MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA LA GESTION DEL SECTOR PÚBLICO, MEDIANTE NUEVAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

SANTIAGO, agosto 29 de 2013.-

M E N S A J E Nº 162-361/

Honorable Cámara:

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que perfecciona la gestión en el sector público, mediante la creación de nuevas herramientas de gestión y de la ampliación y mejoramiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA

1. Modernización del Estado

Nuestro Gobierno está profundamente comprometido con la modernización del Estado en consideración de que se trata de una tarea de la mayor importancia y trascendencia para la Nación toda. Con el objeto de avanzar de manera inmediata en la implementación de las medidas que requerían ser aplicadas de manera urgente, decidimos al inicio de nuestro mandato dar uso a las herramientas de gestión existentes, dejando las reformas legales para la fase final de nuestra administración. Ese ha sido el enfoque de las iniciativas que hemos realizado desde el Ministerio de Hacienda tales como los planes “ChileGestiona” y “ChilePaga”, además de las iniciativas ejecutadas por el Servicio Civil las que han

tenido como norte mejorar la Gestión de Personas en los servicios públicos.

En el mismo espíritu, otros ministerios han desarrollado variadas iniciativas que no han requerido de una reforma legal, entre las que destacan la red multiservicios del Estado denominada “ChileAtiende”, la campaña “Chile sin Papeleo”, el potenciamiento de la plataforma integrada de servicios electrónicos del Estado y la modernización de la gestión de la salud terminando con las listas de espera del AUGE.

Los avances alcanzados por medio del mejoramiento de la gestión durante los años 2011 y 2012 confirman que la prioridad otorgada a estas medidas inmediatas fue bien fundada. Cabe señalar además que estos avances deberán ser en su mayor parte de carácter permanente, dado que la ciudadanía aspira a mayores niveles de productividad y eficiencia inmediatas y que las normas de transparencia permiten, tanto a los medios de comunicación como a los especialistas, evaluar las cifras de productividad y darlas a conocer debidamente a la ciudadanía.

Además, algunas de estas iniciativas operarán como semilleros de futuras mejoras en la gestión del Estado, constituyéndose en una fuente de progreso que se proyectará por décadas. Es el ejemplo del “Diálogo Permanente sobre Desempeño en la Gestión” que instauró ChileGestiona entre jefes de servicio y subsecretarios; del ”Concurso para Funcionarios Innovadores” que en 2013 llega a su segundo año de funcionamiento, y del concurso convocado por CORFO que apoya la instalación de Sistemas de Gestión de la Innovación en 10 servicios públicos durante 2013.

Desde luego, las reformas legales también pueden otorgar importantes fortalezas aunque por el tiempo que toma su debate, su efecto sobre la calidad de vida de la comunidad demora más en operar.

Presentamos este proyecto de ley debido a que complementa los avances en la gestión del sector público mencionados en el párrafo anterior. Adicionalmente, este proyecto

también honra nuestro compromiso gubernamental de presentar una “ley larga” de reforma del Estado.

Mejorar la gestión en el sector público requiere de un enfoque integral. No sería eficaz mejorar las herramientas de gestión si no hubiera cómo seleccionar directivos meritorios y de excelencia que saquen partido a dichas herramientas. Tampoco sería eficaz mejorar el sistema de selección de altos directivos públicos, si no se les proveyera de herramientas de gestión efectivas y de bajo costo burocrático.

De esta forma, este proyecto combina perfeccionamientos de herramientas para la gestión del sector público, mejoramientos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) y aumentos en su cobertura por casi 100 cargos, que se agregan a los sumados por diversas leyes sectoriales, la que constituye sin lugar a dudas una potente expansión.

2. Áreas objeto de reformas contenidas en el proyecto de ley

Este proyecto propone reformas en cuatro áreas principales:

a. Fortalecer a los subsecretarios en su rol dual de apoyar y de exigir rendición de cuentas a los jefes de servicio de su sector en materias de gestión y eficiencia. Hace varias décadas, los subsecretarios han tenido la responsabilidad legal de coordinar a los jefes de servicio de su sector lo que también se refiere a gestión y eficiencia. Sin embargo, su aplicación ha sido insuficiente. Con el fin de ayudar a los subsecretarios a cumplir en plenitud esta responsabilidad, el proyecto propone tres medidas:

i. Crear y designar un Delegado Presidencial para la Gestión Pública, que informe continuamente al Presidente de la República sobre los avances de cada Subsecretario en cuanto a coordinar la gestión en los Servicios de su sector;

ii. Requerir a los subsecretarios dotarse de personal dedicado a revisar la gestión y la eficiencia de dichos organismos; y

iii. Requerir que dicho personal posea la calificación necesaria para estos fines;

b. Perfeccionar la herramienta de gestión denominada “Convenio de Desempeño Colectivo” (CDC), con el fin de beneficiar a los funcionarios en general, y de ofrecer una herramienta más potente de gestión a los altos directivos. En concreto se propone:

i. Respecto de la relación entre el grado de cumplimiento de las metas y el monto del incentivo o incremento de remuneraciones, reemplazar el actual sistema de reducciones bruscas por un sistema de cambios proporcionales. La proporcionalidad modera el impacto sobre el ingreso de los funcionarios, mejorando el clima laboral; y

ii. Autorizar a los jefes de servicio a dar un carácter unipersonal a los convenios CDC de los directivos de tercer nivel y otras jefaturas de similar jerarquía;

c. Reestructurar los Convenios de Desempeño Individual para los altos directivos públicos (CDI-ADP), con el fin de convertirlos en una herramienta de gestión atractiva de usar para la autoridad, objetivo que está pendiente de lograr desde su apresurada creación en 2003. Un segundo objetivo es lograr equidad horizontal entre directivos ADP, meta que el sistema actual está lejos de cumplir, en especial respecto a los directivos de los Servicios de Salud y Establecimientos Hospitalarios. Para lograr ambos objetivos se propone:

i. Reducir los trámites para suscribir los Convenios;

ii. Independizar el monto del CDI-ADP de su actual vínculo con el “incentivo institucional” o PMG, que ha resultado en confusiones y trámites excesivos;

iii. Separar la asignación ADP vigente en una porción básica, pagada a todo evento, y una porción variable de magnitud moderada;

iv. Definir que la porción variable se pague en proporción al grado de

cumplimiento de las metas y el monto del incentivo o bono, superando el carácter brusco del pago vigente hoy;

v. Concentrar el pago de la porción variable en un solo pago anual;

vi. Armonizar la periodicidad del convenio con los ciclos anuales que gobiernan otros aspectos de la gestión; y

vii. Regular la modificación del Convenio a mitad de año; y

d. Con el fin de resguardar de mejor forma la inversión que hace la Nación en el capital humano de los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico, se proponen medidas para elevar su permanencia promedio. Ellas son:

i. Impedir que los directivos provisionales de segundo nivel jerárquico, nombrados antes o durante el proceso de selección, puedan integrar la nómina del concurso que provee en forma definitiva el mismo cargo;

ii. Impedir que simultáneamente pueda tener carácter provisional más del 40% de los directivos de segundo nivel de un mismo servicio;

iii. No conceder la porción variable de la asignación ADP a los directivos que no tengan convenio, lo cual incluye a los directivos provisionales; y

iv. En la selección de nuevos directivos, valorar explícitamente la capacidad de implementar con imparcialidad los cambios de políticas públicas que puedan disponerse durante distintos períodos presidenciales.

El proyecto también mejora el sistema ADP de otras maneras, incluyendo las siguientes:

i. Medidas para agilizar los concursos;

ii. Eleva a ley aspectos contenidos en los dos instructivos presidenciales sobre

el sistema ADP, el N°7 de noviembre de 2010 y N°1 de abril de 2013; y

iii. Dota con una nueva herramienta al Consejo ADP para controlar la calidad de las nóminas que produce.

Este proyecto de ley actúa en su mayor parte sobre el régimen laboral de las jefaturas y directivos. Sin embargo, tres de las modificaciones afectan a grupos mucho más extensos de funcionarios. La primera es aquella que fortalece el reciente perfeccionamiento del Premio de Excelencia Institucional. La segunda es dotar de nuevas herramientas al Servicio Civil para impulsar la Gestión de Personas en el sector público. La tercera se refiere al perfeccionamiento del "Convenio de Desempeño Colectivo" (CDC), que afecta a casi cien mil funcionarios cubiertos por la ley N° 19.553. Esta propuesta concede un importante beneficio a dichos funcionarios públicos.

3. Diagnóstico respecto a las causas de las falencias percibidas en la actualidad en materias de gestión y eficiencia

Hasta la década anterior, la realidad de la gestión en la administración pública central presentaba zonas de luz y de sombra. Dependiendo del índice de desempeño usado, la gestión alcanzaba un buen nivel entre el 5% y 25% de los servicios públicos de la administración central, entendiendo que un nivel es bueno cuando iguala o supera los valores promedio observados en organizaciones no estatales, con y sin fines de lucro, nacionales o extranjeras. La permanente presencia de algunos Servicios con buen desempeño revela que no es precisa aquella hipótesis que atribuye a los incentivos políticos y electorales en que se desenvuelve todo Estado democrático, una suerte de irremediable carencia o déficit con respecto a la gestión y la eficiencia.

Sin embargo, la misma evidencia revela amplias zonas grises, pobladas por numerosos servicios públicos que presentan índices insatisfactorios en materia de gestión y eficiencia. Esa realidad abarca desde su

actividad principal hasta medidas de gestión de personas y de gestión financiera.

Estas divergencias tienen múltiples causas. La administración central del Estado que depende del Ejecutivo, tiene más de 240.000 empleados (3% del empleo total en Chile, sin contar municipios ni otros organismos autónomos), cerca de 260 unidades de gestión con un promedio de casi mil empleados cada uno, 32 subsecretarías y 20 ministerios, con grandes diferencias y heterogeneidades.

La experiencia internacional indica que algunas causas para las falencias de la gestión en los servicios públicos son compartidas por muchos de ellos. En aquellos Estados donde los servicios cuentan con autonomía de gestión, una causa compartida es la excesiva distancia y falta de diálogo entre las jefaturas de los servicios públicos y sus superiores, respecto de materias de gestión y eficiencia. La distancia en estas materias no debe confundirse con la eventual cercanía o distancia en temas de políticas públicas, legislativos y de comunicaciones, las cuales pueden ser diferentes. La distancia en materias de gestión se traduce, por una parte, en una rendición de cuentas insuficiente en cuanto a gestión y, por otra, en falta de apoyo desde los superiores a los jefes de Servicio en sus proyectos de mejora de la gestión.

Esta experiencia es pertinente para el Estado chileno, que se distingue por dotar de un alto grado de autonomía de gestión a la mayor parte de las unidades prestadoras de servicios regulares a la comunidad. Además, un estudio del Banco Mundial (2011) para el caso chileno, además de diversas verificaciones realizadas por el Ministerio de Hacienda, confirmó que en Chile prevalecía hasta el gobierno anterior, con honrosas excepciones, una excesiva distancia y falta de diálogo entre las jefaturas de muchos servicios públicos y sus superiores en materias de gestión y eficiencia.

La recomendación de política es evidente. Para modernizar el Estado chileno se requiere establecer mecanismos que superen esa excesiva

distancia, por medio de impulsar en forma persistente un “diálogo permanente de desempeño”, es decir sobre gestión. Esto no podría interpretarse como una interferencia en decisiones específicas de gestión, pues la autonomía de gestión de los servicios sigue plenamente vigente en materia de contratación de personas y servicios y en la organización interna de los recursos. Lo que no sería correcto es interpretar esa autonomía como la ausencia total de rendición de cuentas.

Sin embargo, ya desde 1997 las iniciativas para mejorar la gestión del Estado chileno tomaron otra dirección. En efecto, a fines de 1997 se propuso la llamada “asignación de modernización”, cuyo efecto directo fue elevar las remuneraciones de los funcionarios públicos.

Al mismo tiempo, el gobierno de la época tomó esa oportunidad para proponer a los funcionarios que una parte del incremento quedara ligado al cumplimiento de “metas” en beneficio de la comunidad. Este segundo componente de la propuesta parecía indicar que la justificación del aumento de remuneraciones mencionado, sería un mayor grado de cumplimiento de metas. Sin embargo, en el detalle se juega el éxito de las iniciativas.

La legislación de 1998 estableció dos tipos de metas. Primero, metas e incentivo salarial, referidas a ciertos programas de mejoramiento establecidos año a año para el organismo público como un todo (componente “institucional”). Segundo, se estableció que otra parte del incentivo salarial quedara ligado a las calificaciones individuales de los funcionarios, que son fijadas por la respectiva Junta Calificadora del Servicio u organismo (componente “individual”).

A poco andar se hizo patente un error importante en el diseño del componente individual: como vinculó la calificación al sueldo, y la integración de las Juntas que fijan las calificaciones está establecida por el Estatuto Administrativo de modo que, en muchos casos, los funcionarios más antiguos conforman mayoría, muchas Juntas Calificadoras optaron por distorsionar aún más la

calificación, a fin de garantizar el máximo de remuneración según el componente “individual” a cada funcionario. Esto empeoró la capacidad del sistema de calificaciones para revelar información sobre el desempeño relativo y, por tanto, hizo más difícil una buena gestión de personas en vez de facilitarla. Esto y otros aspectos parecen haber empeorado el clima laboral en muchos servicios públicos.

En 2003, el siguiente gobierno sustituyó la condición de pago para el componente “individual”, por el cumplimiento de metas para equipos de trabajo al interior de cada Servicio, dando origen al componente “colectivo” de la asignación de modernización, denominado actualmente “Convenio de Desempeño Colectivo”. Con todo, en 2003 se omitió extender esta solución a los 29 Servicios de Salud y a Aduanas, de modo que esos organismos todavía sufren los costos de vincular la calificación individual al sueldo de un modo inadecuado.

El componente “institucional” desde 1998 y el componente “colectivo” desde 2003, presentaron otros problemas en su diseño. Un defecto que era secundario en la etapa inicial se convirtió en uno de los más graves a partir de 2008, cuando el gobierno respectivo acordó multiplicar el tamaño de estos incentivos. El defecto radica en que el vínculo entre el grado de cumplimiento y la magnitud del incentivo pagado es brusco, alejado de la proporcionalidad. Nos referimos a que apenas el grado de cumplimiento baja desde el 90,0% a un 89,9%, la ley reduce el incentivo a la mitad de su monto. Esta brusquedad no era grave en 1997, cuando esa “mitad” era 1,5% del sueldo, pero desde 2008 esa “mitad” es 3,8% del sueldo en el incentivo institucional, y es otro 4% del sueldo por efecto del incentivo colectivo. Si un grupo de funcionarios pierde la mitad de ambos incentivos a la vez, lo cual es frecuente pues en muchos casos comparten indicadores y metas, el sueldo de todos cae en 7,8% (esta cifra es la suma de ambas rebajas: 3,8% + 4%) por cada mes. A lo largo de un año completo, esta pérdida suma un mes de sueldo, sólo porque el grado de cumplimiento baja, en el ejemplo que señalamos, de 90,0% a 89,9%.

Esta extrema falta de gradualidad tiene otra característica: admite que casi el 100% de los funcionarios cubiertos obtenga el 100% del incentivo, y que al mismo tiempo el 100% de dichos funcionarios se sienta amenazado de perder una suma grande que dañaría su ingreso. Que ello pueda ocurrir solo por una diferencia de 0,1% en el grado de cumplimiento genera temor entre los funcionarios y empeora el clima laboral. Eso a su vez genera pérdidas directas y protecciones de todo orden, que pueden superar con creces el valor del incentivo al esfuerzo que se pretendió crear en 1997.

Este defecto puede ser subsanado, como demuestra este mismo proyecto, con su propuesta de reformar el “Convenio de Desempeño Colectivo” por medio de hacer proporcional el vínculo entre sueldo y grado de cumplimiento. El cambio que se propone está en línea con otros perfeccionamientos que esta administración ha aplicado a las herramientas de gestión del Estado. Específicamente, ya desde 2012, cuando se estableció el Programa Marco para el PMG 2013, este gobierno incorporó una proporcionalidad para el grado de cumplimiento de cada indicador del Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional. El Programa Marco para el PMG 2014 profundiza esa medida, por medio de ampliar la región de proporcionalidad, que pasará desde cubrir cumplimientos en el rango de 85% a 95%, a cubrir cumplimientos en el rango de 75% a 95%.

Un segundo defecto del diseño de 1997 es haber creado una suerte de control central sobre las metas del incentivo “institucional” o “PMG”. En efecto, su definición, magnitud y verificación de cumplimiento son condicionales a que el organismo público obtenga su aprobación en negociaciones con organismos centrales. Esto confiere un poder que puede ser atractivo a quienes controlen dichos organismos. Como era previsible, ese poder generó una proliferación de organismos que buscaban asumir un rol “central”, con el fin de imponer sus agendas a los demás servicios del Estado y sus correspondientes 240 mil empleados.

