

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE
LA REPUBLICA CON EL QUE SE
INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE
REGULA NUEVA POLÍTICA DE
PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS
PÚBLICOS QUE INDICA.**

SANTIAGO, septiembre 25 de 2002.

M E N S A J E N° 017-348/

ØHonorable Cámara de Diputados:

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CAMARA DE
DIPUTADOS.**

1En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que tiene por objeto establecer un nuevo trato laboral para los funcionarios de la Administración del Estado.

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA.**Necesidad de persistir en el mejoramiento de la gestión de las instituciones públicas.**

La tarea de seguir mejorando la gestión de las instituciones públicas en la búsqueda de una mayor calidad de los servicios que se entregan a la ciudadanía, es un objetivo principal de mi Gobierno. Este esfuerzo modernizador busca perfeccionar el funcionamiento del aparato público y mejorar su imagen en la comunidad. En este contexto, el proyecto de ley que remito a vuestra consideración, se origina sobre la base del acuerdo suscrito con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y pretende establecer el Nuevo Trato Laboral para los funcionarios públicos.

3

4

Nuevo trato laboral con los funcionarios de la Administración del Estado.

El "Nuevo Trato Laboral" tiene por objeto desarrollar una política integral de personal en los servicios públicos que refuerce la misión de construir un Estado al servicio de la ciudadanía, participativo, solidario, en el marco de una gestión eficiente y transparente. Para ello se requiere, por una parte, seguir mejorando las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos de la administración central, y por la otra, continuar impulsando diversas iniciativas que modernicen la gestión de las instituciones públicas en la búsqueda de la señalada calidad en la entrega de servicios a la ciudadanía.

Objetivos de la nueva política de desarrollo del personal.

La nueva política de desarrollo del personal que la presente iniciativa viene en proponer, tiene los siguientes objetivos principales:

Modernización y profesionalización de la carrera funcionaria.

La modernización y profesionalización de la carrera funcionaria, perfeccionando los mecanismos y sistemas de ingreso, promoción, desarrollo y egreso.

Perfeccionamiento de la política de remuneraciones del personal.

Se perfeccionan los mecanismos de definición descentralizada en la estructura y políticas de remuneraciones del personal, con la introducción de más estímulos al desempeño, y

Establecimiento de una nueva institucionalidad para administrar política del personal.

El establecimiento de una nueva institucionalidad que refuerce descentralizadamente la implementación, en los servicios públicos, de esta nueva política de personal, mediante la creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

II. EL NUEVO TRATO LABORAL.

Los principales aspectos del Nuevo Trato Laboral que se vienen en proponer mediante la presente iniciativa, fueron concordados con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) en diciembre del 2001, y constituyen un conjunto integral y articulado de iniciativas que significarán progreso para los funcionarios y mejor calidad de los servicios que se entregan cotidianamente a la ciudadanía, son:

Desarrollo de una nueva Carrera Funcionaria.

En lo que se refiere a la profesionalización de la carrera funcionaria, este proyecto de ley del Nuevo Trato significa:

Ampliación de la carrera funcionaria a niveles jerárquicos.

Se extiende la carrera funcionaria, por norma general, hasta el tercer nivel jerárquico de las instituciones públicas, reduciendo en consecuencia el personal de exclusiva confianza y aplicando los mecanismos de evaluación del desempeño a estos altos funcionarios.

Concursos internos para las promociones en las plantas de directivos de carrera y demás que se indican.

Se establecen normas y procedimientos para introducir los concursos internos como mecanismo para disponer las promociones en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, considerando los factores de capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo, las cuales tendrán una ponderación similar.

Fortalecimiento y ampliación del sistema de concurso a otros ámbitos.

Se fortalece y extiende a otros ámbitos de aplicación el sistema de concursos, asegurando la transparencia, objetividad y ecuanimidad de los mismos mediante el perfeccionamiento del sistema vigente. Esto permitirá tener una nueva carrera que promueva a los funcionarios de desempeño destacado y meritorio.

