.

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.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.

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.

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 N° 18.045:

a) Ejecuten un acto por sí o por intermedio de otras personas, con el objeto de obtener un beneficio pecuniario para sí o para otros, mediante cualquier operación o transacción de valores de oferta pública.

b) Divulguen información privilegiada relativa a las decisiones de inversión del fondo, a personas distintas de las encargadas de efectuar las operaciones de adquisición y enajenación de valores de oferta pública por cuenta o en representación del fondo.

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.

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.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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

a) Participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector público y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas, en el marco del proceso de modernización del Estado;

b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público;

c) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública en materias de personal de alto nivel;

d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública;

e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;

f) Constituir y administrar un registro de la información individual y funcionaria, incluidos los perfiles profesionales de las personas que desempeñen los cargos de directivos públicos, como asimismo de los convenios de desempeño suscritos por ellos;

g) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones económicas en el ámbito del sector público;

h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;

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

j) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;

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

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

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

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

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

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

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

q) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.

Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.

Artículo 3°.- La dirección superior, la organización y la administración de la Dirección Nacional del Servicio Civil corresponderán a un director de exclusiva confianza del Presidente de la República,

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.

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

Asimismo, créase un Comité Consultivo integrado, entre otros, por expertos en gestión de recursos humanos en el sector público, representantes de la Administración, y de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado. Uno de estos representantes corresponderá a la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios de las instituciones afectas a la ley 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.

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 incorporeales que se le transfieran o adquiriera a cualquier título;
- d) Los frutos de sus bienes;
- e) Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
- f) Los ingresos que perciba por los servicios que preste, y
- g) Los aportes de la cooperación internacional que reciba a cualquier título.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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 N° 18.575, cualquiera sea su calidad jurídica. Del mismo modo, traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

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

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

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

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

Título IV
NORMAS SOBRE LA CARRERA FUNCIONARIA

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

1) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 7°:

- a) En la letra b) suprímese la expresión "y de Departamento", y
- b) En la letra c) suprímese la expresión "y jefes de departamento".

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

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

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

b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 18 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

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

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

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción;

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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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

3) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 13:

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

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

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

4) Agrégase el siguiente artículo 13 bis, nuevo:

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

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

b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N°2, buena.

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

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

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

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

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

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

5) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 15:

a) Sustitúyese en el inciso primero la palabra "ascensos" por "promociones", b) Agréganse los siguientes incisos finales:

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

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

6) Agrégase al final del inciso segundo del artículo 16, la siguiente oración, sustituyéndose el punto (.) final de esta disposición, por una coma (,):

"lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo."

7) Agrégase el siguiente artículo 16 bis, nuevo:

"Artículo 16 bis.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible. Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso."

8) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 18:

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

a) Agréganse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales a ser cuarto y quinto:

"No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señala la letra b) del artículo 54 de la ley N°18.575.

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

b) Agrégase el siguiente inciso final:

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

9) Agrégase el siguiente artículo 19 bis, nuevo:

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

Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la ley N° 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado."

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

Párrafo 2°
Del Empleo a Prueba

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30:

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

a) En sus incisos cuarto y quinto, antes de sus respectivos punto aparte (.), intercálanse las palabras "según el estamento a calificar".

b) Agrégase el siguiente inciso séptimo:

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

14) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 33:

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

15) Agrégase el siguiente inciso segundo, al artículo 34:

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

16) Sustitúyese el artículo 48, por el siguiente:

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

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

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

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

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

a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;

b) Encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena, y

c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3° del Título III de este Estatuto.

b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.

c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.

d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

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

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

17) Sustitúyese el encabezamiento del artículo 50 por el siguiente:

"Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:"

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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

19) Agrégase el siguiente artículo 54 bis, nuevo:

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

TÍTULO V
NORMAS REMUNERATORIAS PARTICULARES

VIGÉSIMO OCTAVO .- Incrementátanse 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 4% cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas sea igual o superior al 90% y de un 2% si dicho nivel es inferior al 90% pero igual o superior al 75%. Suprímese el referido incremento por desempeño individual a contar del 1° enero de 2003. Del mismo modo, suprímese a contar de igual data la bonificación compensatoria correspondiente al incremento individual, establecida en el inciso segundo del artículo 9° de la referida ley N° 19.646.

Incrementátanse, 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 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.

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

- a) A contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 será de hasta un 11,67%;
- b) Durante el año 2003 será de hasta un 14%, y
- c) A contar del 1° de enero de 2004, será de hasta un 18%.