El incentivo “institucional” concedió a cada organismo con rol “central” un monopolio

de hecho sobre la definición de las metas que corresponden a una porción del incentivo institucional. La proliferación de organismos centrales observada hasta 2009 fue acompañada de una proliferación de indicadores y metas, lo cual fue imponiendo un enorme y creciente costo burocrático a los servicios públicos, sin una contrapartida de beneficios para la ciudadanía o en ahorro de costos.

Este defecto también es evitable, como ha sido demostrado por nuestra administración, ya que hemos tomado medidas que han permitido eliminar al menos dos tercios de los indicadores durante los ejercicios de 2011, 2012 y 2013. Cabe señalar además que nuestro gobierno reorientó la atención de los Servicios hacia las prestaciones a la ciudadanía, por medio de elevar la ponderación de los indicadores de producción y de calidad de las prestaciones a los usuarios, desde el 10% heredado para 2010, a 50% para 2011, 60% para 2012 y alcanzando un 80% para 2013.

Un tercer defecto del diseño de 1997 es que omitió establecer mecanismos que impulsaran los diálogos permanentes de desempeño en la frecuencia mensual, referidos a los temas de gestión y eficiencia, como recomienda la OCDE y los expertos. Bajo la legislación vigente, son numerosos los aspectos que contribuyen a dificultar una rendición de cuentas mensual. En el caso del incentivo “colectivo”, la supervigilancia está en teoría en manos de los respectivos ministros, pero ellos son autoridades cuya prioridad se ha orientado históricamente hacia los temas de política pública, legislativos y de comunicaciones.

Este proyecto propone superar este obstáculo, por dos medios:

a. Concentrar en los subsecretarios la tarea de aplicar diálogos permanentes de desempeño, y

b. Controlar el cumplimiento de esta labor por los subsecretarios, que por lo demás les ha correspondido según el artículo 24 de la Ley de Bases de la Administración del Estado.

Dicho control sería realizado por un “Delegado Presidencial para la Gestión Pública”. De algún modo este modo de control de esta función de los subsecretarios fue probado en la práctica en los años 2012 y 2013, por medio del plan “ChileGestiona”, con auspiciosos resultados.

En el caso del incentivo “institucional”, la supervigilancia mensual es impracticable debido al carácter central del control. Con 250 unidades de gestión y 13 “sistemas” independientes con múltiples metas propias (situación heredada en 2010), se habría requerido de 39.000 (treinta y nueve mil) reuniones al año para lograr una frecuencia de una reunión de control al mes para cada sistema. Una solución es reducir el número de sistemas de 13 a 3 (como hizo este gobierno) e impulsar a los subsecretarios a colaborar en el control frecuente. Esto permite limitar las reuniones de control central a aquellos aspectos no cubiertos por los subsecretarios.

4. Diagnóstico respecto de la receptividad y permanencia promedio de los altos directivos públicos

En los sistemas de Alta Dirección Pública de las democracias representativas, hay dos bienes que maximizar según la OCDE (2011): por una parte, la ciudadanía desea que los altos directivos sean receptivos a la elección que ella misma hizo en los comicios, donde favoreció un programa y una coalición política determinada por sobre las alternativas. Este objetivo reconoce que los altos directivos deben prepararse para ofrecer su lealtad a autoridades cambiantes, con imparcialidad y dentro de la ley. La receptividad falla cuando un alto directivo prioriza una agenda propia o una agenda de terceros distintos de sus actuales autoridades.

Por otra parte, la ciudadanía también desea obtener prestaciones de modo eficiente, lo cual exige recuperar la inversión asociada a seleccionar y capacitar directivos en la difícil tarea de administrar el Estado, que presenta aspectos que exigen un aprendizaje que es lento. Recuperar esta inversión requiere una permanencia promedio de magnitud adecuada para los directivos. La eficiencia

también requiere que los nuevos altos directivos estén dispuestos a asumir por sí mismos algunas inversiones específicas en aprendizaje, lo cual supone ofrecerles suficiente permanencia promedio para que ellos alcancen a recuperar sus propias inversiones. Lograr esto no requiere garantizar una permanencia mínima a ningún directivo individual, pues basta con crear condiciones para que la permanencia promedio sea adecuada.

La permanencia sufre cuando sólo por el hecho de cambiar la coalición de gobierno, el directivo renuncia o la autoridad le solicita la renuncia.

Es decir, un diseño donde cada nuevo gobierno trae directivos nuevos con alta cercanía genera fuertes costos de eficiencia por permanencia insuficiente. No podría decirse que los directivos de alta cercanía al gobierno de turno son “receptivos” en su sentido profundo, pues su cercanía desaparece al cambiar el gobierno.

El desafío es lograr a la vez magnitudes suficientes de receptividad y de permanencia promedio. En el punto de partida de los últimos diez años, el sistema chileno de ADP parece exhibir insuficiente permanencia promedio en el segundo nivel jerárquico. Sin embargo, muchas autoridades perciben también una receptividad insuficiente de parte de los directivos que pasan de un gobierno a otro.

Esa percepción de las autoridades se manifiesta de diversas maneras, una de las cuales es un uso intensivo de la figura del directivo provisional y transitorio. Si bien ésta figura permite eludir las demoras y asegura cercanía, también elude los filtros de mérito del sistema ADP, sacrificando algo de eficiencia, y elude los requisitos orientados a privilegiar candidatos que brinden receptividad, la que se comprueba en los cambios de gobierno.

Considerando estos antecedentes, la estrategia propuesta por este proyecto de ley es inducir e incentivar una mayor permanencia promedio de los altos directivos de segundo nivel jerárquico y también más receptividad, por medio de cuatro medidas principales:

a. Impedir que los directivos provisionales de segundo nivel jerárquico puedan ser parte de la nómina que los concursos entregan al Jefe de Servicio;

b. Impedir que simultáneamente tengan la calidad de provisional, en un mismo servicio, más del 40% de los directivos de segundo nivel. En el caso de servicios con seis o menos directivos de segundo nivel, la propuesta es impedir que simultáneamente tenga la calidad de provisional más de 2 de ellos. En el caso de existir renuncias voluntarias, estas no se consideran para este cómputo;

c. Elevar a rango de ley aquellos límites de tiempo y los límites a las facultades de los ocupantes provisionales, que fueron originalmente establecidos por el Instructivo Presidencial N° 7 del 02 de noviembre de 2010; y

d. Valorizar de modo explícito, en la fase de selección de directivos, la capacidad de implementar con imparcialidad los cambios de políticas públicas que puedan disponerse durante distintos períodos presidenciales. Debe reconocerse que es improbable que un candidato muy cercano a un gobierno sea receptivo a un gobierno de otro signo, por lo que tendrá menor permanencia promedio, empeorando de esta forma ambos atributos a la vez.

Antes de detallar las mejoras que propone este proyecto de ley, conviene destacar que este mensaje también recoge muchos de los acuerdos alcanzados en la Comisión de Hacienda de la H. Cámara de Diputados, durante la tramitación del proyecto llamado “ley corta ADP”, en 2011.

II. MODIFICACIONES A LA LEY N° 19.553

1. Proporcionalidad entre incentivo y cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo

El incentivo establecido por el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), definido para un amplio grupo de funcionarios en el artículo 7° de la ley N° 19.553, tiene gran potencial como herramienta para mejorar las prestaciones y la satisfacción del ciudadano o usuario.

Sin embargo, la ley vigente aplica un vínculo sin gradualidad entre el grado de cumplimiento de las metas del CDC y el incentivo o incremento de remuneraciones. En efecto, si cumple 89,9% obtiene sólo la mitad del incremento que si cumple 90,0%, durante 12 meses. Acumulando esta rebaja a lo largo del año en que se aplica, esa reducción equivale a 48% de la remuneración de un mes completo. El peligro de sufrir esta importante reducción de salario deja a los funcionarios bajo amenaza permanente de perder parte significativa del ingreso, aún cuando muchos de ellos reciben habitualmente el incentivo máximo.

Este diseño es contrario a la práctica general de estímulos a la gestión en distintas organizaciones.

Primero, la experiencia indica que la mera medición del grado de cumplimiento logra la mayor parte de su eficacia. El motivo es que la información de cumplimiento afecta un sinnúmero de aspectos que interesan al trabajador, como su reputación ante sus pares, sus perspectivas de ascenso y las de obtener buenas ofertas desde otras organizaciones.

Segundo, las reducciones sin gradualidad en la retribución económica se usan solamente en ciertos incentivos individuales, pero nunca para equipos ni para instituciones completas.

Tercero, los inevitables errores en la medición de las metas y en el diseño de los indicadores cuantitativos implican que las amenazas de recortes bruscos, como la amenaza contenida en la ley vigente, crean un riesgo artificial para el ingreso.

Por todo lo anterior, la actual desproporción entre cumplimiento e incentivo tiende a empeorar el clima laboral, lo cual reduce el desempeño y perjudica a los ciudadanos que reciben las prestaciones del organismo público. Si hubiera un conflicto o huelga, ello perjudicaría en vez de ayudar a los ciudadanos que necesitan las prestaciones del organismo público. El riesgo adicional creado por esta desproporción es artificial, en el sentido que no corresponde a un riesgo que sea propio de la actividad del organismo público.

Se propone hacer proporcional el vínculo entre los resultados y la retribución económica, manteniendo lo avanzado en décadas anteriores en cuanto a medir el cumplimiento de metas. Esta propuesta no cambia el nivel de las remuneraciones, pues éste se negocia en la ley de reajuste de cada año, sino que las reestructura. El objetivo es reducir el riesgo para todos y cada uno de los trabajadores y a la vez mejorar el clima laboral.

En la fórmula específica propuesta, la proporción del 8% de remuneración base que paga el CDC, sería la siguiente, según grado de cumplimiento:

Grado de cumplimiento	Actual proporción del incentivo máximo	Nueva proporción del incentivo máximo	Diferencia (mejoría)
90%	100%	100%	0%
89%	50%	99%	49%
85%	50%	93%	43%
80%	50%	85%	35%
75%	50%	78%	28%
72,5%	0%	74%	74%
70%	0%	0%	0%
65%	0%	0%	0%
60%	0%	0%	0%

Como acredita esta tabla, *todos los funcionarios mejoran o quedan igual*, para todos y cada uno de los grados de cumplimiento posibles.

Al mismo tiempo, la propuesta mantiene la señal al funcionario que un mayor grado de cumplimiento conduce a un incentivo mayor. Esto lo estimula a esforzarse en cumplir al menos el 90% de la meta, en beneficio de la ciudadanía.

Hay dos novedades:

a. Cae la magnitud del estímulo para cumplir el 90% de la meta. Gracias a eso, se deja de desestabilizar el presupuesto de los funcionarios y se elimina el riesgo artificial que el actual sistema impone a los mismos. Con todo, podría temerse que reducir la magnitud del estímulo para cumplir el 90% de la meta, lleve a algunos equipos de trabajo a reducir

su esfuerzo. Este temor no toma en cuenta otros dos factores: la mejoría en el clima laboral también eleva el esfuerzo y reduce la probabilidad de una paralización, que perjudicaría los usuarios; y

b. Aumenta el estímulo a mejorar el cumplimiento cuando el equipo está lejos de un 90% de cumplimiento. En efecto, cuando el equipo ya superó el 75% de cumplimiento y ve factible subir a 85%, pero ve improbable alcanzar el 90%, el régimen actual ofrece un estímulo de cero. En cambio, la propuesta eleva dicho estímulo: pasar de 80 a 85% de cumplimiento elevará el monto del incentivo salarial en 7,5 puntos porcentuales del máximo, una suma atractiva que vale la pena destacar.

También debe recordarse que, en caso de cumplir menos de 90%, la ley vigente redistribuye los recursos liberados por los equipos que no llegan a ese nivel, hacia los equipos cumplidores. El proyecto no cambia eso. Por lo tanto, esta propuesta no puede crear un ahorro fiscal en remuneraciones. Sólo se trata de una reestructuración que beneficia a los usuarios y a los funcionarios.

En la misma línea, también se propone reformar el actual régimen del literal (h) del artículo 7° de la ley N° 19.553. La forma actual de este literal genera un incentivo perverso, en el sentido que ofrece estímulos a la no colaboración entre equipos. Por ejemplo, si hay dos equipos en una institución, con masas salariales de igual magnitud (la masa salarial es el producto del número de miembros por la remuneración promedio), y uno de los equipos logra 89,9% de cumplimiento y el otro logra 90%, entonces el régimen vigente concede al segundo equipo un incentivo de 12% del sueldo mensual (incremento adicional de 4 puntos porcentuales, es decir un premio de 50%) y al primer equipo un incentivo de apenas 4% (castigo de 50%). Una diferencia ínfima en el desempeño genera una desigualdad grande, pues el segundo equipo queda con el triple de incentivo (12% versus 4%). Esta es la situación que ofrece incentivos a cada equipo para no colaborar con el cumplimiento de los demás equipos. La mitad de esta diferencia se origina en el actual régimen del literal (h).

La propuesta evita ese incorrecto incentivo por medio de imponer proporcionalidad entre el incentivo adicional y el exceso en el cumplimiento por sobre un 90%. Esto es más justo, pues una diferencia pequeña de cumplimiento debería tener efectos similarmente pequeños sobre el incentivo. Otro efecto benéfico de la propuesta es que, existiendo recursos, y habiendo dos equipos con cumplimientos distintos, premia más a aquél con mayor cumplimiento. De este modo, los equipos que exceden su objetivo serán estimulados a seguir mejorando, a diferencia de lo que ocurre hoy.

De modo coherente con lo anterior, se sustituye el actual límite al incentivo adicional que hoy es 4% absoluto, por límites proporcionales al cumplimiento por sobre 90%. Además, el nuevo límite es crecientemente más holgado a medida que el cumplimiento excede el 100%, con el fin de premiar en forma extra a los equipos con desempeño excepcional. En conjunto, todo esto elimina el incentivo perverso y mejora la eficiencia y el clima laboral, en beneficio de los ciudadanos.

2. Otras mejoras al Convenio de Desempeño Colectivo (CDC)

Aplicando una línea central de este proyecto de ley, y en concordancia con el artículo 24 de la ley N° 18.575, se propone concentrar en el subsecretario del ramo las facultades y responsabilidades previstas hasta ahora para el Ministerio, respecto del CDC. Como excepción, en el caso donde el organismo con CDC es una Subsecretaría, se radica esta responsabilidad en el Ministro del ramo, pues quien supervigila siempre debería ser una autoridad externa y superior al supervigilado.

También se propone trasladar la responsabilidad por los mecanismos de verificación del cumplimiento, desde el Jefe de Servicio al Subsecretario. El Subsecretario puede dar mayores garantías de independencia al ofrecer una opinión con algo más de distancia.

Las modificaciones propuestas al literal e) de este artículo, evitan una anomalía que

permitiría burlar el espíritu del CDC: bajar las metas justo antes del término del año de trabajo. Para desalentar dicha anomalía se establece que si la modificación del Convenio se solicita en el último trimestre del año, se deba cumplir una formalidad aún más exigente.

En la actualidad, resulta difícil para la ciudadanía acceder al contenido de los compromisos de los CDC. Esto dificulta a los equipos que se esfuerzan y son exitosos, obtener el debido reconocimiento que merecen. Además, reduce los incentivos a mejorar la reputación del equipo en el mercado laboral, que podría servir más adelante en concursos para el ascenso. Por ello, se propone establecer la obligación de publicar los resultados de los CDC (su cumplimiento), y las modificaciones a las metas ocurridas a mitad de año, en la página web del Servicio respectivo.

La normativa vigente establece que el tamaño mínimo de los equipos de trabajo es de cinco personas. Esto es razonable cuando el trabajo se organiza de un modo que hace muy caro o imposible medir el desempeño individual, pero no lo es para los directivos de tercer nivel y otros de similar nivel jerárquico. El proyecto propone abrir la opción a los Servicios de utilizar los CDC para crear Convenios de Desempeño unipersonales para esos directivos intermedios, en lo principal semejantes a los de la Alta Dirección Pública.

El CDC individual para directivos ya se usa en parte del sector hospitalario, conforme a la ley N° 20.209, artículo 8°, siendo evaluada positivamente por los partícipes. En razón de lo anterior, es razonable confiar en que abrir la opción de usar esta herramienta de gestión beneficiará a los ciudadanos que reciben las prestaciones de los servicios públicos que la utilicen.

3. Impulsar a los subsecretarios, quienes a su vez impulsan a los servicios

Los nuevos artículos 11 y 11 bis que se propone insertar en la ley N° 19.553 crean una herramienta nueva de gestión, que permitirá a cada futuro gobierno impulsar a los subsecretarios a cumplir en plenitud una tarea

que la ley les entregó hace muchos años: coordinar la gestión y eficiencia y apoyar a los jefes de servicio de su respectivo sector. La propuesta se limita al ámbito de la gestión y la eficiencia, por tanto no se refiere a otros ámbitos de coordinación que también impulsan los subsecretarios, como aquellos referidos a las políticas públicas, la estrategia legislativa y la comunicación. También respeta la autonomía de los Servicios públicos.