Perfeccionamiento de sistema de calificaciones de los funcionarios.

Se perfecciona el actual sistema de calificación del desempeño funcionario entregando a los reglamentos institucionales la determinación de los calendarios de calificación según la carga de trabajo de cada servicio y su estacionalidad; y se autoriza el establecimiento de Juntas Calificadoras teniendo en consideración la distribución geográfica y el número de funcionarios a evaluar en los servicios.

Empleo a prueba.

Se establece el sistema de empleo a prueba, como parte del proceso de selección, cuyo empleo será optativo para los jefes superiores de los servicios.

Mayor esfuerzo en capacitación a los funcionarios.

Asimismo, se promueve una mayor inversión de los servicios en programas de capacitación funcionaria que permitan continuamente elevar y

actualizar las capacidades y habilidades laborales del personal de la Administración.

Bonificación por retiro.

Para agilizar y perfeccionar la carrera funcionaria se estimula un adecuado nivel de rotación del personal mediante una bonificación especial al retiro voluntario de los funcionarios, que tendrá las siguientes características:

i. Sistema permanente de bonificación para el retiro.

Se crea un sistema permanente de bonificación para el retiro, consistente en una compensación equivalente a un mes de remuneración por cada dos años de servicio, con un tope de 9 meses para todos los funcionarios que hayan cumplido 60 años de edad las mujeres y 65 años los hombres, más un mes adicional por criterio de género. La remuneración que se considerará será el promedio de las 36 últimas rentas imponibles, expresadas en términos reales, con un tope máximo de 90UF.

ii Financiamiento mediante constitución de un Fondo.

El beneficio se financiará a través de aportes de los servicios públicos y se constituirá un fondo de capitalización, cuya administración será licitada a instituciones especializadas y sus recursos invertidos en el mercado de capitales en forma similar al fondo solidario del seguro de cesantía.

iii. Período de transición.

El acuerdo contempla un período de transición que se extenderá hasta el año 2004, con beneficios que estimulen el retiro de los funcionarios que tengan cumplidos los requisitos de edad ya descritos, con anterioridad al inicio del sistema.

Este conjunto de iniciativas articuladas, que son parte del acuerdo sobre el Nuevo Trato, permitirá modernizar la actual carrera funcionaria y generar un nuevo mecanismo de desarrollo laboral en el sector público central que premie el desempeño meritorio de los funcionarios, lo que significará mejores

servicios a la ciudadanía, objetivo principal del Gobierno.

Nueva Política de Remuneraciones.

Otro aspecto del Nuevo Trato Laboral, es la nueva política de remuneraciones, que apunta a reforzar los incentivos económicos por buen desempeño de los equipos de trabajo e instituciones públicas mediante los siguientes instrumentos:

Incremento de la asignación de modernización de la ley 19.553.

Se incrementa la asignación de modernización de la Ley N° 19.553, en 8%, en un plazo de tres años, tanto en su componente base como en sus componentes variables ligados a mejores desempeños funcionarios.

Reemplazo del incentivo por desempeño individual por uno por desempeño colectivo.

Al interior del componente variable de la asignación, se propone reemplazar el incentivo por desempeño individual por un incentivo por desempeño colectivo por equipos de trabajo. Este incentivo se aplicará descentralizadamente sobre la base de los logros efectivos en gestión que hayan alcanzado los distintos equipos de trabajo al interior de los servicios públicos, lo que implica reforzar la descentralización y el compromiso funcionario con las metas de la institución.

Adicionalmente, existirá la posibilidad de reforzar a los equipos que hayan logrado las metas con la asignación de los eventuales recursos excedentes generados por su aplicación en el servicio. Mediante esta innovación se fortalecerá el cumplimiento de las metas pertinentes y relevantes a la misión institucional de cada servicio público.

Premio Anual por Excelencia Institucional.

Adicionalmente a lo acordado, mi Gobierno ha decidido establecer un premio a las instituciones públicas que hayan cumplido los

resultados y logros máximos, mediante estímulos económicos adicionales.