TRIGÉSIMO.- Incrementátase 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."

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Incrementátanse 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. No obstante, para este personal los porcentajes de "5%" y "2,5%" fijados en el número 3) del artículo primero de la presente ley, serán de "4%" y "2%" , respectivamente.

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

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

Establécese, a contar del 1 de enero de 2004, para el personal de la Contraloría General de la República, la concesión del incremento por desempeño colectivo otorgado por el artículo 7° de la ley 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°.

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.

TRIGÉSIMO CUARTO.- Establécese un incentivo anual por logros de aprendizaje en el ámbito de la comunicación verbal, durante los años 2003 al 2006, para los educadores de párvulos, técnicos en educación parvularia y auxiliares, de planta, incluidos los suplentes, y a contrata, que laboren con niños de entre tres meses y cuatro años once meses, que obtengan los mejores resultados comparativos en dicha área de evaluación, en los jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Dicho incentivo lo obtendrán los referidos trabajadores de hasta el 25% de los establecimientos antes indicados, que hayan obtenido los mejores resultados y se pagará en una sola cuota en el mes de diciembre, sobre la base del tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Este incentivo no será imponible ni tributable y no servirá de base para el cálculo de ninguna otra remuneración o beneficio legal.

**LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL**

Un reglamento que al efecto se dicte a través del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, definirá los criterios, logros mínimos aceptables, periodos de evaluación y procedimientos para la concesión del incentivo y las demás regulaciones necesarias para su concesión, como asimismo, la modalidad para determinar el monto anual del incentivo que percibirá el funcionario beneficiario y las normas especiales que se requieran para su otorgamiento en el año 2003.

Durante el año 2003, el incentivo que trata este artículo sólo podrá concederse hasta un monto total ascendente a \$ 138.650.000. Durante los años 2004 al 2006, sólo podrá concederse hasta el monto de los recursos financieros que contemplen para estos efectos las leyes de Presupuestos de esos años.

**TITULO VI
DEL SISTEMA DE ALTA
DIRECCIÓN PÚBLICA**

**Párrafo 1°
Normas generales y bases
Del Sistema**

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".

TRIGÉSIMO SEXTO.- El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Servicio Electoral, Consejo de Defensa del Estado, Casa de Moneda de Chile, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Comité de Inversiones Extranjeras, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Servicio de Impuestos Internos, Dirección de Presupuestos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Instituto Nacional de Deportes de Chile, Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Dirección Nacional del Servicio Civil y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.

TRIGÉSIMO SEPTIMO.- 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.

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.

TRIGÉSIMO NOVENO.- En lo no previsto en la presente ley y en cuanto no sea contradictorio con la misma, el Sistema de Alta Dirección Pública se regulará supletoriamente por las normas de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En todo caso no les serán aplicables a los altos directivos públicos las normas contenidas en el Título II, De la Carrera Funcionaria, de dicho cuerpo legal.

Deróganse las normas legales que sean contrarias o incompatibles con las relativas al Sistema de Alta Dirección Pública contenidas en la presente ley.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.- Los altos directivos públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes.

La competencia profesional, la integridad y probidad son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso al Sistema de Alta Dirección Pública, así como para la evaluación de los directivos que la integran.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

Para ejercer un cargo de alta dirección pública se requerirá estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

Párrafo 2°
Del Consejo de Alta Dirección Pública

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Establécese en la estructura de la Dirección Nacional del Servicio Civil un Consejo de Alta Dirección Pública, en adelante el Consejo con las funciones que se señalan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:

- a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema.
- b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- d) Proponer al Presidente de la República una nómina de entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.
- e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.
- f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.
- g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores de servicio del Sistema, tomando en consideración los antecedentes recabados relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.
- h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e
- i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO.- El Consejo estará integrado por:

- a) El Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que lo presidirá, y
- b) Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, los cuales durarán seis años en sus funciones.

Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un jefe de servicio y durante el tiempo que aquel dure, se integrará el subsecretario del ramo, quien sólo tendrá derecho a voz.

El Consejo contará con un secretario que será responsable de las actas de sesiones. Para este efecto la planta de la Dirección Nacional del Servicio Civil contará con un cargo de exclusiva confianza, el que será provisto por el Director a proposición del Consejo.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO.- El Presidente de la República designará como Consejeros a personas con reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, sea en el sector privado o público.