La propuesta es actuar por medio de las siguientes medidas:

a. Establecer y designar un "Delegado Presidencial para la Gestión Pública", responsable de informar continuamente al Presidente de la República sobre los avances de estos subsecretarios en coordinar la gestión y eficiencia con que actúan los jefes de servicio en su sector;

b. Dotar a este Delegado de facultades para impulsar a los subsecretarios, como son:

i. Requerir información sobre sus esfuerzos para apoyar a las jefaturas de los órganos y servicios de su sector y pedirles cuentas; y

ii. Establecer el deber de los subsecretarios, cada vez que sean requeridos por el Delegado, de informar sobre los avances en materia de gestión alcanzados en su sector.

c. Dotar al Delegado de un Consejo Asesor, cuya integración es flexible, permitiendo a cada sucesivo gobierno orientarlo con una visión interministerial o más bien centrada en aspectos de eficiencia, según estime prioritario.

En concreto, esta parte del proyecto de ley desarrolla el artículo 24 de la ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado en materia de gestión, limitándose a enfatizar que la responsabilidad de coordinar la gestión está radicada en los subsecretarios. Ello no obsta a que los subsecretarios deleguen la ejecución de muchas tareas, incluso de

carácter estratégico, en asesores y representantes de su confianza.

Esta parte del proyecto de ley también busca asegurar que los subsecretarios, que tienen muchas otras obligaciones, se doten de modo adecuado para cumplir las tareas que aquí se les encomienda. Para ello se establece que los subsecretarios deberán contar con uno o más representantes, llamados “director de gestión”, cuya función será apoyarlos en asumir sus labores de coordinación de la gestión realizada por los organismos públicos de su sector.

Quienes ejerzan esta función deberán cumplir ciertos requisitos de experiencia además de concurrir en forma previa a su designación a la Dirección Nacional del Servicio Civil para que esta le informe al Subsecretario correspondiente, sobre sus competencias, asegurando que el Subsecretario asuma su responsabilidad al respecto. Adicionalmente, los directores de gestión deberán concurrir a informar cada al Delegado Presidencial para la Gestión Pública.

II. MODIFICACIONES AL PREMIO DE EXCELENCIA INSTITUCIONAL (ARTÍCULO SEXTO DE LA LEY N° 19.882)

Nuestro gobierno heredó una legislación diseñada bajo el principio de que sólo el nivel de excelencia alto podría ser objeto de este Premio. Sin embargo, la experiencia sugiere que esto ha desalentado a postular a numerosos servicios públicos que no han alcanzado aún los mayores niveles de excelencia. Esa percepción ha dificultado que este Premio motive a muchísimos más funcionarios.

Se propone explicitar que en algunas de las categorías del premio se reconozcan los esfuerzos de aquellos servicios que han avanzado, aun cuando no hayan alcanzado el máximo nivel. El enfoque de categorías también permite continuar reconociendo el nivel obtenido, para evitar que los servicios de mejor nivel se resientan por insuficiente reconocimiento. También se considera valioso que existan más categorías con el fin de reconocer otras diferencias entre los servicios que inciden sobre su gestión:

marcos legales, alcance regional, tipo de usuario (ciudadano versus personas jurídicas), etc. Se propone que el número de categorías pueda aumentar hasta tres, considerando que hay sólo 3 premios.

En la actualidad, uno de los requisitos de postulación es tener un alto cumplimiento en un programa de mejoramiento de la gestión donde participe el Ministerio de Hacienda (los PMG y similares). Se estima que un Premio como éste requiere de mayor flexibilidad para convertirse en un aliciente genuino, considerando que no corresponde premiar doblemente al cumplimiento de las metas del PMG. Por eso, se propone eliminar este requisito.

El pago del Premio se establece en cuotas mensuales iguales, dentro del año presupuestario, con el fin de desvincular el Premio de la asignación de modernización (del PMG y CDC). Abandonar la práctica actual se justifica por dos razones:

1. Un pago con la misma periodicidad que la asignación de modernización dificulta que los funcionarios perciban el Premio como una herramienta de gestión distinta del PMG y del CDC; y

2. En la actualidad, el primer pago originado en el Premio ocurre en marzo del mismo año en que se postula, fecha que no da tiempo suficiente para administrar el concurso, pues se requiere cumplir etapas como: convocar, diseñar y presentar postulaciones, analizarlas, convocar al jurado y realizar la premiación.

III. MODIFICACIONES AL SISTEMA DE ALTA DIRECCION PÚBLICA (LEY N° 19.882)

El sistema de Alta Dirección Pública (ADP) fue creado en 2003, como resultado del acuerdo entre el Gobierno del ex Presidente Ricardo Lagos Escobar y la oposición de aquel entonces, que implicó un acuerdo amplio de la las fuerzas políticas del país en materia de probidad y transparencia, atendida una serie de casos que afectaron seriamente dichos principios de la función pública.

El Ejecutivo de la época vio esta contingencia como una oportunidad para sumar algunas iniciativas, que se encontraban en estudio desde hacía tiempo, dando origen a la ley N° 19.882. Sin embargo, respecto al sistema de ADP propiamente tal, se vio obligado a idear soluciones con gran celeridad. Esto puede ayudar a explicar algunos vacíos e inequidades que indicaremos. Este proyecto propone perfeccionar el marco legal del Sistema de la Alta Dirección Pública sin alterar las grandes líneas de esta política pública.

1. Incorpora nuevos servicios y cargos a la selección por mérito del sistema ADP

Mi gobierno está comprometido con un aumento en la cobertura del Sistema de Alta Dirección Pública, porque nos asiste la convicción de que es conveniente para el país abrir nuevas oportunidades laborales en el Estado a profesionales de mérito, que estén motivados por la función pública y con un alto compromiso republicano, plenamente disponibles en la implementación de las políticas públicas que se dispongan de los sucesivos gobiernos que elija la ciudadanía.

Este compromiso está avalado por los hechos: en diciembre de 2005, a fines del Gobierno del ex Presidente Ricardo Lagos Escobar y 30 meses después de la aprobación de la creación del sistema ADP, existían sólo 40 altos directivos públicos titulares (excluyendo los provisionales y sumando cargos adscritos y no adscritos). En diciembre de 2009, a fines del Gobierno de la ex Presidenta Michelle Bachelet Jeria, había 497 altos directivos públicos titulares. Al 30 de junio de 2013, a 39 meses de asumir este Gobierno, hay 737 altos directivos públicos (adscritos y no adscritos y de I y II nivel). Es decir, en apenas 39 meses, la gestión de nuestro gobierno contribuyó a aumentar el número de cargos ADP en un 48%.

Para complementar este avance de gestión, este proyecto propone sumar 98 cargos adicionales al sistema ADP, lo que significará aumentar a 835 cargos de alta dirección pública, es decir este Gobierno habrá contribuido a aumentar en un 68% el

número de cargos ADP. El detalle de la propuesta es el siguiente:

a) Incorporar Nuevos Servicios a la ADP:	**N° cargos 1° nivel**	**N° cargos 2° nivel**
Servicio Civil	0	2
Dirección del Trabajo	1	22
Fondo Nacional de Salud (Fonasa)	1	8
Servicio Nacional del Adulto Mayor	1	4
Comité de Inversión Extranjera	1	3
Superintendencia de Seguridad Social	1	5
Corporación Nac. de Desarrollo Indígena	1	2
Instituto Nacional de la Juventud	1	16
b) Servicios que suman cargos adicionales:		
Servicio de Impuestos Internos	0	26
Gendarmería de Chile	1	0
Dirección de Aeropuertos del MOP	0	1
Dirección de Obras Portuarias del MOP	0	1
Gran total: 98, SUMA DE	**8**	**90**

Estas cifras no consideran los cargos de Alta Dirección Pública adicionales que se han creado bajo mi Gobierno por medio de otras leyes, por ejemplo, en el Servicio Electoral, y en la ONEMI, ni consideran los cargos ADP que proponen crear otros proyectos de ley que ya están en trámite en el Congreso, por ejemplo en la Superintendencia de Educación Superior.

Esta propuesta es una expansión sustantiva respecto a la contenida en el proyecto de ley corta ADP que este Gobierno propuso en enero de 2011, (Boletín N° 7484-05), porque agrega a Fonasa, al Servicio de Impuestos Internos y a la Dirección del Trabajo.

En todo caso, estas modificaciones son de gradual puesta en marcha, ya que sólo entraran en vigencia una vez que se dicten los decretos con fuerza de ley que determinen los cargos que pasan a ser de Alta Dirección

Pública y una vez que ocurra la siguiente vacante en el cargo.

Cabe destacar el gran aumento en los cargos de segundo nivel jerárquico, ya que ellos abren la posibilidad de un acceso competitivo de todos los chilenos a sus jefaturas regionales. Se materializa así su derecho constitucional a ser admitidos a cargos públicos, en caso de tener el mérito suficiente para ello, conforme al artículo 19 N° 17 de la Carta Fundamental, lo que irá en beneficio de quienes aspiran a servir a la comunidad por medio de su trabajo.

Este proyecto también hace extensivo el sistema de selección ADP a los dos Subdirectores de la propia Dirección Nacional del Servicio Civil, avanzando en una antigua aspiración. De esta manera, este proyecto propone incluir un total de 98 nuevos cargos al Sistema de Alta Dirección Pública.

1. Funciones del Servicio Civil

Se establecen nuevas funciones para el Servicio Civil (SC) con el objeto de dotarlo de mayores herramientas en su rol de asesor en gestión del personal del sector público. Con ese fin, se le faculta para proponer “instrucciones” las cuales son más específicas y prácticas que las políticas generales. Además se establece que el proceso mediante el cual el Servicio Civil participa en el diseño de políticas debe estar coordinado por el Ministro de Hacienda.

También se explicita que el Servicio Civil puede asesorar a las autoridades de modo más amplio que lo sugerido por el texto actual, pues se amplía a la gestión de personas de todos los niveles jerárquicos.

Por otra parte, se extienden las facultades del Servicio Civil para formar repositorios de datos sobre asesores con especialidades que exceden la selección de personal, alcanzando también otras funciones relacionadas, como la gestión de personas y la capacitación. Para reducir costos, también se faculta al Servicio Civil a acceder a datos similares que puedan acopiar otras instituciones del Estado. Estos repositorios

pueden apoyar una mejor gestión de personas en muchos organismos públicos.

También se faculta al Servicio Civil para estandarizar las encuestas al personal que se realicen en los organismos públicos, con el fin de facilitar su comparabilidad. Esto faculta al SC para liderar un futuro proceso de mejora de estándares en el uso de estas encuestas.

Los reglamentos especiales de calificaciones son otra herramienta para modernizar la gestión de personas. Se encarga al Servicio Civil asesorar al Ministro de Hacienda en esta materia.

Por último, se faculta al Servicio Civil para contribuir a abordar un tema de fondo, como es perfeccionar la estructura institucional interna de los organismos del Estado. Se propone que el SC aporte su conocimiento de perfiles de selección tomados de modo individual, a evaluaciones de carácter más amplio que relacionan esos perfiles entre sí.

El esquema propuesto es similar al que usa la Dirección de Presupuestos para evaluar programas y para hacer evaluaciones comprehensivas del gasto en servicios completos, siendo flexible en cuanto al número de evaluaciones por año. Las evaluaciones que complete el SC se convertirán en un antecedente para futuras modernizaciones institucionales internas.

Con todo, debe entenderse que los aspectos principales de la reestructuración institucional interna siguen siendo responsabilidad de la Dirección de Presupuestos, debido a su impacto presupuestario y que la reestructuración institucional externa, la dependencia de los organismos, sigue siendo responsabilidad de los órganos co-legisladores en su conjunto.

2. Perfeccionar las facultades del Consejo de la Alta Dirección Pública

Se propone establecer por ley que el Consejo sea el ente encargado de regular los procesos de selección del segundo nivel jerárquico, además de los del primer nivel. Luego, se amplían las incompatibilidades para

ser nombrado Consejero, para garantizar aún más la vigencia de los principios de mérito e imparcialidad en todos los procesos de selección.

También se propone reducir el tamaño máximo de las nóminas que produce el sistema ADP para cargos de primer nivel jerárquico, desde cinco a cuatro candidatos, con el fin de limitar las nóminas a los mejores candidatos.

Por otra parte, con el fin de aumentar el número de concursos que puede procesar el Consejo en cada año y dar más agilidad a dichos procesos, se explicita que las sesiones de entrevista son sesiones a remunerar, reduciéndose el quórum para estas últimas, facultando a cada consejero para entrevistar candidatos acompañado de un profesional experto. También se eleva el máximo mensual de sesiones que pueden remunerarse con dieta a los consejeros, con el fin de hacerse cargo de buena parte de las sesiones que desarrolla hoy el Consejo de modo no remunerado.

Debido al aumento de demanda de concursos de segundo nivel jerárquico, se estima necesario fortalecer la función de “profesional experto”. Para ello, se explicita la tuición del Consejo sobre los profesionales expertos. También se incrementa la dieta por sesión que reciben los profesionales expertos, para tomar en cuenta el aumento en las remuneraciones reales observado en Chile desde 2003, año de la creación del sistema ADP. Adicionalmente, se aumenta el número de sesiones que pueden ser remuneradas con dieta en cada mes.

3. Otras mejoras del sistema ADP

Sería excesivo entrar al total detalle de esta extensa iniciativa, pues ella moderniza numerosos aspectos de funcionamiento, con el fin de agilizar los concursos, aprovechar economías y sinergias y mejorar la capacidad de respuesta frente a variaciones en la demanda por concursos y en la oferta de candidatos.

Destaca la creación de plazos para muchas acciones que hoy no lo contemplan. La ausencia de plazos permite a un Servicio postergar los concursos por medio de demoras artificiales. También destaca un conjunto de iniciativas que buscan elevar la adaptabilidad del sistema como un todo, a los cambios de gobierno propios de toda democracia representativa. Por ejemplo, se propone admitir que en aquellos cargos que queden vacantes durante el último año de un gobierno, no sea obligatorio hacer concursos si el propio Consejo así lo decide. Esto en razón que la cercanía de una elección presidencial y los naturales cambios de autoridades que eso conlleva, elevan la probabilidad que la entrante administración decida realizar un nuevo concurso para ese cargo, lo cual hace más difícil convocar a buenos candidatos dispuestos a concursar al final de todo periodo de gobierno.

También destacan las reformas a los Comités de Selección para los cargos ADP de segundo nivel jerárquico. Primero, siguiendo un lineamiento general de este proyecto, la responsabilidad del Ministro al designar a un representante en dicho Comité se trasladada al Subsecretario, con el fin de concentrar en su persona la responsabilidad por coordinar la gestión. Segundo, se propone establecer un control orientado al mérito y a otros aspectos que se estimen pertinentes, sobre los representantes ministeriales, con el fin de lograr comités de selección más calificados. Por último, con el fin de agilizar los concursos, se propone crear bancos de perfiles para cargos ADP elevando a ley una medida contenida en el nuevo Instructivo Presidencial N° 1, del 10 de abril de 2013.

4. Dotar a los Altos Directivos Públicos, que dejan su cargo, de un estatus duradero

Los altos directivos públicos en ejercicio han debido superar un filtro de mérito para llegar a esa condición. Por ello, forman parte de una categoría especial de servidores públicos. Es más, ellos han adquirido un conocimiento de las

instituciones del Estado que toma tiempo inducir. Gracias a ello, en caso de cambiar de puesto desde un cargo ADP a otro, requieren de un entrenamiento menos prolongado y menos costoso que aquél que necesitan los candidatos que provienen de cargos públicos no directivos o de organizaciones no estatales.

Por eso, cuando se establecen canales para que los altos directivos públicos hagan una suerte de carrera pasando por diversos puestos ADP, se reconoce una realidad y se beneficia a la ciudadanía. Desde luego, tampoco sería deseable prohibir el reclutamiento de directivos desde fuera del sector público, pues sería ineficiente y además atentaría contra el derecho de los ciudadanos de acceder a los puestos públicos.

En el espíritu de avanzar de modo equilibrado, este proyecto propone una medida concreta respecto de altos directivos públicos que han dejado sus cargos en los últimos 12 meses, y que desean participar en alguno de los procesos de selección en curso. Al efecto, se establece la posibilidad que el Consejo, con acuerdo del Director del Servicio Civil, establezca reglas para incorporarlos al concurso sin repetir todas las etapas de dicho proceso. Esta medida evita duplicar el trabajo de análisis curricular, pues el Servicio Civil ya lo realizó antes, poseyendo además el registro de su desempeño en la alta dirección desde su incorporación. Además, levanta la actual exigencia de cumplir con todas las etapas, que desalienta la postulación de buenos candidatos.

Desde luego, esta posibilidad no puede significar un privilegio que menoscabe las opciones de otros candidatos, pues el principio de selección de la nómina sobre la base del mérito se mantiene incólume. Creemos factible conciliar el bien jurídico de igualdad de los postulantes a cargos públicos con el bien jurídico de conservación del capital que la comunidad ha invertido en la formación de personas para ejercer cargos de alto directivo público.