Con este propósito se instituye un Premio Anual por Excelencia Institucional para el servicio público que se destaque por su productividad y calidad de servicios entregados a la ciudadanía, siempre que haya alcanzado un cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos institucionales de su programa de mejoramiento de gestión (PMG). Así, reforzaremos las entidades y equipos de trabajo mediante recompensas que fortalezcan este mejor desempeño institucional.

Necesidad de mecanismos de gestión que vinculen salarios con la productividad.

Como resultado de este conjunto de modificaciones, las remuneraciones ligadas a desempeño, consistentes en el componente de desempeño institucional y el nuevo componente de desempeño colectivo por equipos de trabajo, en que ambos logren satisfactoriamente las metas propuestas, pasará de un promedio actual de 5% a un 9% de remuneraciones ligadas a desempeño, lo que exigirá a los diversos servicios públicos el desarrollo de mecanismos de gestión más pertinentes que vinculen salarios con la productividad institucional.

De la innovación salarial a otros sistemas de remuneraciones.

Conjuntamente se establece la extensión del beneficio salarial en la estructura de incentivos que tienen instituciones como el Servicio de Impuestos Internos, Fondo Nacional de Salud (Fonasa), Servicio de Aduanas, Consejo de Defensa del Estado y Contraloría General de la República fortaleciendo de este modo la innovación salarial en la administración pública.

Bonificación especial para los funcionarios de las regiones XI y XII y provincias de Palena e Isla de Pascua.

Asimismo, se establece en atención a las especiales condiciones de aislamiento geográfico y de costo de vida de las regiones

XI y XII y provincias de Palena e Isla de Pascua, una bonificación especial a los funcionarios de los servicios del gobierno central y de los gobiernos regionales que se desempeñan en esas regiones.

Esta nueva política salarial ligada a la modernización de la carrera funcionaria reafirma la convicción de que una mejor gestión de las entidades públicas implica un reforzamiento de los incentivos y premios a los equipos de funcionarios públicos e instituciones que se esmeran permanentemente en mejorar los resultados y los servicios que se entregan a la comunidad.

Nueva institucionalidad para una mejor gestión del personal del sector público.

El Nuevo Trato Laboral contempla también un fortalecimiento de la institucionalidad ligada a la administración de personal en el sector público mediante la creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil, como un servicio público descentralizado. La nueva entidad que se constituye, tendrá por misión diseñar e implementar descentralizadamente políticas de personal que refuercen las iniciativas modernizadoras en la administración central, profesionalizar la gestión de recursos humanos en los servicios, reforzar el desarrollo de la empleabilidad de los funcionarios, que permita contar con un empleado público calificado, motivado, comprometido y dedicado a las tareas de la modernización y al servicio de los ciudadanos, incorporando la perspectiva de género como una variable permanente en el diseño y ejecución de las políticas de desarrollo del personal, estimulando las instancias de participación y asegurando el pleno cumplimiento de las normas laborales al interior del sector público.

Este conjunto integral de iniciativas conforman el Nuevo Trato Laboral que facilitará el reforzamiento de una nueva política de desarrollo del personal de la administración central, significará dar un nuevo paso en el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios de la Administración del Estado y que además, impactarán en un mejoramiento de la calidad de los servicios que las entidades públicas proporcionan cotidianamente a la ciudadanía.

El Gobierno, en el Mensaje Presidencial a través del cual se inició la tramitación legislativa de la ley N° 19.809, que concedió un bono especial a los funcionarios públicos, se comprometió, a que a más tardar al inicio del segundo semestre, ingresaría el proyecto de ley sobre Nuevo Trato. Dicho compromiso gubernamental se está cumpliendo con la presentación a vuestra consideración, de esta iniciativa legal.

Asimismo, esta propuesta legislativa refleja un significativo nivel de consenso con el gremio que agrupa a los trabajadores del sector público, sobre la base de la implementación del Nuevo Trato, quedando algunas materias en el diseño de la implementación para el debate en ese H. Congreso Nacional, siendo nuestro compromiso cumplir la totalidad de los diversos elementos contenidos en el acuerdo, tanto en materia de modernización de la carrera funcionaria como en los otros aspectos que surgieron en el diálogo con ese gremio.