Los consejeros se elegirán por pares alternadamente cada tres años. Estos deberán ser ratificados por el Senado por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio. Para tal efecto el Presidente hará una propuesta que comprenderá dos consejeros. El Senado deberá pronunciarse respecto de la propuesta como una unidad.

De no alcanzarse la mayoría antes indicada en dos oportunidades, el Presidente de la República propondrá nuevos candidatos, los que requerirán de simple mayoría para su ratificación. En cada oportunidad, la propuesta deberá recaer sobre personas distintas.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.- Los consejeros designados con ratificación del Senado serán inamovibles. En caso que cesare alguno de ellos por cualquier causa, procederá la designación de un nuevo consejero, mediante una proposición unipersonal del Presidente de la República, sujeta al mismo procedimiento dispuesto en el artículo anterior, por el periodo que restare.

Serán causales de cesación de los consejeros de la letra b) del artículo 43, las siguientes:

- a) Expiración del plazo por el que fue nombrado.
- b) Renuncia aceptada por el Presidente de la República.
- c) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.
- d) Sobreviniencia de alguna causal de inhabilidad. El consejero que adquiera una calidad que lo inhabilite para desempeñar la función, cesará automáticamente en ella, y
- e) Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Serán faltas graves, la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o a seis sesiones durante un semestre calendario y no guardar la debida reserva de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así calificada por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República.

Los consejeros de la letra b) del artículo 43, percibirán una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a que asistan, con un máximo de 100 de estas unidades por mes calendario.

El consejero o el profesional experto que integre el Comité de Selección de los directivos de segundo nivel de jerarquía tendrá derecho a una dieta de 5 unidades de fomento por cada sesión a que asista, con un máximo de 50 de estas unidades por cada mes calendario.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO.- El consejo tomará sus decisiones por la mayoría de sus miembros y en caso de empate resolverá su Presidente. El quórum mínimo para sesionar será de 3 miembros con derecho a voto.

Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá las normas necesarias para el funcionamiento del consejo y para la adecuada ejecución de las funciones que le son encomendadas.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- El desempeño de labores de consejero será incompatible con el ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos. Del mismo modo serán inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, cuando participen en el proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, el consejero deberá inhabilitarse.

Párrafo 3°
De la selección de los altos directivos públicos

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- Para los efectos de proveer las vacantes de cargos de alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras que se creen y en el Diario Oficial. En los anuncios se dará información suficiente, entre otros factores, respecto de las funciones del cargo, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñarlo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del respectivo cargo. Todos los postulantes a un cargo participarán en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.- Los ministros respectivos deberán definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de jefes superiores de servicio. Estos perfiles deberán ser aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y ser enviados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

En el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico de la respectiva institución, corresponderá a los jefes superiores de servicio definir dichos perfiles.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO.- El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de entre 3 y 5 candidatos seleccionados, acompañada de los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, así como la evaluación a que se refiere el inciso segundo del artículo quincuagésimo tercero, sin expresar preferencia por ninguno de ellos.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección. Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.- El proceso de selección de los altos directivos públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico, será conducido por un comité de selección que estará integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, que deberá ser funcionario de la planta directiva del mismo, un representante del ministro del ramo y un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio consejo.

El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de entre tres y cinco candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio podrá declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO.- La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos, que incluirá entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencias específicas.

La evaluación se expresará en un sistema de puntajes.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO.- El consejo y el comité de selección sólo podrán incluir en la propuesta de nombramiento que formulen a la autoridad competente, a aquellos candidatos que hayan acreditado los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y que respondan al perfil profesional definido. Ambos organismos podrán entrevistar a los candidatos que así determinen, según el ámbito que les corresponda.

En el caso de no haber a lo menos tres candidatos, el proceso deberá repetirse. Del mismo modo, tanto el consejo como el comité, podrán fundadamente declarar desierto un proceso de selección.

Deberá estar disponible para los postulantes información relevante sobre la gestión del servicio respectivo, durante el proceso de selección.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva la identidad de cada candidato. La Dirección Nacional del Servicio Civil dispondrá las medidas necesarias para garantizar esta condición.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO.- Los postulantes de un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a reclamar ante el consejo, cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria conforme a las disposiciones de la presente ley. Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días contados desde el cierre del proceso.

Dentro del plazo de diez días el consejo podrá desestimar el reclamo o acogerlo, pudiendo, en este caso, corregir o repetir el procedimiento aplicado o anular el proceso de selección de un jefe superior de servicio.