También tiene esto el importante efecto de crear un reconocimiento al estatus de Alto

Directivo Público. Para consolidar este efecto, se establece que aún después de terminar el ejercicio del cargo, la persona podrá mantener el estatus o título de “alto directivo público” por un tiempo adicional de hasta doce meses. Esta es una señal de prestigio a favor de los altos directivos públicos. Es posible que adquiera valor en el mercado laboral, en cuyo caso este estatus le facilitará la búsqueda de un nuevo empleo y, además, atraerá a más candidatos a postular en los concursos del sistema ADP.

Estas medidas sientan bases suficientes para una nueva carrera en la alta dirección pública que beneficia a la ciudadanía con más y mejores postulantes, sin menoscabar a los demás postulantes a estos cargos.

5. Carácter confidencial del proceso de selección

Aprovechando el acuerdo logrado durante la tramitación de la “ley corta ADP” en 2011, se reitera la propuesta de modificar el artículo quincuagésimo quinto de la ley N° 19.882, con el propósito de precisar que el carácter reservado o secreto de la nómina, del proceso de selección y de la identidad de los candidatos será indefinido desde el término del proceso de selección. El fin de esta norma es precisar que pese a concluir el proceso de selección, subsiste la reserva respecto a los aspectos antes señalados. Por otra parte, se propone imponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil el deber de informar en su sitio web sobre los principales resultados de cada proceso de selección, en términos generales.

Por otra parte, se innova extendiendo esta norma de confidencialidad a todos aquellos concursos en que el Consejo de Alta Dirección Pública o uno de sus miembros participe. Ello se justifica porque en todos los concursos es necesario garantizar la protección de la confidencialidad del proceso a candidatos que estén ejerciendo un empleo, a objeto de acceder a candidatos de mayor mérito.

6. Nombramientos provisionales y transitorios

Al producirse una vacancia en un cargo de Alta Dirección Pública, este puede ser llenado de tres maneras a elección de la autoridad:

a. Por el respectivo subrogante legal;

b. Por una persona elegida desde la nómina propuesta por el sistema ADP; o

c. Por una persona designada sin concurso, aunque debe cumplir los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñar el cargo. Esta última designación se denomina “transitorio y provisional”.

Según la ley dictada en 2003, no hay plazo de ejercicio del cargo para este directivo “provisional” lo cual ha permitido eludir, en algunos casos, el filtro de mérito hasta el término del respectivo gobierno.

Nuestro gobierno dictó un Instructivo Presidencial en 2010 que limitó la duración de las designaciones provisionales a 12 meses.

Con todo, es conveniente que la Administración pueda contar con la facultad de designar directivos en calidad transitoria y provisional sobre todo durante las vacancias generadas con ocasión de un cambio de gobierno, ya que cumplen el valioso rol de poner en marcha nuevamente a los servicios públicos, y de agilizar el cambio de orientación del gobierno. Además, es un hecho que muchas autoridades han podido motivar y atraer a mejores postulantes de gran calidad y altos méritos gracias a la oferta de una designación rápida, que hasta ahora sólo ha sido posible bajo la modalidad transitoria y provisional.

Sin embargo, se explicó también en la Sección I del presente Mensaje la importancia de elevar la protección a la inversión que la ciudadanía hace en el capital humano de los altos directivos públicos, en especial para aquellos de segundo nivel jerárquico, por medio de elevar su permanencia promedio en los cargos.

Para lograr esto, se proponen diversas medidas, siendo las cinco principales, las siguientes:

a. impedir que los ocupantes provisionales de cargos de segundo nivel jerárquico puedan formar parte de la nómina que presenta el Comité de Selección al Jefe de Servicio. En el caso de los ocupantes provisionales de primer nivel, se propone no aplicar esta restricción con el fin de reconocer que en el primer nivel jerárquico la receptividad tiene mayor prioridad en relación a elevar la permanencia promedio, que en el segundo nivel jerárquico. Esta distinción se encuentra en numerosos países de la OCDE y también cuenta con el respaldo de ese organismo.

b. Impedir que, simultáneamente, tenga estatus provisional más del 40% de los directivos de segundo nivel de un mismo servicio;

c. Crear un tope legal de doce meses a la vigencia de los nombramientos provisionales, incluyendo ciertas excepciones;

d. Elevar a rango de ley varios límites a las facultades de los ocupantes provisionales, que fueron originalmente establecidos por el Instructivo Presidencial N° 7 del 02 de noviembre de 2010; y

e. Agregar a los requisitos analizados al evaluar a los postulantes a cargos de alta dirección pública, el de mostrar capacidad para implementar con imparcialidad los cambios en políticas públicas que puedan disponerse durante distintos periodos presidenciales.

La primera medida mencionada establece un nuevo requisito para poder ser incluido en la nómina que se presente para un cargo de segundo nivel, que es el no haber sido designado directivo provisional y transitorio en el mismo cargo que se concursa. Esta modificación, que establece un requisito objetivo, se fundamenta en dos necesidades.

En primer lugar, en la de fortalecer la protección a la inversión que hace la

ciudadanía en el capital humano de los altos directivos de segundo nivel.

En segundo lugar, en la de aumentar los incentivos de los buenos candidatos para postular a estos cargos.

Respecto al segundo punto, hoy sucede que, enfrentados esos candidatos a la opción de competir con el actual directivo provisional, muchos desisten de postular. Ello reduce la capacidad del concurso para actuar como filtro de mérito. Según la propuesta, si un eventual directivo provisional quiere postular al cargo deberá restarse a ser nombrado en esa condición, contribuyendo a que el proceso de selección eleve su capacidad de actuar como filtro de mérito.

Los provisionales y transitorios que ocupan cargos de primer nivel jerárquico mantendrán el régimen actual, que difiere del explicado previamente.

La experiencia internacional muestra que, debido al mayor rol de esos directivos en asesorar a su autoridad a diseñar las políticas públicas, y por la necesidad de contar con mayor prontitud con una persona de confianza para el respectivo puesto, es conveniente establecer una distinción con respecto del segundo nivel jerárquico.

La norma vigente permite que el directivo provisional sea parte de la nómina ofrecida por el sistema ADP a la autoridad, permitiéndole llegar a un nombramiento definitivo. Si bien esto conlleva una menor permanencia promedio para estos directivos, el costo para la ciudadanía es menor que en el segundo nivel debido al escaso número relativo de directivos de primer nivel jerárquicos, cerca de 10% del total, y a la mayor incidencia de la asesoría a las autoridades en el diseñar las políticas públicas, dentro de sus funciones.

La segunda medida es establecer un límite máximo para el número de directivos provisionales y transitorios de segundo nivel jerárquico en un mismo servicio, que podrán estar en ejercicio en un mismo momento del tiempo.

Este techo o tope máximo será el número mayor entre 2 y el número entero más cercano a 40 por ciento del número de cargos de alta dirección pública de segundo nivel en ese mismo servicio. La siguiente tabla ilustra los topes máximos propuestos.

N° de cargos de 2° nivel en el Servicio	Número entero más cercano a 40%	Máximo para el N° de directivos en carácter de P&T
2	1	2
3	1	2
4	2	2
5	2	2
6	2	2
7	3	3
8	3	3
9	4	4
10	4	4
11	4	4
12	5	5

Cuando se nombre a un directivo provisional en el cargo, por motivo de renuncia voluntaria del ocupante anterior, el proyecto dispone que éste no sea contado para computar el cumplimiento del máximo para los nombramientos provisionales vigentes.

La propuesta también introduce un plazo máximo, que hoy no existe en la ley, para la vigencia de todos los nombramientos en calidad provisional: seis meses prorrogable por única vez e igual plazo, y sólo si la prórroga cuenta con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública. Para las prórrogas de cargos de segundo nivel se establece un requisito más: la aprobación del Subsecretario del ramo. El plazo máximo se prolonga cuando queda poco tiempo para el término de un período presidencial.

Adicionalmente, esta parte del proyecto incorpora restricciones a ciertas facultades de los ocupantes transitorios y provisionales, cuando ellas podrían ser usadas para debilitar el Sistema de Alta Dirección Pública. Por ejemplo, ello ocurriría si una autoridad designara en un cargo a una persona en forma transitoria con

el único fin de que adopte decisiones importantes respecto de los directivos de segundo nivel jerárquico, sin asumir el eventual daño para la permanencia promedio y la atracción de candidatos a otros concursos ADP.

Por este motivo, se propone que las decisiones de un directivo de primer nivel que tienen mayor impacto en la capacidad del sistema ADP de atraer buenos candidatos a otros concursos, como son la remoción de directivos de segundo nivel y la designación de directivos transitorios en el segundo nivel, sean aprobadas previamente por el Subsecretario del ramo. En caso de presentarse a un directivo transitorio de primer nivel, una nómina con candidatos a ocupar en forma permanente un cargo de segundo nivel, se impone al directivo transitorio de primer nivel la obligación de abstenerse de rechazar la nómina y de seleccionar un titular, hasta que aquél no adquiera la calidad de titular. En este caso, no regirá el plazo máximo para pronunciarse.

Más adelante se detalla una medida complementaria. Se establece que los directivos provisionales no pueden tener convenio de desempeño, lo cual deriva en que no puedan acceder a la porción variable de la asignación de alta dirección pública, que se paga en función del cumplimiento de los objetivos de dicho convenio.

Por último, para aumentar la transparencia se propone elevar a ley una norma de conducta adoptada por este gobierno, consistente en que los ocupantes transitorios y provisionales de un cargo de Alta Dirección Pública, deben invocar esa calidad en aquellas actuaciones públicas donde operen en su función directiva. La Dirección Nacional del Servicio Civil ya emitió en 2011 un instructivo que define el carácter público de una actuación.

7. Evaluación de la calidad de las nóminas de segundo nivel que produce el sistema ADP

El principal aporte del sistema ADP es conformar nóminas de candidatos de mérito, esto es, integradas por los más aptos para

ocupar cargos públicos de alta dirección. Sin embargo, en ciertas situaciones la idoneidad de la nómina puede quedar en entredicho por razones que se enumeran a continuación. Es un problema que, existiendo tales circunstancias, la actual ley exija repetir de inmediato la convocatoria a concurso.

Esta no es una regla adecuada en una parte de los casos. Si no se toman los resguardos para subsanar el problema en su origen, la exigencia de repetir el concurso obliga a reiterar el error y, además, consume más recursos fiscales en concursos cuya prestación podría ser de baja calidad.

La propuesta que se expone a continuación se refiere exclusivamente a cargos de segundo nivel jerárquico, que son los más numerosos. En la práctica existen tres eventos observables, que podrían señalizar nóminas débiles desde el punto de vista de la idoneidad de los candidatos. Debe quedar claro que sólo se trata de señales, no de explicaciones, que algunas explicaciones para esos eventos no son de carácter técnico sino de carácter político o de compatibilidad de personalidades, y que muchas explicaciones pueden coexistir en cada caso particular. Las señales referidas son las siguientes:

a. Un concurso es declarado desierto por el Comité de Selección,

b. La nómina es rechazada por la autoridad, o

c. El directivo es desvinculado por el superior jerárquico antes de cumplir 6 meses de ejercicio, excluye renuncias voluntarias.

Cada vez que sucede uno de estos tres eventos, la obligación de llamar inmediatamente a un nuevo concurso, sin revisión de las causas, permite situaciones no buscadas. Por ejemplo, si una autoridad rechaza la nómina y se detecta que lo hizo por dudas respecto de la capacidad o preparación de los candidatos integrantes para asumir con éxito los desafíos del cargo, entonces el sistema no debería hacer un nuevo concurso sin antes identificar la causa del problema y tomar medidas para superarlo. En

este ejemplo, el perfil del cargo pudo haber sido inadecuado, y eso a su vez puede haberse explicado porque el representante del Jefe del Servicio no detalló correctamente las necesidades de la autoridad al Comité de Selección.

En consecuencia, se propone encargar al Consejo ADP la administración de un nuevo sistema de control de la calidad de las prestaciones que produce este sistema, en el segundo nivel jerárquico. La primera medida es que se suspende la obligación de llamar a un nuevo concurso en esos cargos, mientras el Consejo ADP no se pronuncie por una solución.

La prioridad es facilitar que el grueso de los casos sea resuelto rápidamente. Para ello, se deja a un reglamento la regulación de los plazos que tendrá el Consejo ADP para pronunciarse y tomar medidas concretas, antes de llamar a un nuevo concurso.

Para los casos más complejos - cuyo número máximo se acota a una cifra similar al 5% del flujo de nuevas nóminas de segundo nivel que produce el sistema cada año - se dota al Consejo ADP de la facultad de disponer la contratación de asesores externos para que realicen un diagnóstico más acabado y propongan soluciones.

Se espera que con estos apoyos el Consejo identifique una solución efectiva para los casos difíciles, evitando la reiteración de concursos inútiles. Es previsible que las soluciones se refieran a cambios en el perfil del cargo, en los requisitos establecidos para éste, al monto de la asignación, a la difusión del concurso, en las exigencias establecidas para las consultoras o a cualquier otra medida que eleve sustancialmente la probabilidad que el nuevo concurso sea exitoso. Una vez que el Consejo adopte una solución, se reanuda la obligación legal de llamar a concurso.

Existe también un segundo tipo de hechos que merece un examen acabado: una nómina sobrecalificada para el cargo. Si bien eso no parece un inconveniente, el beneficio para la comunidad puede ser menor que si se hubiera ofrecido un cargo con menor relación

“exigencia versus compensación” y también se hubiera llenado.

Un estudio reciente identificó algunos cargos de altos directivos de segundo nivel donde la remuneración del cargo, en relación a su exigencia, se estimó como excesivamente atractiva en relación a la relación análoga que ofrecen otros empleadores. Cuando ello ocurre, la competencia generada en el proceso de selección atrae a postulantes sobrecalificados, mitigando el costo de haber fijado una excesiva relación “exigencia versus compensación”. A pesar de la mitigación, el beneficio para la ciudadanía es menor al que se habría obtenido si de entrada se hubiera ofrecido un cargo con menor relación “exigencia versus compensación” y también se hubiera llenado.

En caso de identificarse un cargo en esta situación, se deberían modificar las condiciones del siguiente concurso para el cargo, ajustando el perfil del cargo, la compensación o ambos. Es indispensable identificar esos casos con tiempo para tomar medidas en forma oportuna. Los informes referidos a estos casos deben ser mantenidos en reserva hasta después que termine el siguiente concurso para llenar el cargo.

8. Concursos para cargos del Servicio Médico Legal (SML)

El proyecto también busca solucionar la gran cantidad de concursos desiertos entre los que se han realizado para cargos del SML, desde el año 2007 en adelante. Parte de ese resultado se atribuye a la exigencia de dedicación exclusiva, que en el caso de los médicos entra en colisión con su sistema de trabajo. En efecto, cuando esa incompatibilidad fue levantada para los Servicios de Salud, cayó la proporción de concursos desiertos.

El proyecto replica la fórmula que se usó en el caso de los cargos de subdirector médico de Servicios de Salud y de Hospital, en el artículo 1° de la ley N° 20.498. Así, la reforma al artículo 66 de la ley N° 19.882 deja de exigir dedicación exclusiva a los altos directivos públicos que se desempeñen en los cargos del SML que señala.

IV. REFORMA A LOS CONVENIOS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL ADP (artículos 61 a 65 ley N° 19.882)

1. Los objetivos de reformar los Convenios.

El actual diseño de los convenios de desempeño individual para los altos directivos públicos (CDI) presenta virtudes, pero también falencias que se busca reparar. Con este objetivo se pretende:

a. Convertir al CDI en una herramienta de gestión que sea atractiva de usar para la autoridad, y que por lo tanto incentive a esta a desarrollar su relación con el alto directivo. Ello es imposible en la actualidad. Lograr esa meta requiere eliminar casi todos los extensos trámites requeridos hoy para actualizar un Convenio o modificarlo a mitad de año. Para cumplir a la vez la aspiración a que el alto directivo comparta la suerte de sus colaboradores cuando éstos incumplen su meta institucional (PMG), se propone que el directivo ADP de primer nivel jerárquico pase a tener dos bonos, uno por cumplimiento del CDI y otro por cumplimiento del PMG (hoy sólo tiene un bono, por 7,6% del sueldo base en los cargos no salud, y por el porcentaje de asignación ADP en los cargos de servicios de salud y hospitales).

b. Concentrar en un solo pago anual aquella parte de la asignación ADP que es variable según el grado de cumplimiento del CDI (marzo del año siguiente al año de trabajo), sustituyendo al sistema actual de 4 cuotas trimestrales. Como saben muchas organizaciones, la estrategia de concentrar da más fuerza al bono, ya que aumenta la percepción del directivo respecto del impacto de su grado de cumplimiento y, a la vez, permite reducir el impacto mensual del incumplimiento, lo cual protege la estabilidad del ingreso.

c. Pasar la evaluación del cumplimiento del CDI desde el ciclo originado al alcanzar un año del Convenio, vigente hoy, a un ciclo calendario. Este último tiene la ventaja de estar armonizado con el ciclo de los demás

instrumentos de evaluación que usa el Servicio.

d. Hacer que el vínculo entre el grado de cumplimiento del CDI y el tamaño del bono del CDI sea proporcional. Bajo la actual ley, se aplican reducciones no graduales que producen más daños que beneficios. Los daños ya fueron explicados en la sección A) 1) del contenido del proyecto, que propone reformar el Convenio de Desempeño Colectivo.

e. Evitar que este perfeccionamiento del convenio ADP genere impactos significativos en el nivel promedio de las remuneraciones de los altos directivos. Para lograrlo, el enfoque es reestructurar los incentivos sin reducir presupuestos.

f. Lograr equidad horizontal entre los directivos ADP. Si dos de ellos ganan la misma remuneración total con cumplimiento de 100%, también deberían ganar lo mismo para cualquier grado de incumplimiento.