Estamos convencidos que las diferentes disposiciones son importantes para el avances en la modernización de la función pública, que reconoce un rol clave de los funcionarios públicos para la generación de mejores servicios a la comunidad. Por ello, creemos que este proyecto de ley sobre modernización de la carrera funcionaria, nueva política de remuneraciones y nueva institucionalidad, para una mejor gestión del personal es un hito relevante en la tarea modernizadora del Gobierno.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO.

Remuneraciones y otros beneficios.

Se perfecciona asignación de desempeño.

Se modifica la ley N° 19.553 sobre asignación de modernización, incrementando el componente base e institucional y sustituyendo el Incremento por Desempeño Individual por un Incremento al Desempeño Colectivo.

Bonificación especial para funcionarios de zonas aisladas geográficamente.

Se propone conceder una bonificación especial a los trabajadores de las entidades que se desempeñen en las regiones XI y XII, y las provincias de Palena e Isla de Pascua.

Bono de escolaridad.

Se otorga un bono de escolaridad por cada hijo de entre 4 y 5 años de edad matriculado en la enseñanza prebásica del primer nivel de transición.

Programa de becas concursables.

Se crea un programa de 400 becas concursables, cuyo objeto es contribuir al financiamiento de estudios de pregrado y postítulo para funcionarios públicos.

Aumento en el viático de faenas del MOP.

Se eleva el valor del viático de faenas para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas.

Premio Anual por Excelencia Institucional.

Se establece 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.

El Premio consistirá en un monto no 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 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.

Bonificación por Retiro.

Se propone establecer este beneficio para quienes hagan dejación voluntaria de sus cargos en las condiciones que señala la ley.

Los beneficiarios de la bonificación, son los funcionarios de carrera o a contrata de alguna 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 y Contraloría General de la República, que tengan 65 ó más años de edad si son hombres y 60 ó más años, si son mujeres, y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos. El beneficio se traduce en el 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, incrementándose un mes para las mujeres.

Se crea un "Fondo para la Bonificación por Retiro". Contra el fondo sólo se pueden girar recursos para contribuir al pago de la bonificación y se financiará con el 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 administración del Fondo se radica en una persona jurídica de derecho privado, constituida al efecto que tendrá por objeto exclusivo su administración, la inversión de los recursos y los giros que se dispongan en el proyecto de ley. La misma iniciativa regula la forma de adjudicarla, los requisitos de la entidad administradora, la supervigilancia y la fiscalización del sistema y los mecanismos de inversión de los recursos del Fondo.

Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se propone crear la Dirección Nacional del Servicio Civil y se fija su ley orgánica. Al efecto, se estatuye como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y

patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda.

Su objeto es la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Carrera Funcionaria.

Se postula introducir modificaciones al Estatuto Administrativo con relación a la ampliación de la carrera a cargos actualmente de exclusiva confianza, creación de un sistema de empleo a prueba, regulación de los encasillamientos de personal, mejoramiento del sistema de concursos, concursabilidad para la provisión de cargos de promoción y perfeccionamiento del sistema de calificaciones.

Normas Remuneratorias Particulares.

Se hace extensivo los beneficios remuneratorios vinculados a la asignación de modernización al sistema propio de remuneraciones del Servicio de Impuestos Internos, Fondo Nacional de Salud, Servicio Nacional de Aduanas, Consejo de Defensa del Estado, y de la Contraloría General de la República.

Asimismo, se establecen los mejoramientos remuneratorios acordados para el Servicio de Registro Civil e Identificación y la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Disposiciones Transitorias.

Movilidad horizontal.

Se propone otorgar la facultad de traspaso de personal y recursos entre instituciones cuando sea necesario, con motivo de reestructuraciones de servicios públicos.

Normas de transición en materia de remuneraciones.

Se fija un cronograma para la implementación de los incrementos y

modificaciones de la asignación de modernización contenido en el proyecto de ley.