El Consejo de Alta Dirección Pública mediante acuerdo al que deberán concurrir a lo menos tres de los cuatro consejeros designados con ratificación del Senado, podrá solicitar fundadamente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la rectificación o anulación de un proceso de selección de los directivos de segundo nivel jerárquico.

Sólo una vez resuelto este recurso, los postulantes podrán recurrir ante la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 154 de la ley N°18.834.

La interposición de estos recursos no suspenderá el nombramiento resuelto por la autoridad competente.

Párrafo 4°
Del nombramiento

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO.- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección a alguno de los postulantes propuestos por el consejo o el comité de selección, según corresponda.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con noventa días de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Si el directivo designado renunciare dentro de los dos meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Respecto de los altos directivos públicos, no será aplicable lo dispuesto en la letra e) del artículo 81 de la ley N° 18.834.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento.

Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado, el alto directivo tendrá derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N° 18.834.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- De haber cargos de alta dirección vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveerlos transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Estos nombramientos no podrán exceder de un periodo, improrrogable, de un año, contado desde la fecha de los mismos. Transcurrido este periodo el cargo sólo podrá proveerse de conformidad con lo establecido en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes. Sin embargo, si los nombramientos no han podido ser resueltos, éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional previo informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- La persona nombrada provisionalmente podrá postular al correspondiente proceso de selección que se convoque, no pudiendo en este caso considerarse como mérito el desempeño provisional del cargo que sirve.

Párrafo 5°
De los convenios de desempeño y su evaluación

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.- Dentro del plazo máximo de tres meses contado desde su nombramiento definitivo o de su prórroga, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro del ramo respectivo. El convenio será propuesto por dicho ministro. Estos convenios deberán, además, ser suscritos por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República.

En el caso de los directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo y a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.

Los convenios de desempeño tendrán una duración de tres años y deberán sujetarse al modelo e instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En la proposición de convenio se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo en cada año, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. Dichas metas y objetivos deberán ser coherentes con los determinados para el servicio de conformidad con sus sistemas de planificación, presupuestos y programas de mejoramiento de la gestión.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO.- Los convenios, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.- El alto directivo deberá informar a su superior jerárquico, a lo menos una vez al año, dentro de los dos meses siguientes al término del mismo, del grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, todo lo anterior de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

Corresponderá al ministro del ramo o al jefe superior de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO.- Un reglamento que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de los convenios, la forma de medir y ponderar los elementos e indicadores a evaluar, los procedimientos y calendarios de elaboración de los convenios, los procedimientos para modificarlos y toda otra norma necesaria para la adecuada operación de los mismos.

Párrafo 6°
De las remuneraciones

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO.- Establécese, en reemplazo de la asignación del artículo 1° de la ley 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 correspondiente, considerando la proposición efectuada por el ministro del ramo respecto de todos los directivos del segundo nivel jerárquico de las instituciones dependientes o relacionadas con su cartera.

El porcentaje que se fije tendrá carácter indefinido y se consignará en el acto administrativo que efectúe el nombramiento correspondiente. No obstante, mediante los mismos procedimientos señalados por los dos incisos anteriores, podrá ser aumentado o disminuido cada vez que se cumpla el periodo de nombramiento o se produzca la vacancia de los cargos correspondientes.

En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones consulten el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 19.553 o en su reemplazo, otro similar al que forme parte de la asignación de modernización, el componente antes citado se determinará de la manera siguiente:

- a) El monto correspondiente en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
- b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido más de 80% y menos de 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones no consulten componentes asociados al desempeño institucional, similar al que forma parte de la asignación de modernización, la asignación de alta dirección pública se calculará sobre la base de las remuneraciones permanentes. Aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño recibirán el 100% de la asignación de alta dirección pública. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 80% e inferior al 100%, el porcentaje será de un 90%. Si el grado de cumplimiento fuere inferior al 80%, la asignación ascenderá a un 80%.

En los servicios públicos a los cuales les son aplicables los artículos 11 y 14 de la ley N° 19.479 y los artículos 3° y 4° de la ley N° 19.490, los componentes antes citados se determinarán de la manera siguiente:

- a) El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.
- b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido entre el 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

Durante el periodo que no se haya efectuado evaluación alguna del convenio de desempeño, el componente variable de la asignación de alta dirección pública se pagará en su monto máximo.