El sistema actual incumple esta meta de dos modos:

i. Considérense dos cargos sujetos a la ley N° 19.553, donde el tamaño del incentivo en juego es 7,6% del sueldo base. Entre dos directivos con el mismo sueldo total, quien tenga menor sueldo base deberá tener también un mayor % de asignación ADP para llegar al mismo sueldo total. En la actualidad, el monto del incentivo por cumplimiento es proporcional al sueldo base, no al sueldo total. Por tanto, si ambos directivos sufren el mismo grado de incumplimiento de sus metas, el primer directivo reduce su remuneración *en menos* que el otro directivo. No hay, en este caso, equidad horizontal.

ii. Considérense dos cargos que tengan igual sueldo total e igual % de asignación ADP (por ejemplo, 50%). Suponga que uno de los cargos pertenece a un Servicio de Salud (SS) o a un Establecimiento Hospitalario (EH) (hay 288 de ellos en la actualidad), y que el otro cargo es de aquellos cubiertos por la ley N° 19.553, N° 19.490 o N°19.479. En el cargo de SS y EH, el

porcentaje de cumplimiento se aplica a la asignación ADP completa (por hipótesis, esta es 50%), mientras que en el otro cargo, el porcentaje de cumplimiento se aplica sólo al 7,6% del sueldo base (la parte del PMG). Por lo tanto, no hay equidad horizontal entre estas dos categorías de cargos. Si bien la ley vigente intenta mitigar esta inequidad, lo hace con un instrumento inadecuado para ello.

2. Arquitectura de los convenios de desempeño

Se propone modificar el artículo 61 para eliminar la burocracia requerida hoy para la firma de los convenios, que demora en demasía la primera firma, así como cualquier eventual modificación. Ella contribuye decisivamente a inhibir el uso de los Convenios ADP como herramientas ágiles y efectivas de gestión. Se propone que los convenios sean firmados solamente por el directivo y el Subsecretario o Jefe de Servicio respectivo, según se trate de primer o segundo nivel.

A continuación, se modifica el plazo de los Convenios ADP. En la actualidad, el Convenio dura tres años pudiendo ser modificado solamente en dos ocasiones sin pasar nuevamente por un extenso circuito de firmas al cumplir el primer y segundo año. Este rígido y escaso número de ocasiones quita atractivo al uso real del Convenio. La actual duración de tres años incentiva simplemente repetir el texto del Convenio antiguo cuando llega su fecha de vencimiento, pues es la única forma de acceder a un bajo costo administrativo y a una baja demora. Por otra parte, el desfase entre el cumplimiento de un año del convenio y el ciclo anual de planificación que realizan los Servicios eleva el costo de actualizar el Convenio cada año, favoreciendo nuevamente la rigidez. La evidencia confirma que los Convenios existentes se han modificado de modo muy excepcional.

La propuesta es usar dos horizontes a la vez: tres años para los lineamientos generales, y un año para los indicadores y metas específicas. Esta estructura estimula un diálogo de desempeño al menos anual, pues

al expirar un convenio anual, no habrá convenio ni un nuevo bono si no se acuerdan nuevos indicadores y nuevas metas.

Como la presencia de los directivos provisionales es transitoria (no más de 6 meses, prorrogables por una vez), no deberían tener convenio de desempeño, pues éstos cubren 1 año y tienen lineamientos a 3 años. Por eso, se modifica el artículo 62 para establecer que los directivos que carecen de nombramiento definitivo no pueden tener convenio de desempeño.

Como no tienen convenio, tampoco tienen metas que cumplir. Por eso tampoco corresponde que reciban la porción variable de la asignación ADP, el bono. Además, se establece que los directivos que no suscriban su convenio tampoco puedan obtener bono. Este trato es equivalente a suponer que el directivo tiene 0% de cumplimiento, lo cual es lógico pues no aceptó suscribir metas. Esto tiene la ventaja de convertir a la porción variable de la asignación ADP en un incentivo a que los directivos suscriban su convenio.

La experiencia internacional muestra que los detalles de los convenios deben estar protegidos por un grado de confidencialidad. En efecto, ella logra:

a. Proteger al directivo del costo reputacional en el mercado laboral de incumplir metas desafiantes. Si no se atendiera a este temor, los Directivos de mayor reputación, exigirían como condición para postular metas más fáciles o un compromiso de calificar con generosidad las metas cualitativas.

b. Si los subalternos de un directivo acceden a información detallada sobre sus falencias en indicadores, metas y en resultados que el jefe superior asigna al directivo, este se desprestigia ante sus equipos, convirtiendo a los convenios en un freno a la productividad.

c. Proteger a las autoridades de presiones de grupos que promueven intereses específicos que intenten empujar su agenda exigiendo indicadores y metas de su gusto en los CD de ciertos directivos.

Estos argumentos explican por qué en Holanda, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Corea del Sur y los Estados Unidos, los convenios de los altos directivos públicos son confidenciales. En virtud de esto, se propone establecer en el artículo 62 que los convenios de desempeño estarán resguardados bajo confidencialidad, en los mismos términos establecidos en el artículo 55, pero por un plazo menor, esto es, por un año desde que deje de ejercer el cargo directivo que dio origen al convenio.

3. Evaluación de los Convenios de los Altos Directivos Públicos

En la ley vigente, las autoevaluaciones reciben preeminencia. Sin embargo, todo directivo puesto en esa situación sufre un conflicto de interés que lo empuja a auto-aprobarse, aunque los usuarios no estén satisfechos con el servicio otorgado por dicha entidad. Una autoevaluación impuesta por ley dificulta el diálogo de desempeño.

Un primer paso para superar esta falencia es trasladar la responsabilidad de evaluar hacia la autoridad respectiva, eliminando la exigencia legal de una autoevaluación.

El proyecto también propone un procedimiento especial para las desvinculaciones ocurridas al interior del año calendario. Si la desvinculación ocurre antes de transcurridos 6 meses desde que se fijaron metas al convenio, éste resulta poco aplicable, situación que resta efectividad al incentivo por el cumplimiento de metas. Otro efecto de esta norma será incentivar la permanencia de los directivos, la cual es necesaria para recuperar la inversión en ese capital humano.

Para el caso de hechos sobrevinientes a mitad de año, se propone un mecanismo ágil para adaptar los indicadores y metas de un convenio en curso, que también evite desproteger al directivo. El caso realista es aquél donde el hecho sobreviniente no es verificable por terceros y donde existen legítimas diferencias de opinión respecto al modo de reaccionar a él. Aprovechando la

experiencia de los contratos usados en Nueva Zelandia, se propone dar preeminencia a la opinión de la contraparte del directivo, pues al ser él o ella quién usa el Convenio como herramienta de gestión, es el único que puede contar con la información necesaria para un uso eficiente del mismo.

Un cambio de metas debe tomar en cuenta el punto de vista del directivo, quien podría perder el esfuerzo que estaba desarrollando en la dirección del convenio original, por lo que merece protección frente a la posibilidad que la autoridad invoque la facultad de cambiar el convenio con objetivos distintos de la mejor gestión. Con este fin, se propone imponer la obligación de notificar al directivo por escrito, y en caso que no acepte, se propone concederle un plazo adicional de 30 días con derecho a remuneración. Por otro lado, se crea un incentivo para que el directivo acepte la modificación, que consiste en conceder un incremento al grado de cumplimiento del nuevo convenio, de una magnitud de veinte puntos porcentuales, que se sumaría al grado de cumplimiento efectivamente logrado. Esto reduce el riesgo para el directivo de aceptar el nuevo desafío a costa de perder parte de su bono CDI porque las nuevas metas son difíciles de cumplir.

4. Cálculo de la magnitud de la porción variable según desempeño de la asignación ADP

En el artículo sexagésimo quinto vigente, la fórmula de la asignación ADP es extremadamente compleja. Para los directivos en un grupo grande de servicios, el grado de cumplimiento del Convenio Individual no afecta el pago de la asignación ADP. En cambio, afecta el pago del incentivo institucional (el PMG). Por otra parte, la asignación ADP se paga a todo evento para los directivos en ese grupo de servicios. Es decir, la ley vigente cruza el Convenio ADP con el bono PMG de un modo contrario a lo que dicta la lógica. Pocos directivos entienden esta fórmula.

Lamentablemente eso no es todo, pues la fórmula actual es distinta para cerca de 288

cargos ADP del sector Salud, donde no existe incentivo institucional (PMG): el grado de cumplimiento sí afecta el monto completo de la asignación ADP, que habitualmente supera el 50% del sueldo base. Esta diferencia genera una fuerte inequidad horizontal entre directivos, ya mencionada.

Una revisión detallada revela que las fórmulas vigentes no se limitan a ser complejas, sino que además son ineficientes. Por ejemplo, para los directivos sujetos a la ley N° 19.553, obtener un 99,9% de cumplimiento de las metas gatilla un castigo de 50% del monto dependiente del desempeño. Esta violenta reducción en un nivel tan alto de cumplimiento es contraria a la eficiencia, pues convence a la autoridad de que no sería justo usar las metas del Convenio CDI como herramienta de gestión. En efecto, esta desproporcionada rebaja introduce un riesgo artificial en el ingreso de los directivos, sin incentivarlos de modo razonable.

Se propone modificar este artículo para establecer que la asignación ADP tiene dos componentes: una porción básica y una porción variable. Ambas se miden en “puntos porcentuales”. Estos puntos porcentuales deben ser multiplicados por la remuneración de carácter permanente (RCP) para convertirse en magnitudes monetarias.

Se propone que la magnitud de la nueva porción “variable” sea directamente proporcional al grado de cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño. La proporcionalidad entre el grado de cumplimiento del CDI y el tamaño del bono restaura la capacidad del bono para actuar como herramienta de gestión.

En la propuesta, la remuneración total sería la suma de la remuneración de carácter permanente (RCP) y las asignaciones ADP básica y variable:

RT = RCP + AADP básica + AADP variable

Donde RCP = remuneración de carácter permanente;

AADP variable = NPPV x RCP x (Grado Cumpl.); y

AADP básica = (PAA – NPPV) x RCP.

La asignación ADP básica merece esa denominación porque su monto no depende del grado de cumplimiento de las metas.

A su vez,

NPPV = número de puntos porcentuales variables

PAA = porcentaje de asignación ADP establecido para ese cargo según corresponda.

En lo global, esta fórmula es menos compleja que la vigente, pues es uniforme entre sectores y puestos.

Falta precisar el cómputo del número de puntos porcentuales variables. Este se determina del siguiente modo:

NPPV = (5%) x (1 + (PAA/100))

La presencia del factor (1 + (PAA/100)) es necesaria para que las remuneraciones ADP empiecen a exhibir equidad “horizontal”. Es decir, para que dos directivos con la misma remuneración total potencial, que logran el mismo grado de cumplimiento siempre obtengan la misma retribución económica, aunque sus liquidaciones de sueldo difieran en la composición de la remuneración total entre sueldo base y porcentaje de asignación ADP.

El nuevo artículo sexagésimo quinto extiende los conceptos de esta propuesta a aquellos Servicios cuyos sistemas de remuneraciones no consulten un componente asociado al desempeño institucional. Se trata de cerca de 288 cargos ADP en 29 servicios de Salud y 90 Establecimientos Hospitalarios, dependientes de la Subsecretaría de Redes Asistenciales. Gracias a la fórmula propuesta, se logra equidad horizontal entre estos directivos y los que trabajan en los demás servicios.

Otro aspecto que distingue a las porciones variable y básica que se proponen,

es la oportunidad en que son pagadas al alto directivo. La porción básica sería percibida mes a mes. En cambio, la porción variable se acumularía y se pagaría una sola vez al año, en marzo del año siguiente al año de trabajo. La acumulación del pago variable tiene por objeto maximizar la fuerza de la señal hacia el directivo del grado de cumplimiento logrado por el mismo. Este conocido diseño compatibiliza incentivos mensuales pequeños con señales anuales de mayor envergadura.

V. MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

1. Concursos para cargos directivos de tercer nivel (jefes de Departamento)

Se propone modificar el Estatuto Administrativo, con el fin de aumentar el grado de competencia que en teoría habría en los concursos para cargos directivos de tercer nivel directivo y para dar más oportunidades de ascenso al personal calificado. Como primer punto, se amplía horizontalmente la base de los concursos, permitiendo participar a todos los funcionarios de planta y a contrata de la Administración del Estado, exceptuando a los de Municipios.

Segundo, se establece la posibilidad de contabilizar dentro del periodo de tres años para los funcionarios a contrata, el tiempo desempeñado en calidad de titular de un cargo de planta, si lo hubiere, y se otorga la posibilidad de concursar a quienes en la actualidad desempeñan estos cargos.

Tercero, sustituye la categorización en sólo dos niveles, por una más precisa basada en puntajes. En todo caso se mantiene el orden de prelación para la conformación de la nómina, a favor de los postulantes que provengan internamente del servicio donde se ubica el cargo concursado, para cuando haya dos o más candidatos con el mismo puntaje.

2. Imposibilidad de calificar 58 cargos

También se propone terminar con una anomalía que permite que 58 cargos de planta no sean calificados en ninguna oportunidad,

contraviniendo el espíritu del Estatuto Administrativo.

Se trata de funcionarios de tercer nivel directivo que son integrantes de la Junta Calificadora de su institución, que laboran en instituciones donde el número de sus pares y de las jerarquías superiores a ellos pertenecientes a esa misma institución es insuficiente para conformar una Junta. Como las personas donde se dan estas coincidencias no pueden integrar su propia Junta, no puede ser calificado.

Para subsanar este problema se propone reducir el número de integrantes de la junta para estos casos, de cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico a un mínimo de dos, de tal manera que siempre la junta deba estar compuesta por al menos dos funcionarios y un representante del personal. Esta solución permite que todos aquellos funcionarios que deben ser calificados efectivamente lo sean.

VI. MODIFICACIONES A OTRAS LEYES

1. Modificación al Estatuto Docente respecto a la selección de directores de establecimientos educacionales

La reciente extensión de la Alta Dirección Pública a la selección de directores de establecimientos educacionales ha logrado un éxito de cobertura. Sin embargo, es indispensable asegurar también que la calidad del apoyo que hace el sistema ADP a los Municipios esté a la altura de las expectativas. Ello depende de numerosos aspectos de detalle, en que el sistema ADP tiene experiencia, que requieren ser perfeccionados en la ley citada.

Esta modificación busca hacer aplicable las normas sobre confidencialidad que se aplican a los concursos de Alta Dirección Pública a los concursos de directores de establecimientos educacionales, ya que en estos concursos también es necesario mantener ciertos grados de confidencialidad los que deben ser establecidos por ley.

2. Casa de Moneda

La ley que modificó Casa de Moneda en Sociedad Anónima, estableció que los miembros del Directorio y los altos cargos ejecutivos, debían ser concursados a través del Sistema de ADP. Esto es un error, porque Casa de Moneda es parte del Sistema de Empresas Públicas (SEP).