Fondo de retiro.

Se establecen normas especiales para las personas que tengan cumplidos los requisitos para acogerse a la bonificación por retiro al momento de publicarse la ley.

Ampliación de la carrera funcionaria.

Se faculta al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de la ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, se implemente la ampliación de la carrera funcionaria a los actuales cargos de confianza, determinando esa circunstancia separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo.

Bono especial para los funcionarios del Servicio de Registro Civil.

Se otorga por un vez un bono especial a los funcionarios del Registro Civil e Identificación y se concede a este mismo personal el Premio Anual por Excelencia Institucional.

Texto refundido del estatuto Administrativo.

Se faculta al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la 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 y se fijan las normas de vigencia para las modificaciones que el proyecto de ley verifica en el Estatuto Administrativo.

g. Financiamiento del proyecto.

Finalmente se proponen las normas sobre el financiamiento del proyecto.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, para ser tratado en la actual Legislatura Extraordinaria de Sesiones de ese H. Congreso Nacional, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

"TÍTULO I

REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a 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. Este último 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 tendrán derecho a percibir el primero de los porcentajes señalados en el inciso segundo del 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 auditora interna de cada servicio o ministerio o por aquella que cumpla tales funciones.

g) Los actos administrativos que sean necesarios para la aplicación de este incentivo, se formalizarán mediante decreto o resolución, visado por el Subsecretario respectivo, y

h) Los funcionarios que integran los equipos, unidades o áreas de trabajo que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% ó más, incrementarán este incentivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento.

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

Artículo 2°.- 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 3°.- 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 ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aún 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 1981, 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 4°.- 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 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 5°.- 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, de un 30% del viático que les corresponda desde la fecha de publicación de esta ley y de un 40% a contar del año siguiente al de esa data.

Artículo 6°.- 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.

El Premio consistirá en un monto no 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.

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 7°.- Establécese una bonificación por retiro, en adelante "la bonificación", para los funcionarios de carrera y a contrata de las entidades señaladas en el artículo 8°, 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 11° 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.

Los beneficiarios del desahucio establecido en el artículo 102 y siguientes del D.F.L. N°338, de 1960, reconocido por los artículos 14 y 15 transitorios, de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, deberán optar dentro del plazo de noventa días de publicada esta ley, entre dicho beneficio o la bonificación por retiro. En el evento de que opten por el desahucio el servicio no hará el aporte al fondo que establece el artículo 11° de la ley por este funcionario.

Del mismo modo, serán incompatibles con la bonificación otros sistemas de desahucio de características similares al antes señalado, debiendo igualmente los beneficiarios ejercer la opción antedicha.

Párrafo 2°

De los Beneficiarios

Artículo 8°.- Serán beneficiarios de la bonificación, los funcionarios de carrera o a contrata de alguna 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 y Contraloría General de la República, que tengan 65 ó más años de edad si son hombres y 60 ó 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 acoja. De igual forma, quienes cumplan las edades en el segundo semestre comunicarán su decisión en los tres primeros meses de ese semestre, para hacerla efectiva en el curso del mismo.

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

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

Las edades señaladas en este artículo podrán rebajarse en los casos y situaciones a que se refiere la ley N° 19.404, por iguales causales, procedimientos y tiempo computable.

Artículo 9°.- 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 10°.- 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 11°.- 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 el 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 7° 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 12°.- Los aportes deberán ser pagados 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. El jefe superior del servicio y los funcionarios responsables del atraso, incurrirán en responsabilidad administrativa, sin perjuicio, de la responsabilidad civil o penal que pudiera afectarle.

Párrafo 4°

De la Administración

Artículo 13°.- 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, la que se establecerá en las bases de licitación.

Artículo 14°.- El servicio de administración del Fondo será adjudicado mediante una licitación pública. La licitación y la adjudicación del servicio se regirá 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 y la determinación de la retribución por la administración del Fondo y la duración del contrato de servicios, que en ningún caso podrá ser superior a diez años.