En los servicios cuyos altos directivos públicos perciban una remuneración total que de acuerdo a sus sistemas propios excedan las remuneraciones brutas de carácter permanente del subsecretario del ramo, el grado de cumplimiento del convenio de desempeño producirá el siguiente efecto:

- a) el 100% o más de cumplimiento del convenio da derecho al 100% de la remuneración del sistema a que estén afectos;
- b) el cumplimiento de más del 80% y menos del 100%, da derecho al 95% de dichas remuneraciones; y
- c) el cumplimiento del 80% o menos, da derecho al 93% de dichas remuneraciones.

La asignación de alta dirección pública tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza el cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en la presente ley, la asignación de alta dirección pública, también será incompatible con la asignación por el desempeño de funciones críticas establecida en este mismo cuerpo legal.

Párrafo 7°
De las prohibiciones e incompatibilidades

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO.- Los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

Las funciones de los altos directivos son incompatibles con el ejercicio de cargos o funciones unipersonales en los órganos de dirección en partidos políticos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores y de las incompatibilidades y prohibiciones especiales que les puedan afectar, los altos directivos públicos estarán sometidos a las normas legales generales que regulan la probidad administrativa.

TÍTULO FINAL
Párrafo 1°
OTRAS NORMAS

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO.- Establécese que las normas legales actualmente vigentes en materia de provisión de cargos de promoción de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos o equivalentes, quedan sustituidas por las contenidas en el artículo 48 y demás pertinentes del Estatuto Administrativo, según el nuevo texto fijado por la presente ley, con excepción del inciso segundo del artículo 1° y del inciso primero del artículo 22 de la ley 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 restituirseles 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

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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 reajutable 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.

LEY N°19.882 NUEVO TRATO LABORAL

La asignación por funciones críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la ley N° 19.041, las bonificaciones de estímulo por desempeño funcionario de los artículos 11 y 3° de las leyes N° 19.479 y N° 19.490, respectivamente, y el incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a la remuneración bruta de carácter permanente del subsecretario del ramo.

Los porcentajes que se fijen para la asignación por funciones críticas podrán ser diferenciados dentro de cada función.

La Ley de Presupuestos fijará anualmente para cada ministerio y servicio en que corresponda pagar la asignación por funciones críticas, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse para su pago. Para estos efectos, en la etapa de formulación de su presupuesto, la institución hará una proposición de las funciones consideradas como críticas, el número de eventuales beneficiarios, los porcentajes de la asignación y el costo involucrado.

El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.

Para determinar los montos de la asignación por funciones críticas deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado. Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la dirección de presupuestos, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal.

Mediante el mismo procedimiento antes indicado, la autoridad podrá quitar a una función la calificación de crítica o incorporar otras, siempre que se respete el marco presupuestario definido.

La asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Las funciones calificadas como críticas, cuando se perciba la correspondiente asignación deberán ser ejercidas con dedicación exclusiva y estarán afectas a las incompatibilidades, prohibiciones e inhabilidades señaladas en el artículo 1° de la ley 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.

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.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

Las personas traspasadas conservarán el número de bienes que tengan reconocidos, como también el tiempo computable para uno nuevo.

Artículo segundo transitorio.- Fijase 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 N° 3.500, de 1980.

El inciso segundo del artículo octavo entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo cuarto transitorio.- El artículo noveno entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo quinto transitorio.- El aporte del 1,4% establecido en el artículo undécimo de la presente ley, comenzará a hacerse efectivo a partir del 1 de enero de 2004.

Mientras no se haya concluido el proceso de licitación de administración del Fondo, los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la dirección de presupuestos.

Artículo sexto transitorio.- Durante los años 2004 y 2005, la bonificación, establecida en el Título II de esta ley, se financiará con los recursos de los respectivos servicios, que en caso de ser necesario podrán ser suplementados para este efecto.

La concurrencia del Fondo al financiamiento de la bonificación, comenzará a operar a partir del 1° de enero de 2006.

Artículo séptimo transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que pasarán a

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

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.

LEY N°19.882
NUEVO TRATO LABORAL

Artículo decimoctavo transitorio.- Al incorporarse un servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, el primer jefe superior que sea nombrado conforme al Sistema, dentro de los tres primeros meses de asumido su cargo, podrá evaluar el desempeño de los funcionarios afectos al artículo 7° bis, agregado 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 N°18.575.

Artículo vigésimo transitorio.- Para el primer nombramiento de los Consejeros de Alta Dirección Pública, el Presidente de la República propondrá al Senado dos candidatos para un periodo completo de seis años y dos para uno parcial de tres años”.