Además, esa exigencia es una inconsistencia con lo que ocurre con el resto de las empresas públicas, en las cuales se busca responsabilizar plenamente al SEP y al Directorio sobre estas decisiones. De este modo, la norma propuesta busca dar certeza jurídica respecto a la naturaleza que tiene Casa de Moneda, en cuanto a que es una Empresa Pública y no un Servicio Público.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente

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

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica:

1) Modifíquese el artículo 7°, de la siguiente manera:

a) Sustituyese en el inciso segundo la frase que va a continuación de las palabras “según corresponda,” hasta el punto aparte (.), por la siguiente oración:

“cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un porcentaje menor, determinado de acuerdo al procedimiento que se indica, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 72,5%.”.

b) Intercálese el siguiente inciso tercero, nuevo:

“El procedimiento para determinar el incremento por desempeño colectivo, cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas sea inferior a 90% pero igual o superior a 72,5%, es el siguiente:

Porcentaje de Incremento Colectivo = (0,08 – Reducción) x 100

Para estos fines se entiende por Reducción al resultado de aplicar la siguiente fórmula: = 0,12 x (0,90 – (porcentaje de cumplimiento)/100).”.

c) Modificase la letra a) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, del siguiente modo:

i) Sustituyese la palabra “provincial”, por “de oficina”.

ii) Agregase la siguiente frase a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido:

“El jefe superior del servicio en el caso de un directivo de grado diez o superior, cuando sea un funcionario a contrata que ejerza funciones directivas asignadas por ley y cuando esté contratado según la modalidad establecida en el artículo 13 del decreto ley N° 1.608 de 1977, podrá disponer la existencia de un convenio unipersonal.”

d) Reemplácese en la letra c) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, la frase “, ponderadores y mecanismos de verificación.”, por el siguiente texto: “y ponderadores. Los mecanismos de verificación serán propuestos por el Jefe de Servicio y deberán ser establecidos por el Subsecretario del ramo, quien será responsable de la pertinencia de su metodología.”.

e) Intercálese en la letra d) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, entre las palabras “indicadores” y “deberán” la siguiente frase:

“por equipo, unidad o área de trabajo”

e) Sustituyese en la letra d) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, la frase que va desde “validadas en el” hasta el punto a parte (.) por la siguiente:

“y quedarán establecidas, junto con la identidad de los equipos, unidades o áreas, en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el respectivo Subsecretario, o con el Ministro en caso de que el Servicio sea una Subsecretaría, en el último trimestre de cada año, para ser aplicado durante el año siguiente.”.

f) Agréguese en la letra e) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, a continuación del punto a parte (.) que pasa a ser seguido el siguiente texto:

"Para que rija una modificación al convenio, propuesta por el Jefe de Servicio, deberá cumplir los requisitos adicionales de ser suscrita por el Subsecretario del sector y de haber sido comunicada al Delegado Presidencial para la Gestión Pública, al que se refiere el artículo 11 de esta ley con quince días hábiles de anticipación. Si la modificación se produce en el último trimestre del año que cubre el mismo convenio, para que rija deberá haber sido comunicada al Delegado Presidencial para la Gestión Pública con 30 días hábiles de anticipación.".

g) Reemplácese en la letra g) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, la coma final (,) y la letra "y" por un punto y coma (;)

h) Sustituyese en la letra h) del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, la frase que va desde "ó más, incrementarán…", hasta el punto aparte (.), por la siguiente:

", incrementarán adicionalmente este incentivo con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades hayan obtenido menos de un 90% de cumplimiento. Dicho incremento adicional del incentivo será un porcentaje calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, será proporcional a la diferencia entre su grado de cumplimiento y 90%, y se calculará del siguiente modo, para cada equipo:

Porcentaje Estimado = [(porcentaje de cumplimiento) – 90%] x (Factor), donde

Factor = (Recursos Excedentes en la Institución) / (suma de Productos de los equipos beneficiados según este literal);

donde el Producto de cada equipo beneficiado se calculará de la siguiente forma:

> Producto = [(porcentaje de cumplimiento /100) – 0,90] x (suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, para todos los integrantes del equipo).

El porcentaje de incremento adicional para cada equipo beneficiado será igual al Porcentaje Estimado para éste, sujeto a un tope máximo por equipo. Este tope se calcula del siguiente modo: Cuando el grado de cumplimiento del equipo es igual o superior a 90%, pero es inferior a 100%, entonces el tope máximo por equipo es el resultado de la siguiente expresión: (0,32 x [(Grado de Cumplimiento del equipo en %)

- 90%]). Cuando el grado de cumplimiento del equipo es igual o superior a 100%, entonces el tope máximo por equipo es el resultado de la siguiente expresión: (3,2 + 0,64 x [(Grado de Cumplimiento del equipo en %) - 100%]).

En caso que uno o más de los equipos beneficiados esté afecto a su tope máximo, aquella porción de los recursos excedentes que quede sin distribuir por efecto de aplicar dichos topes máximos, será repartida entre aquellos equipos cuyo Porcentaje Estimado sea inferior a su tope máximo, según disponga el reglamento, respetando siempre dicho tope máximo.”.

i) Agréguese la siguiente letra i), nueva, al actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto:

“i) Las Subsecretarías y jefaturas de servicios deberán mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos institucionales, la identidad de los equipos, unidades o áreas de trabajo que acceden al incremento por desempeño colectivo y el contenido inicial de los compromisos que cada equipo adquirió para el año en curso, debiendo actualizar dicha información con los cambios experimentados por dichos compromisos ocurridos a la fecha y asimismo los compromisos iniciales, sus adecuaciones y los grados de cumplimiento logrados para los tres años anteriores, en la forma señalada por el artículo 7° de la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública. Lo establecido en este literal no se aplicará a los convenios de desempeño unipersonales, los que se regirán por lo establecido en el inciso final del artículo sexagésimo tercero de la ley N° 19.882.”.

j) Intercálese, a continuación del actual inciso tercero, que ha pasado a ser inciso cuarto, el siguiente inciso quinto, nuevo:

“Los funcionarios con convenios unipersonales y los equipos que incluyan funcionarios de la unidad de auditoría interna no tendrán derecho a acceder al incremento del incentivo establecido en la letra h).”.

k) Elimínese en el inciso final, la siguiente frase: “la forma de distribuir los recursos excedentes entre los grupos, unidades o áreas que hayan sobrepasado el nivel indicado en la letra h);”.

2) Sustituyese el artículo 11, por el siguiente:

“Artículo 11.- El Presidente de la República designará un Delegado Presidencial para la Gestión

Pública, en adelante el "Delegado", cuya función será informar y asesorar al Presidente de la República, respecto de las tareas cumplidas por los subsecretarios en materia de coordinación de la gestión que realizan los servicios y organismos públicos de sus respectivos sectores, en virtud del artículo 24 de la ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. El Delegado será propuesto por el Ministro de Hacienda y designado por el Presidente de la República y será de su exclusiva confianza. El Delegado deberá ser un profesional con al menos diez años de experiencia y con conocimientos en materias de gestión.

El Delegado contará con las siguientes funciones y atribuciones:

1) Informar permanentemente al Presidente de la República, a los ministros de Hacienda, del Interior y de la Secretaría General de la Presidencia, y al Consejo de Auditoría Interna de Gobierno sobre las acciones de coordinación en materia de gestión en los servicios y organismos de su sector que realicen aquellos subsecretarios que establezca el reglamento. Este deberá contemplar al menos a aquellos subsecretarios responsables de coordinar a tres o más órganos o servicios con una dotación superior a cien funcionarios cada uno. Asimismo, podrá tomar en cuenta el deber del Subsecretario correspondiente de supervisar la gestión de aquellos programas presupuestarios y divisiones internas de la respectiva Subsecretaría que tengan como tarea principal satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua, mediante prestaciones otorgadas a la población;

2) Solicitar información a los subsecretarios indicados en el numeral anterior sobre las acciones de coordinación de la gestión emprendidas en el ámbito de sus respectivos sectores, y solicitar información sobre materias de gestión a los jefes superiores de los servicios y órganos que sean coordinados por los subsecretarios a que se refiere el numeral anterior, y a los demás subsecretarios. El Delegado también procurará minimizar la carga administrativa asociada a estas solicitudes de información.

3) Producir y difundir informes generales sobre el avance del conjunto de los subsecretarios identificados en el numeral 1), de este artículo, sobre el avance del conjunto de los servicios y órganos que esos subsecretarios coordinen y las demás informaciones que estime conveniente sobre la gestión de los organismos públicos que conforman la administración del Estado. Además, el Delegado publicará un informe anual de actividades.

4) Proponer al Presidente de la República, previa aprobación del Ministro de Hacienda, un

plan de actividades de mejora de gestión por parte los subsecretarios identificados según el numeral 1), de este artículo, para el año calendario siguiente.

5) Asesorar los órganos de la Administración del Estado respecto de medidas que adopten en materia de gestión.

6) Las demás funciones que le otorgue la ley o le encomiende el Presidente de la República.

El reglamento a que se refiere el presente artículo será suscrito por el Presidente de la República a propuesta del Ministro de Hacienda.

El Delegado contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, a ser proporcionada por el Ministerio de Hacienda. También contará con el apoyo de un Comité Asesor, integrado por hasta cinco personas, de las cuales cuatro serán designadas por el Ministro de Hacienda y una por el Presidente de la República.

Se podrán nombrar como miembros del Comité Asesor, hasta dos personas que no sean funcionarios públicos ni presten servicios a honorarios en algún órgano de la Administración del Estado, quienes percibirán una dieta equivalente a 15 Unidades de Fomento por cada sesión a que asistan, con un máximo de 300 de estas unidades por cada año calendario.

Estas dietas se imputarán al presupuesto de la Subsecretaría de Hacienda.

Los subsecretarios y demás autoridades de la Administración del Estado y sus funcionarios deberán prestar, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y atribuciones, la colaboración que el Delegado les solicite para cumplir sus funciones.”.

3) Agréguese el siguiente artículo 11 bis, nuevo:

“Artículo 11 bis.- Aquellos subsecretarios que sean requeridos por el Delegado para entregar información en virtud de lo establecido en el artículo precedente, deberán:

1) Coordinar a las jefaturas de los órganos y servicios de su sector para mejorar la calidad de la gestión que realizan en dichos órganos y servicios. Para estos efectos la gestión se define como ordenar, disponer y organizar las finanzas y los bienes, tomando en cuenta la calidad de las prestaciones a la población, el proceso

presupuestario, la eficiencia y eficacia, captación, instalación, retención y mantención en cada órgano y servicio de personas, equipos y sistemas con las capacidades requeridas. Del mismo modo, deberán coordinar a las jefaturas de los órganos y servicios mencionados, en la definición y planificación de estrategias de gestión de mediano plazo.

2) Sostener un diálogo permanente acerca de la gestión y análisis de soluciones para mejorar el desempeño, con las jefaturas de los órganos y servicios de su sector.

3) Informar sobre la situación y avances de la gestión en los órganos y servicios de su sector al Delegado Presidencial para la Gestión Pública y a su secretaría técnica, del modo que éstos establezcan. También deberá informar sobre las labores realizadas por los representantes referidos en el inciso segundo de este artículo, si los hubiere.

Aquellos subsecretarios que sean requeridos por el Consejo para entregar información en virtud de lo establecido en el artículo anterior, deberán designar también uno o más representantes para apoyarlo en el cumplimiento de las funciones dispuestas por el inciso primero de este artículo. Cada representante se denominará “Director de Gestión” de la respectiva Subsecretaría.

Los Directores de Gestión deberán cumplir los siguientes requisitos para su designación: tener cumplidos 5 años de experiencia en el ejercicio de su profesión, acreditar experiencia de al menos dos años en cargos directivos con la responsabilidad de gestionar o supervigilar la gestión de equipos u organizaciones integrados por más de 50 personas, que se medirá según establezca el reglamento, al que se refiere el inciso cuarto del artículo anterior y concurrir a la Dirección Nacional del Servicio Civil para que esta realice un informe sobre sus competencias. La Dirección deberá enviar este informe al Subsecretario respectivo y al Delegado Presidencial para la Gestión Pública, debiendo estar en su conocimiento al menos diez días hábiles previos a su designación. Este informe será confidencial.

Los Directores de Gestión deberán concurrir cada vez que el Delegado Presidencial para la Gestión Pública los cite con el fin de analizar los desafíos que la respectiva Subsecretaría enfrenta en materia de coordinación de la gestión de los servicios de su sector. El Delegado Presidencial para la Gestión Pública deberá citar con este propósito a cada Director de Gestión, al menos una vez al año.”.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica:

1) Modifíquese el artículo sexto, de la siguiente forma:

a) Sustitúyese en el inciso primero la frase que va desde "institucional, se hayan destacado" hasta el punto a parte (.), por la siguiente frase:

", se hayan destacado por los avances alcanzados en su gestión, eficiencia institucional o productividad y por los avances en la calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, respecto de los años anteriores. Asimismo, este premio podrá reconocer buenos niveles de desempeño en los aspectos anteriores y podrá reconocer proyectos e iniciativas de mejoramiento de la gestión que acrediten buenas perspectivas de avanzar en los objetivos precedentemente especificados dentro del año calendario en que ocurre la postulación, y cuya realización no afecte los grados de cumplimiento de metas consideradas por los incentivos de la asignación de modernización o sistemas similares.".

b) Sustituyese en el inciso segundo, la frase que va desde "y se pagará al" hasta el punto aparte (.) por la siguiente:

"y se pagará al personal de las instituciones ganadoras en cuotas mensuales iguales, entre el primer mes posterior a aquél en que el premio sea otorgado, y el mes de diciembre del mismo año.".

c) Modifíquese el inciso cuarto, de la siguiente forma:

i) Sustituyese la palabra "podrá" por "deberá"

ii) Intercálese entre la palabra "jurado" y el punto aparte (.) la siguiente frase "y emitir anualmente una guía metodológica que entregue los lineamientos para su concesión."

d) Sustituyese en el inciso final, la frase "designación y composición del jurado", por la siguiente:

"las categorías en que podrán concursar las instituciones, la designación y composición del jurado, las condiciones para postular, las reglas para la asignación".

2) Modificase en el artículo vigésimo sexto, el artículo 2° de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en los siguientes términos:

a) Reemplazase en su literal a), la frase “de las políticas de administración de personal del sector público”, por la siguiente:

“y proponer al Ministro de Hacienda políticas de gestión de personas para el sector público e instrucciones para su aplicación,”.

b) Intercálese en el literal b), entre las palabras “Promover,” y “reformas y medidas”, la expresión “en coordinación con el Ministro de Hacienda”;

c) Sustituyese el literal c), por el siguiente:

“c) Prestar asesoría en materias de gestión de personas, en sus distintos niveles, a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios, altos directivos públicos, jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública, y al Delegado Presidencial para la Gestión Pública establecido por el artículo 11 de la ley N° 19.553.”.

d) Sustituyese en el literal k) la frase “de los funcionarios públicos;”, por la siguiente nueva:

“y la productividad de los funcionarios públicos, en beneficio de la ciudadanía;”

e) Intercálese en el literal m), entre la palabra “personal” y el punto y coma (;), la siguiente frase:

“, asesoría en gestión de personas y asesoría en capacitación en el sector público; y acceder a datos similares que existan en otras instituciones del Estado, para constituir y administrar una base de datos de consultores externos en beneficio de todos los organismos públicos.”.

f) Sustituyese el literal “n”, por el siguiente:

“n) Realizar diagnósticos; estudios, y publicar estadísticas, acerca de temas propios de sus funciones. Además podrá proveer información en forma periódica o esporádica, sobre temas de gestión de personas,

a las subsecretarías, a los servicios de la administración central del Estado y a otros organismos públicos.”.

g) Intercálense las siguientes letras p), q), y r), nuevas, ajustándose el resto de los literales correlativamente:

“p) Dictar instrucciones de carácter técnico para la realización de encuestas que realicen los servicios u otros organismos públicos en materia de gestión de personas, dirigidas a los empleados de la administración del Estado;

q) Asesorar al Ministro de Hacienda en la evaluación de reglamentos especiales de calificaciones y proyectos de modificación.

r) Dentro de un programa anual convenido con la Dirección de Presupuestos, realizar y encargar evaluaciones de la estructura institucional interna de entidades de la administración central del Estado, incluyendo la estructura de cargos y sus perfiles.”.

3) Agréguese en el artículo vigésimo sexto, en el artículo 4° de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, los siguientes incisos segundo y tercero nuevos:

“Los cargos de segundo nivel de esta Dirección serán para todos los efectos legales cargos de alta dirección pública de segundo nivel jerárquico. La conducción de estos procesos será encargada a una empresa de selección de ejecutivos que no forme parte del convenio marco vigente referido a los concursos de alta dirección.

Con todo, al realizarse el concurso para proveer el cargo de Subdirector de Alta Dirección Pública, el representante del Consejo en el Comité de Selección será siempre un profesional elegido por el Consejo, que no forme parte de los Profesionales Expertos establecidos en el artículo cuadragésimo segundo letra e) y los acuerdos de este Comité no podrán ser representados al Consejo según lo establecido en el artículo quincuagésimo segundo.”.

4) Eliminase el artículo trigésimo sexto, la referencia a los siguientes servicios: Servicio Electoral, Casa de Moneda de Chile, Comité de Inversiones Extranjeras, Servicio de Impuestos Internos, Gendarmería de Chile, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor y Comisión Nacional del Medio Ambiente.