Están facultadas para postular a la licitación mencionada en el inciso primero de este artículo, concurrir a la constitución de la sociedad referida en el artículo anterior y prestar los servicios propios de su giro, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Administradoras de Fondos fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros, las entidades bancarias fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, las Compañías de Seguros, las Administradoras de Fondos de Pensiones y demás personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que cumplan con lo establecido en las Bases de Licitación.

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

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

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

Artículo 15°.- 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 13°. El inicio de las operaciones de la sociedad administradora deberá ser autorizado por Superintendencia de Valores y Seguros, previa constatación que aquella 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 16°.- El capital mínimo necesario para la formación de la sociedad administradora será 20.000 Unidades de Fomento, el que deberá enterarse en dinero efectivo y encontrarse suscrito y pagado al tiempo de otorgarse la escritura social. Además, la referida sociedad deberá mantener permanentemente un patrimonio al menos igual al capital mínimo exigido. Si el patrimonio se redujere de hecho a una cantidad inferior al mínimo exigido, ella estará obligada, cada vez que esto ocurra, a completarlo dentro de un plazo de seis meses. Si así no lo hiciere se declarará la infracción grave de las obligaciones que le impone la ley y se procederá según el artículo 24° de esta ley.

Artículo 17°.- 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 18°.- 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 19°.- Durante la vigencia del contrato, la entidad administradora deberá asegurar la continuidad de la prestación del servicio en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave de las obligaciones de la administradora.

La entidad administradora podrá celebrar contratos de prestación de servicios con entidades externas, según lo que

al respecto establezcan las bases de licitación y el contrato de administración del Fondo.

Artículo 20°.- El contrato de administración se extinguirá por las siguientes causales:

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

Artículo 21°.- 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 el Ministro de Hacienda o su representante, quien lo presidirá; el Director de Presupuestos o quien designe; y un representante de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios que, según su número de afiliados posea mayor representatividad.

Artículo 22°.- Los recursos del Fondo serán invertidos en los valores e instrumentos financieros según las normas y límites de inversión que establezca el Ministerio de Hacienda mediante decreto supremo. Con todo, los recursos del fondo no podrán ser invertidos en valores e instrumentos de empresas o entidades que inviertan en inmuebles agrícolas o en aquellas cuyo giro principal sea la inversión en el sector inmobiliario.

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

Artículo 23°.- 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.

Artículo 24°.- 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, D.L. N° 3.538 de 1980, en las bases de licitación o en el contrato de administración del Fondo, según les sean aplicables.

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

Producida alguna de las situaciones mencionadas en el inciso primero, cesará la administración ordinaria de la entidad administradora y dicha Superintendencia nombrará un administrador provisional, el que tendrá todas las facultades del giro ordinario que la ley y los estatutos señalan al directorio, o quien haga sus veces, y al gerente. Dicho administrador tendrá los deberes y estará sujeto a las responsabilidades que establece la ley N° 18.046. La administración provisional podrá durar hasta un año.

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

Artículo 25°.- Un reglamento expedido a través del Ministerio de Hacienda establecerá: el procedimiento y modalidades para la concesión de la bonificación; el funcionamiento del fondo; las normas sobre reajustabilidad y rentabilidad de las mensualidades de pago; la forma de concurrencia del servicio y el fondo para el

pago de la bonificación; la intervención de la Dirección de Presupuestos en la determinación de los procedimientos y mecanismos relacionados con el ámbito de la gestión presupuestaria del sistema; la adjudicación de la administración y demás normas pertinentes para la correcta aplicación de la bonificación a que se refiere este Título.

TITULO III

DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 26°.- 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:

a) Participar en el diseño de las políticas de administración de los recursos humanos del Sector Público y aplicarlas descentralizadamente en el marco del proceso de modernización del Estado;

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

c) Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos e instrucciones relativas a la administración de personal, orientando y coordinando su ejecución;

d) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno;

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

f) 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 posterior de acuerdos;

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

h) Incorporar la perspectiva de género como variable permanente en el diseño y ejecución de las políticas de personal;

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

j) Diseñar e implementar programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;

k) 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;

l) Realizar las tareas que el ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito de los recursos humanos del sector público, y

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

Artículo 3°.- La dirección superior, la organización y la administración de la Dirección Nacional del Servicio Civil corresponderán a un Director de exclusiva confianza del Presidente de la República, quien será el jefe superior del Servicio y tendrá la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a esa calidad. 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°.- 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 por representantes de la Administración y de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.

Un reglamento, expedido a través del Ministerio de Hacienda, regulará las funciones e integración del Comité Consultivo.

Artículo 5°.- 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 6°.- 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 7°.- El personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil estará afecto a las disposiciones del Estatuto Administrativo de los funcionarios públicos.

Artículo 8°.- El Patrimonio de la Dirección Nacional estará formado por:

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de 180 días, contados desde la publicación de la presente ley, fije las plantas del personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el régimen de remuneraciones aplicable a su personal.

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 y en especial, determinar los grados y niveles de la Escala Única de Sueldos que se asigne a cada planta; el número de cargos para cada grado y planta; los requisitos generales y específicos para el ingreso y promoción de los cargos de cada una de ellas, y la especificación de los cargos de exclusiva confianza y de carrera. De igual forma fijará la fecha de vigencia de las plantas, la forma de proveerlas, así como la dotación máxima de personal.

Del mismo modo, el Presidente de la República determinará la fecha de creación de la Dirección Nacional, pudiendo designar a su Director previamente si así lo estimare necesario.

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 mas 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 27°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a 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. 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 los tres 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;

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;

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

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

3) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 13:

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

b) 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 esa fecha, 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 mas cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan.

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 al artículo 15:

a) Sustitúyese en el inciso primero la palabra " ascensos" por "promociones" y

b) Agréganse los siguientes incisos finales:

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

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

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

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

7) Agrégase el siguiente artículo 16 bis, nuevo:

"Artículo 16 bis.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

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

8) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 18:

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

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

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

b) Agrégase el siguiente inciso final:

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

9) Agrégase el siguiente artículo 19 bis, nuevo:

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

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

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

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

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

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el período de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho 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 interrumpida, 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) Agrégase el siguiente inciso séptimo al artículo 30:

"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."

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 un representante del personal elegido por éste. Asimismo la asociación de funcionarios con mayor representatividad de la respectiva planta o, de no haberla, de la asociación de funcionarios más representativa en consideración a su número de afiliados, podrá designar un delegado, que sólo tendrá derecho a voz.

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 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 cinco 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.

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 mas 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, y

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 quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone."

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

"Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:"

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

siguiente: "Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos,".

19) Agrégase el siguiente artículo 54 bis, nuevo:

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

TÍTULO V

NORMAS REMUNERATORIAS PARTICULARES

Artículo 28°.- Incrementanse para cada período 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% porcentual a contar de 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002,

b) En un 2% porcentual durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y

c) En un 4% porcentual 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%. 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.

Incrementanse, 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.

Artículo 29°.- Incrementase la bonificación por desempeño institucional establecida en el artículo 4° de la ley N° 19.490, para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, de la siguiente forma:

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

Artículo 30°.- Incrementase 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 funcional, establecida en el artículo 11 de la ley N° 19.479, sustitúyense exclusivamente para el Servicio Nacional de Aduanas, los porcentajes de la letra c), de la siguiente forma:

- a) Durante el año 2003, los guarismos 10% y 5%, serán 12% y 6%, respectivamente, y
- b) A contar del año 2004, estos últimos pasarán a ser 14% y 7%, respectivamente."

Artículo 31°.- Incrementanse para cada período 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% porcentual a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;
- b) En un 2% porcentual durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a) precedente, y
- c) En un 4% porcentual 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 la letra c) del artículo 1° 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.

Artículo 32°.- Incrementátanse para cada período 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% porcentual a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002;

b) En un 2% porcentual durante el año 2003, valor que sustituye el porcentaje mencionado en la letra a), precedente, y

c) En un 4% porcentual 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°.