5) Sustituyese en el artículo cuadragésimo, en su inciso segundo, la conjunción “y” por una coma (,) e intercálese entre las palabras “probidad” y “son criterios básicos”, la siguiente frase nueva:

“y la capacidad de implementar con imparcialidad los cambios de políticas públicas que puedan disponerse durante distintos períodos presidenciales, en el ámbito de sus competencias,”

6) Modificase el artículo cuadragésimo segundo, del siguiente modo:

a) Reemplazase su letra a), por la siguiente:

“a) Regular todos los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública y conducir los procesos destinados a proveer cargos de directivos de primer nivel del mismo sistema.”.

b) Sustituyese la letra c), por la siguiente:

“c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el Ministro o el Subsecretario, en caso que el Ministro le delegue esta facultad, para proveer cargos de Jefe de Servicio en el Sistema de Alta Dirección Pública. Tratándose de los perfiles de cargos de segundo nivel jerárquico, la función de revisar y aprobar perfiles recaerá en los respectivos Comités de Selección, quienes siempre deberán cumplir los criterios generales establecidos por el Consejo para este efecto.”.

c) Reemplazase en la letra d), la expresión "entre 3 y 5 de los", por "3 o 4".

d) Modifíquese la letra e), del siguiente modo:

i) Sustitúyase la palabra “de” que viene a continuación de la palabra “designación”, por la siguiente frase: “del presidente del Comité quien podrá ser”

ii) Agréguese en la letra e), un punto seguido (.) a continuación de la palabra “experto” y sustituyese la frase que va desde “de la nómina que al efecto” hasta el punto aparte (.), por la siguiente:

"El Consejo regulará el procedimiento para designar, evaluar y remover a los profesionales expertos, los que en todo caso, deberán tener reconocidas capacidades en

las áreas de administración de personal o de dirección general u otro cargo equivalente.”.

e) Sustituyese la letra g), por la siguiente:

“g) Proponer al Subsecretario del ramo respectivo, el porcentaje de la Asignación de Alta Dirección Pública, para los cargos de primer nivel jerárquico de los servicios de su sector.”.

f) Elimínese en la letra h), la frase “incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, e” y reemplazase la coma (,) por un punto y coma (;).

g) Intercalase la siguiente letra i), nueva, pasando la actual letra i), a ser letra j):

“i) Solicitar al Servicio Civil estudios sobre la calidad y costo de las prestaciones del Sistema de Alta Dirección Pública, y proponer medidas a las autoridades; y”.

7) Reemplazase el inciso segundo del artículo cuadragésimo tercero, por el siguiente:

“Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un Jefe de Servicio, el Subsecretario del ramo tendrá derecho a integrarse con derecho a voz, solo hasta aquella sesión en que el Consejo decida los candidatos a entrevistar.”.

8) Modifíquese el artículo cuadragésimo quinto, de la siguiente manera:

a) Sustitúyase en el encabezado del inciso segundo, el guarismo “43”, por las palabras “cuadragésimo tercero”.

b) Reemplazase el inciso tercero, por el siguiente:

“Los consejeros de la letra b) del artículo cuadragésimo tercero, percibirán una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a que asistan. Las sesiones podrán ser de Consejo o de entrevista de candidatos, en estas últimas el quórum será el establecido en el artículo quincuagésimo cuarto. El tope máximo para la suma de ambos tipos de dieta será de 130 unidades de fomento por mes calendario, por cada consejero de la letra b) del artículo 43.”.

b) Reemplazase en el inciso final el numeral “5” por el numeral “5,5”, y el numeral “50” por el numeral “77”.

c) Agréguese en el inciso final, a continuación del punto a parte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente frase:

“La misma dieta y sujeta al mismo máximo recibirá el profesional experto que cumpla las funciones establecidas en el artículo quincuagésimo cuarto, en una sesión de entrevista de un concurso de primer nivel jerárquico.”

9) Sustituyese el artículo cuadragésimo séptimo, por el siguiente:

“ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- Los cargos de consejeros son incompatibles con los cargos de Diputado, Senador, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente y Gobernador; Alcalde, Concejal y Consejero Regional. Tampoco podrán ser consejeros los funcionarios públicos de la exclusiva confianza del Presidente de la República, de los ministros de Estado o del Intendente respectivo; los funcionarios de la Contraloría General de la República y miembros del Consejo del Banco Central; los miembros del Poder Judicial, los funcionarios que ejercen el Ministerio Público y los miembros del Tribunal Constitucional, del Tribunal Calificador de Elecciones y de los Tribunales Electorales Regionales; los miembros de las Fuerzas Armadas, Orden y Seguridad; y los miembros de la directiva central de los partidos políticos inscritos.

Asimismo será incompatible con otro empleo, función o comisión en el mismo gobierno central o regional de exclusiva confianza del Presidente de la República, Ministro de Estado o Intendente Regional. También será incompatible con cualquier empleo, función o comisión de exclusiva confianza de un Senador o Diputado.

No podrán ser designados consejeros los funcionarios públicos ni los funcionarios de instituciones donde el proceso de selección de alguno de sus directivos cuente con la participación del sistema de alta dirección pública.

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.

Asimismo, en el evento que participen en un proceso de selección personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, del consejero, éste deberá inhabilitarse.”.

10) Modificase el artículo cuadragésimo octavo, de la siguiente manera:

a) Agréguense, en su inciso primero, las palabras "en medios electrónicos", a continuación de la frase "En los anuncios".

b) Intercálense los siguientes inciso segundo, tercero y cuarto, nuevos, pasado el actual inciso segundo a ser inciso quinto:

“La vacancia de cargos de alta dirección pública deberá ser informada por la autoridad respectiva a la Dirección Nacional del Servicio Civil en un plazo de diez días hábiles contados desde que ésta se produzca.

De haber simultáneamente en un mismo servicio público, cargos de primer y segundo nivel jerárquico vacantes y sin que su convocatoria haya ocurrido, se convocará primero el proceso de selección del primer nivel.

Se suspenderá la obligación de realizar concursos en aquellos cargos que queden vacantes durante los últimos 12 meses previos al inicio de un nuevo período de gobierno, cuando así lo acuerde el Consejo de Alta Dirección Pública con al menos 4 votos favorables. En los periodos de suspensión no regirá el límite de plazo para las prórrogas ni la limitación de número establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo quincuagésimo noveno de esta ley.”.

11) Sustituyese el artículo cuadragésimo noveno, por el siguiente:

“ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO.- Los ministros o subsecretarios, en caso que se les hubiere delegado esta facultad, y jefes de Servicio respectivos, deberán definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes de todos los cargos de altos directivos bajo su dependencia o de los servicios de su sector. La propuesta de perfil que efectúe el Ministro o Subsecretario o el Jefe de Servicio, según corresponda, deberá incluir los lineamientos generales para el respectivo convenio de desempeño. Dicha propuesta describirá los objetivos estratégicos que orientarán la gestión del Alto Directivo Público, considerando las principales iniciativas de gestión que deberá enfrentar durante el ejercicio de su cargo. Estos

lineamientos deberán abarcar un horizonte de tres años y deberán incluirse en el convenio de desempeño respectivo.

Cuando se produzca una vacancia en un cargo de primer nivel jerárquico, el Ministro o Subsecretario correspondiente, en caso que se le haya delegado esta facultad, deberá enviar la propuesta de perfil al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación y a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

En el caso de perfiles de selección de segundo nivel, los jefes de Servicio deberán enviar anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su registro, una propuesta de actualización de cada perfil. Al producirse una vacante de un cargo de 2° nivel, se entenderá vigente la última propuesta de perfil recibida, salvo que el Jefe de Servicio, que este en ejercicio al momento de la vacancia, envíe una nueva propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En los concursos para cargos de segundo nivel jerárquico, el Jefe de Servicio y el Subsecretario deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la identidad de sus respectivos representantes en el Comité de Selección.

Un reglamento, que será propuesto por el Consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, determinará los plazos en que se deberán cumplir las obligaciones establecidas en este artículo y en las diversas etapas del concurso.”.

12) Sustituyese, en el artículo quincuagésimo, la frase: “entre 3 y 5", por "3 o 4".

13) Reemplazase el artículo quincuagésimo primero, por el siguiente:

“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- El Presidente de la República podrá nombrar a uno de los candidatos propuestos por el Consejo o podrá rechazar la nómina declarando 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 para proveer el mismo cargo, sea de primer o de segundo nivel jerárquico, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquélla que ejercía el cargo cuando se rechazó la nómina que incluía a dicha persona.”.

14) Modificase el artículo quincuagésimo segundo, del siguiente modo:

a) Reemplácense, en el inciso primero, las expresiones que van a continuación de "planta directiva", hasta el punto final, por el siguiente texto:

"o del estamento profesional del mismo, un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste elegido de una lista de profesionales expertos aprobada por el propio Consejo, y un representante del Subsecretario del ramo, quien deberá elegirlo de una lista especial que mantendrá cada Ministerio para todas sus designaciones de representantes en Comités de Selección. Estas listas especiales serán conformadas por aquellas personas designadas por los subsecretarios del respectivo ministerio a la Dirección Nacional del Servicio Civil, de entre aquellas que hayan sido evaluadas previamente por esa Dirección en cuanto a su idoneidad para ejercer esta función. El procedimiento para la conformación de la lista y los criterios a utilizar para realizar esta evaluación, serán establecidos mediante una resolución del Director Nacional del Servicio Civil que se aplicará de modo general a todos los ministerios.”.

b) Sustituyese el inciso segundo, por los siguientes incisos nuevos:

“El comité de selección requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el miembro representante del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.

El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de 3 o 4 candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio deberá entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina y podrá declarar desierto el concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.

Una vez recibida la nómina de candidatos y en el plazo que se establezca en el reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo cuadragésimo noveno de esta ley, el Jefe Superior del Servicio deberá comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso.”.

15) Modifíquese el artículo quincuagésimo cuarto, de la siguiente manera:

a) Sustituyese en el inciso primero la frase final que va a continuación del punto seguido (.) por la siguiente:

“El Consejo podrá entrevistar con a lo menos uno de sus integrantes y con un profesional experto nombrado por el Consejo para estos efectos con la aprobación de al menos cuatro de sus miembro, a los candidatos que así determine. El comité de selección podrá entrevistar, con a lo menos dos de sus miembros presentes, a los candidatos que así determinen, siempre que además uno de dichos miembros represente al Consejo.”.

b) Sustitúyanse los incisos segundo y final, por los siguientes incisos nuevos:

“El Consejo o el comité de selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determinan que no se reúne el número suficiente de candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Consejo con el acuerdo de cuatro de sus miembros, también podrá por razones fundadas, tomar las siguientes medidas pudiendo instruir adoptarlas a los comités de selección que determine:

a) hacer una búsqueda o convocatoria especial, que tendrá por objeto completar aquellas nóminas que no reúnan un número suficiente de candidatos idóneos y deberá adecuarse a lo estipulado en el artículo cuadragésimo octavo de esta ley. Estos procesos deberán contar previamente con al menos dos candidatos idóneos en situación de integrar las nóminas correspondientes.”

b) proponer una nómina común para cargos con perfiles similares, en los casos que sea solicitado al Consejo por el Subsecretario que coordina el o los servicios u organismos involucrados. La nómina deberá tener un mínimo de candidatos igual al doble del número de cargos concursados, y un número máximo de candidatos igual al número mínimo más uno.

c) incorporar en el proceso de selección, en la etapa posterior a la de análisis curricular, a candidatos que, dentro de los últimos doce meses, hayan sido parte de otra nómina, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente.

El reglamento a que hace referencia el artículo cuadragésimo noveno, establecerá la forma y las condiciones que deberá observarse en los concursos a que se refiere el inciso anterior, el que deberá adecuarse a los principios establecidos en el título VI de esta ley.”.

16) Intercálese el siguiente artículo quincuagésimo cuarto bis, nuevo:

“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO BIS.- Todo alto directivo público que haya estado por más de seis meses en el cargo y haya dejado de ejercerlo en los doce meses previos al inicio de la convocatoria de un concurso, que participe en este, podrá durante la etapa de convocatoria solicitar ser considerado para participar en la etapa posterior a la de análisis curricular.”.

17) Sustituyese el artículo quincuagésimo quinto, por el siguiente:

“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva los siguientes aspectos de cada proceso:

a) El nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos;

b) Las referencias dadas por terceros sobre los candidatos;

c) La evaluación sicológica de los candidatos;

d) Los puntajes de los candidatos;

e) Las opiniones expertas emitidas por las empresas de selección de ejecutivos sobre los candidatos, y

f) La conformación de la nómina.

El carácter secreto o reservado dispuesto en el presente artículo, fundado en el debido cumplimiento de las funciones de los órganos del sistema de Alta Dirección Pública, se mantendrá en forma indefinida. La Dirección Nacional del Servicio Civil dispondrá las medidas necesarias para garantizar esta condición. Sin perjuicio de lo anterior, se pondrá a disposición del postulante que así lo requiriere por escrito el puntaje final que él o ella haya obtenido en el proceso de selección a que se refiere el artículo quincuagésimo tercero de la presente ley.

Asimismo, la Dirección Nacional deberá poner a disposición de los participantes, y de la ciudadanía en general, un resumen ejecutivo de cada proceso de selección y de los atributos curriculares del conjunto de los candidatos entrevistados por el Consejo o por los comités respectivos, diseñado de forma que no pueda inferirse de dichos antecedentes la identidad de los postulantes. Dicho

resumen ejecutivo deberá publicarse, terminado cada proceso de selección, en el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Las normas establecidas en este artículo serán aplicables a todos aquellos concursos en que participe el Consejo de Alta Dirección Pública o uno o más representantes de este.

Cuando un conjunto de candidatos sea diagnosticado o evaluado conforme al artículo sexagésimo de esta ley, los asesores externos estarán sujetos a las mismas normas de confidencialidad y reserva establecidas en virtud de este artículo para los directivos y empleados de las empresas de selección de ejecutivos. Con todo, los aspectos mencionados en el inciso primero de este artículo referidos a los candidatos evaluados, serán informados a los respectivos asesores, a excepción de la evaluación sicológica y de las opiniones expertas sobre los candidatos que pudiere haber emitido la empresa de selección de ejecutivos que participó en el proceso diagnosticado o evaluado.”.

18) Modificase el artículo quincuagésimo sexto, en los siguientes términos:

a) Intercálese en el inciso primero a continuación de la frase “cinco días contados desde” y “el cierre del proceso”, la siguiente frase: “la notificación del”

b) Agréguense los siguientes incisos sexto, séptimo y octavo, nuevos:

"Cuando un postulante así lo acepte, todas las comunicaciones para efectos del proceso de reclamación podrán realizarse por medios electrónicos, dirigidas a las direcciones de correo electrónico indicadas por los postulantes, a partir de las cuales se entenderán realizadas las notificaciones legales y se contabilizarán los plazos. La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá conservar copia de estas comunicaciones, por un plazo no inferior a tres años.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por cierre del proceso de selección para proveer cargos de Alta Dirección Pública, la conformación de la respectiva nómina de elegibles por el Consejo o Comité, o la declaración de desierto del mismo, según sea el caso.

El Consejo y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán velar que en sus actuaciones se garantice la confidencialidad sobre la identidad del o de los reclamantes.”.

19) Modifíquese el artículo quincuagésimo séptimo de la siguiente manera:

a) Agréguese en el inciso primero a continuación del punto a parte (.) que pasa a ser seguido lo siguiente:

"Si, después de entregada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron, siempre que al menos dos candidatos no se hayan desistido.".

b) Sustituyese en el inciso segundo, la frase "acuerdos de desempeño suscritos", por "convenios de desempeño"

c) Sustituyese en el inciso tercero, la palabra "noventa" por "treinta"

d) Reemplácese el inciso cuarto por el siguiente:

"Si el cargo de alta dirección pública quedare vacante dentro de los seis meses siguientes al nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el Consejo o el Comité para dicho cargo, decisión que deberá comunicar al Consejo de Alta Dirección Pública, dentro del plazo que establezca el reglamento a que se refiere el artículo cuadragésimo noveno.".

20) Modifíquese el artículo quincuagésimo octavo, de la siguiente manera:

Sustituyese en su inciso segundo la frase que va desde "indemnización contemplada" hasta el punto aparte (.), por la siguiente:

"siguiente indemnización, la que no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal:

a) Cuando el directivo se haya desempeñado en calidad de titular por menos de doce meses y al menos seis meses, y no haya obtenido otra indemnización establecida en este artículo a cuenta de períodos inferiores a doce meses dentro de los últimos dos años, su indemnización será equivalente a la última remuneración mensual devengada.

b) Cuando el directivo se haya desempeñado en calidad de titular por al menos 12 meses, su indemnización será equivalente a la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio desempeñado en

ese cargo en calidad de alto directivo público, con un tope máximo de 6.".

21) Sustituyese el artículo quincuagésimo noveno, por el siguiente:

“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- De haber cargos de alta dirección vacantes, cualquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, serán ocupados por el respectivo subrogante legal.”

No obstante, de manera excepcional, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá proveerlo transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Dicho nombramiento no podrá tener un plazo que exceda de seis meses, y podrá ser prorrogado por una sola vez por un plazo máximo de seis meses más. Con todo, dicha prórroga deberá contar con la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública. Para prorrogar los nombramientos de directivos de segundo nivel, el directivo de primer nivel en situación transitoria y provisional requerirá además la aprobación previa del Subsecretario del ramo.

Los nombramientos vigentes de directivos provisionales y transitorios en cargos de segundo nivel jerárquico en un mismo servicio u organismo, realizados por la autoridad respectiva, no podrán exceder, en ningún momento del tiempo, del número mayor entre 2 y el número entero más cercano a 40 por ciento del número de cargos de alta dirección pública de segundo nivel en ese mismo servicio. En caso de renuncia voluntaria se podrá nombrar a un directivo provisional y transitorio en el cargo, que no se contará para computar el cumplimiento del máximo de nombramientos provisionales vigentes que establece este inciso.