Artículo 33°.- 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 6,33% ó de un 3,17%, 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) Desde el 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002, el incremento por desempeño individual será de un 7,33% para el 33% del personal mejor evaluado y de un 3,67% para los funcionarios que sigan en el orden descendente de evaluación hasta completar el 66% de los mejor evaluados. Este incremento dejará de percibirse a contar del 1° de enero de 2003;

d) 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.

Artículo 34°.- 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 y técnicos en educación parvularia, de planta, incluidos los suplentes, y a contrata, que laboren efectiva y directamente con niños de entre dos y cuatro años, que obtengan los mejores resultados comparativos en dicha área de evaluación, en los jardines de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Dicho incentivo lo obtendrá hasta el 25% de los funcionarios antes indicados, que hayan obtenido los mejores resultados y alcanzará a un monto anual de \$ 245.000, que se pagará en una sola cuota en el mes de diciembre, sobre la base del tiempo efectivamente trabajado durante el año en las funciones específicas por las cuales se concede el beneficio.

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

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

TÍTULO VI

OTRAS NORMAS

Artículo 35°.- 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° de la ley N° 19.646.

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.

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 impositividad que aquella de las remuneraciones que compensa.

Los traspasos que se dispongan, requerirán de la aceptación del funcionario.

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

Artículo Segundo Transitorio.- Fíjase el siguiente cronograma para la implementación de los incrementos y modificaciones de la asignación de modernización contenido en el artículo 1° de la presente ley:

a) El componente base a que se refiere la letra a) del artículo 3° de la ley N° 19.553, será a contar del 1° de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2002 de un 7,67% y durante el año 2003, de un 8%,

b) Respecto del incremento por desempeño Institucional, establecido en el artículo 6° de la ley N° 19.553, sustitúyense en su inciso segundo, sólo durante el año 2003, los guarismos "3%" y "1,5%" por "7%" , y "3,5%", respectivamente,

c) Durante el año 2004, el incentivo al desempeño colectivo se pagará en relación con el cumplimiento de metas que se definan para el segundo semestre del año 2003.

Para estos efectos el jefe de servicio definirá los equipos, unidades o áreas de trabajo y sus metas de gestión e indicadores, en el curso del primer semestre del año 2003. Dentro de este mismo plazo deberá suscribirse el convenio de desempeño entre cada servicio y el ministro respectivo, y

d) El actual incentivo individual a que se refiere la letra c) del artículo 3° de la referida ley N° 19.553, dejará de percibirse a contar del 1° de enero de 2003.

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 ó mas, si son mujeres, podrán comunicar la renuncia a su cargo hasta el 30 de septiembre 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 9° de esta ley.

Para los funcionarios que a la fecha de publicación de esta ley tengan 66 ó más años de edad si son hombres y 61 ó 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 7° de esta ley, las mensualidades serán expresadas en Unidades de Fomento, incluyendo la rentabilidad obtenida por el fondo "D" del D.L. N° 3.500, de 1980.

El inciso segundo del artículo 8° entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2004.

Artículo Cuarto Transitorio.- El artículo 9° entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2004.

Artículo Quinto Transitorio.- El aporte del 1,4% establecido en el artículo 11 de la presente ley, comenzará a hacerse efectivo a partir del 1° de enero de 2004.

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

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

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

Artículo Séptimo Transitorio.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el artículo 7° bis, de ese mismo cuerpo legal, como consecuencia de la modificación introducida al artículo 7° de dicho Estatuto.

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 anterior.

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 de enero de 2003, o en el mes siguiente al de la publicación de la presente ley, si ésta fuere posterior.

Artículo Noveno Transitorio.- Otórgase para los años 2003 y 2004 el Premio Anual por Excelencia Institucional, establecido en el artículo 6° 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 27 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.”.

Dios guarde a V.E.,

RICARDO LAGOS ESCOBAR
Presidente de la República

NICOLÁS EYZAGUIRRE GUZMÁN
Ministro de Hacienda