Las personas que hayan sido designadas como transitorios y provisionales en cargos de segundo nivel jerárquico, dentro de los 12 meses previos a la convocatoria de un proceso de selección que proveerá el mismo cargo, o durante el proceso de selección, no podrán integrar las nóminas que sean presentadas a la autoridad para dicho cargo.

Aquellos que hayan sido nombrados en calidad transitoria y provisional en un cargo de alta dirección pública, deberán invocar dicha calidad en sus actuaciones de carácter público. Para estos efectos, el carácter público de una actuación será definido mediante un instructivo emitido por la Dirección Nacional del Servicio Civil. Asimismo, en la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá identificarse a los directivos cuya

calidad transitoria y provisional esté vigente y la fecha de su nombramiento. En todo caso, el carácter de provisional y transitorio de un candidato de primer nivel que postula al mismo cargo no podrá considerarse como mérito en el proceso de selección respectivo.

Un ocupante transitorio y provisional de un cargo de primer nivel jerárquico no podrá ejercer la facultad de seleccionar, dentro de una nómina que le presente el Comité de Selección, al postulante que ocupará un cargo de segundo nivel jerárquico, ni la facultad de declarar desierto el proceso. Con todo, podrá ejercer la primera de esas facultades cuando el Consejo de Alta Dirección Pública, por unanimidad de sus miembros, lo autorice, a requerimiento del Subsecretario del ramo.

Los ocupantes transitorios y provisionales deberán informar previamente al Subsecretario del ramo para ejercer las siguientes facultades:

a) Remover a altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico, sea que ocupen sus cargos de manera titular o transitoria y provisional.

b) Designar ocupantes transitorios y provisionales en los cargos vacantes de segundo nivel jerárquico.”.

22) Sustitúyanse los artículos sexagésimo y sexagésimo primero, por los siguientes:

“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- Se suspenderá la obligación de llamar a un nuevo concurso de segundo nivel jerárquico cuando el concurso sea declarado desierto por el comité de selección, y cuando la nómina del concurso precedente sea rechazada por la autoridad. También se suspenderá la obligación de convocar el concurso correspondiente, cuando se haya solicitado la renuncia a un directivo de segundo nivel designado a partir de la nómina que produjo el concurso precedente, antes de completar 6 meses ejerciendo el cargo.

Cuando ocurra alguno de los eventos indicados en el inciso anterior, el Consejo deberá realizar un diagnóstico sobre las causas del evento respectivo, solicitando diagnósticos a la Dirección Nacional de Servicio Civil, a la Dirección de Presupuestos y al jefe del servicio que efectúa el nombramiento, quienes deberán informarlos al Consejo. El procedimiento a seguir será regulado mediante un Reglamento, que será propuesto por el Consejo y aprobado por decreto supremo del Ministerio de Hacienda. Dicho reglamento deberá precisar un modo expedito para que el Consejo genere el diagnóstico en los casos sencillos, deberá reglar la

manera en que se contratará a uno o más asesores externos para elaborar un diagnóstico adicional en los casos en que el Consejo estime complejos y deberá establecer un tope máximo anual al número de casos diagnosticados por medio de tales asesores. Una vez que el Consejo apruebe una solución de modo fundado en los antecedentes recogidos, y la registre en un acuerdo, terminará la suspensión de la obligación de llamar a concurso. Con todo, ninguna suspensión de la obligación de llamar a concurso podrá prolongarse más de doce meses.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá realizar periódicamente evaluaciones sobre nóminas de segundo nivel que hayan tenido nombramientos en los últimos doce meses, a requerimiento del Subdirector de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos, con el fin de evaluar si las condiciones de mérito requeridas y las remuneraciones del cargo, han sido las adecuadas. El reglamento mencionado en el inciso anterior definirá el procedimiento para conducir estas evaluaciones, y fijará en todo caso el modo de definir la participación eventual de asesores externos, un número máximo anual de casos evaluados y los términos de la colaboración que deberán prestar los funcionarios de la Dirección Nacional de Servicio Civil, de la Dirección de Presupuestos y del servicio que efectúa el nombramiento. El Consejo, los asesores y los funcionarios públicos que conozcan sobre las evaluaciones cubiertas por este inciso, deberán mantener en reserva toda la información respectiva, hasta que se cumplan doce meses contados desde que se convoque el siguiente concurso para llenar el cargo cuya nómina fue evaluada, fecha en la cual deberá publicarse un informe resumen de la evaluación.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO.- Los altos directivos públicos cuyo nombramiento tenga carácter definitivo deberán suscribir un convenio de desempeño. En el caso del primer nivel jerárquico el convenio será propuesto por el Subsecretario del ramo al Directivo, y suscrito por el Subsecretario y el Alto Directivo.

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 contener las directrices generales que fueron incorporadas en el respectivo perfil de selección, cumpliendo lo dispuesto el inciso primero del artículo cuadragésimo noveno, y en especial referirse a un horizonte de tres años. Cada convenio de desempeño tendrá una duración de un año y deberá ser propuesto al directivo y suscrito por este, en los plazos que establezca el reglamento a que hace referencia el artículo cuadragésimo noveno de esta ley. Con todo se entenderá que la duración de un convenio ha sido extendida hasta el año

calendario siguiente si es firmado durante los últimos cuatro meses de un año calendario.

En la proposición de convenio se incluirán las metas estratégicas de desempeño del cargo para el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo, con los correspondientes indicadores y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos. La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá proponer modelos al Delegado Presidencial para la Gestión Pública, y éste podrá dictar instrucciones para elaborar estos convenios, conforme a lo establecido en este inciso.”.

23) Modifíquese el artículo sexagésimo segundo, de la siguiente manera:

a) Agréguese en el inciso primero a continuación del punto a parte que pasa a ser coma (,) la siguiente frase:

“dentro del plazo que se establezca en el reglamento a que hace referencia el artículo cuadragésimo noveno de esta ley.”.

b) Agréguense os siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“No tendrán convenio de desempeño aquellos altos directivos públicos que no hayan sido seleccionados por medio del proceso establecido en el párrafo 3° del Título VI de esta ley. Para los altos directivos públicos sin convenio de desempeño suscrito, el porcentaje de la asignación de alta dirección pública que se establezca según el artículo sexagésimo quinto, será rebajado en una cantidad de puntos porcentuales determinada según la siguiente fórmula:

Rebaja en PAA = (5%) x (1 + (PAA/100)), donde

PAA = porcentaje de asignación ADP.

Con todo, esta rebaja no podrá superar en magnitud al porcentaje de la asignación de alta dirección pública establecido según el artículo sexagésimo quinto.

Una vez aplicada la rebaja determinada en el inciso anterior, el porcentaje de asignación de alta dirección pública restante se otorgará íntegramente como asignación, la que será pagada al alto directivo al término de cada mes de trabajo.”.

24) Sustituyese el artículo sexagésimo tercero, por el siguiente:

“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.- La evaluación del grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de primer nivel es responsabilidad del Ministro o del Subsecretario cuando aquel le haya delegado esta facultad, y en el caso de directivos de segundo nivel la responsabilidad es del jefe superior del servicio.

La evaluación del desempeño de los altos directivos públicos deberá realizarse a un año calendario, dentro del primer trimestre de cada año. La primera evaluación del alto directivo sólo podrá ocurrir una vez cumplidos cuatro meses de trabajo, contando desde la fecha de la firma del convenio. En caso de que al terminar el año calendario, el lapso trabajado sea inferior a cuatro meses, la evaluación de los meses pendientes se hará simultáneamente con la evaluación del o los convenios que rijan en el año calendario siguiente y en caso de haber existido más de un convenio, cada período se evaluará según su propio convenio.

En caso que un alto directivo público deje de ejercer su cargo antes del término del plazo del convenio, la evaluación se adelantará y se realizará dentro del mes siguiente a la desvinculación. Con todo, si el ejercicio del cargo dura menos de 180 días no se hará evaluación y el convenio y sus asignaciones tendrán el trato previsto por el artículo sexagésimo segundo para aquellos altos directivos no seleccionados por medio del proceso establecido en el párrafo 3° del Título VI de esta ley. Los subsecretarios y jefes de Servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de registro, un reporte general que sintetice el resultado global de cada evaluación, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá publicar estadísticas agregadas sobre estos antecedentes. Además, deberá publicar la identidad de aquellos altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico que se encuentren como mínimo en el diez por ciento mejor evaluado de su nivel, en relación al grado de desafío de las metas y objetivos de sus respectivos convenios de desempeño, de acuerdo a los procedimientos que determine para estos efectos el reglamento que será suscrito por el Ministro de Hacienda.

El jefe superior jerárquico de un alto directivo público de segundo nivel y el Ministro o Subsecretario del ramo en el caso de un alto directivo público de primer nivel, podrá proponer un nuevo convenio de desempeño, en cualquier momento de su vigencia, si determina que las responsabilidades y tareas del directivo han cambiado de modo significativo, según lo establezca en un aviso escrito enviado al directivo, con copia a la Dirección

Nacional del Servicio Civil. Si el directivo accede a los términos del nuevo convenio, este tendrá efecto inmediato desde su suscripción, y el grado de cumplimiento que se asigne al nuevo convenio una vez evaluado será incrementado en 20 puntos porcentuales por el solo ministerio de la ley. Si el directivo no acepta los términos del nuevo convenio o no se pronuncia dentro de un plazo de 30 días desde que se le proponga, se adelantará el término del nombramiento, con un plazo de aviso de hasta 30 días, o del tiempo que falte hasta la siguiente fecha de renovación del nombramiento o su expiración, cualquiera sea menor.

Los convenios de desempeño de los altos directivos públicos estarán resguardados por confidencialidad en los mismos términos establecidos en el artículo quincuagésimo quinto de esta ley, en cuanto a las metas estratégicas de desempeño del cargo, a los objetivos y resultados del convenio, con sus correspondientes indicadores y supuestos básicos, a las evaluaciones de cada directivo y al monto de la porción variable de la asignación de alta dirección pública establecida en el artículo sexagésimo quinto de esta ley. Con todo, la confidencialidad terminará respecto de un directivo cuando se complete un año desde que deje de ejercer el cargo directivo.”.

25) Modifíquese el artículo sexagésimo quinto, de la siguiente manera:

a) Reemplácese el inciso segundo, por el siguiente:

“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 ese mismo año, según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto. Dicha asignación se determinará multiplicando el porcentaje de asignación de alta dirección pública, por la remuneración bruta de carácter permanente, que incluirá 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, la asignación de modernización, o en su reemplazo, otro similar al que forme parte de la asignación de modernización, en el valor que tomaría en caso de 100% de cumplimiento de todas las metas, 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 superior a las que correspondan al Subsecretario del ramo.”.

b) Reemplácese en el inciso tercero la frase “Consejo de Alta Dirección Pública.”, por la siguiente:

“Subsecretario del ramo. El Consejo de Alta Dirección Pública podrá proponer al Subsecretario del ramo, el porcentaje de alta dirección pública para dicho cargo.”.

c) Sustituyese el inciso cuarto por el siguiente nuevo:

“El porcentaje a que tendrá derecho cada directivo 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 Subsecretario del ramo respecto de ese cargo, y también las que éste haya efectuado para el conjunto de los directivos del segundo nivel jerárquico de las instituciones dependientes o relacionadas con esa Subsecretaría.”.

d) Intercalase el siguiente inciso quinto nuevo, pasando el actual a ser sexto y reordenándose los siguientes correlativamente:

“En caso de que el Subsecretario del ramo en ejercicio al momento de la vacancia no haya enviado antes la o las proposiciones prevista en los incisos anteriores, deberá hacerlo dentro del plazo que se establezca en el reglamento a que hace referencia el artículo cuadragésimo noveno de esta ley.”.

e) Modifíquese el inciso quinto que pasa a ser sexto, de la siguiente manera:

i) Intercálese a continuación de la frase “se fije” la siguiente frase “para cada cargo,”.

ii) Intercálese entre la palabra “anteriores,“ y la frase “podrá ser aumentado o disminuido”, la siguiente expresión: “este porcentaje”.

iii) Elimínase la expresión “dos”.

f) Sustituyese el inciso sexto, que pasa a ser séptimo por el siguiente inciso séptimo nuevo, y reordénense los siguientes correlativamente:

“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, y también en los servicios públicos a los cuales son aplicables los componentes definidos por los artículos 11 y 14 de la ley N° 19.479 y en su caso, los

componentes definidos por los artículos 3° y 4° de la ley N° 19.490, la asignación de alta dirección pública tendrá una porción básica y una porción que será variable según el cumplimiento del convenio. El número de puntos porcentuales pertenecientes a cada porción serán determinados del siguiente modo:

a) El número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción variable se calculará para cada cargo según la siguiente fórmula:

NPPV = (5%) x (1 + (PAA/100)) , donde

NPPV = número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción variable, y
PAA = porcentaje de asignación ADP establecido para ese cargo según el incisos tercero o el cuarto de este artículo, según corresponda.

Con todo, el valor de NPPV no podrá superar en magnitud al porcentaje de la asignación de alta dirección pública establecido para el cargo.

El porcentaje de la porción variable que corresponderá pagar al directivo como asignación será igual al porcentaje de cumplimiento del conjunto de las metas establecidas en su convenio.

b) El número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción básica se calculará para cada cargo según la siguiente fórmula:

NPPB = PAA – NPPV , donde

NPPB = número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción básica.

Con todo, el número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción básica no podrá ser negativo.

La porción básica de la asignación de alta dirección pública se otorgará íntegramente como asignación, cualquiera fuere el porcentaje de cumplimiento del conjunto de las metas establecidas en su convenio.”.

g) Sustituyese el inciso séptimo, octavo y noveno, que pasan a ser octavo, noveno y décimo, por los siguientes incisos nuevos y reordénense los siguientes correlativamente:

“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 también tendrá una porción básica y una porción que será variable según el cumplimiento del convenio. El número de puntos porcentuales pertenecientes a cada porción serán determinados del mismo modo establecido en este artículo para los cargos de altos directivos públicos existentes 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. La porción básica de alta dirección pública, que sea otorgada íntegramente como asignación, será pagada al alto directivo al término de cada mes de trabajo. Por su parte, la porción variable de la asignación de alta dirección pública, será pagada al alto directivo en una sola cuota, en el mes de marzo del año en que se haga la evaluación del convenio, y si ello no es posible en el mes de marzo del año inmediatamente siguiente. El monto a pagar será equivalente al valor acumulado y reajustado según el índice de precios al consumidor, de los valores que resulten de la aplicación mensual del número de puntos porcentuales pertenecientes a la porción variable y del porcentaje de cumplimiento del convenio, a la remuneración bruta de carácter permanente del mes respectivo, desde el inicio del periodo cubierto por los convenios de desempeño evaluados. El monto a pagar será imponible y tributable, se entenderá devengado durante el período cubierto por el convenio evaluado, y el impuesto a la renta deberá ser reliquidado conforme a la ley de impuesto a la renta. La base de cálculo de la indemnización prevista por el artículo quincuagésimo octavo de esta ley incluirá el monto devengado mensual de la porción variable de la asignación de alta dirección pública, calculada suponiendo que el porcentaje de dicho cumplimiento del convenio fuese 100%.

El directivo que se desvincule entre los meses de enero y marzo, recibirá en el mes de marzo de ese mismo año, el valor acumulado de aquella porción de la asignación cuyo otorgamiento es proporcional al grado de cumplimiento del convenio, desde el primero de enero del año en curso, aunque ya esté desvinculado. Este pago extinguirá la obligación remuneratoria con esa persona.”.

26) Modifíquese el artículo sexagésimo sexto, de la siguiente manera:

a) Intercálese en el inciso tercero entre la fase “inciso anterior” y “serán incompartibles” la siguiente frase: “y el inciso final”.

b) Agréguese el siguiente inciso final, nuevo:

“La dedicación exclusiva prevista en el inciso primero, así como las prohibiciones e

incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863 a que refiere la misma disposición, no serán aplicables al Subdirector Médico ni a los Directores Regionales del Servicio Médico Legal, incluido el Director Regional Metropolitano, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública.”.

Artículo 4º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra contenido en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda:

1) Modificase el artículo 8°, de la siguiente manera:

a) Sustituyese la letra a), por la siguiente:

"a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de la Administración del Estado, con excepción de aquéllos regidos por la ley N° 18.883, que cumplan con los requisitos correspondientes; se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción; y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55. En el caso de los empleos a contrata, se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso, pudiendo incluirse dentro de dicho período el tiempo desempeñado en calidad de titular en un cargo de planta, si lo hubiere;".

b) Modificase la letra b), del siguiente modo:

i) Reemplazase la frase "a lo menos tres ni más de cinco", por "un máximo de cuatro".

ii) Suprímanse las palabras "pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso,".

iii) Sustituyese la frase que va desde el primer punto seguido (.) y que comienza con "En el evento" hasta la palabra "obtenido", por la siguiente:

"En el evento que dos postulantes obtengan el mismo puntaje, se preferirá a aquel perteneciente al ministerio o servicio que realice el concurso.".

2) Agregase en el inciso quinto del artículo 35, a continuación del punto aparte que pasa a ser seguido (.), el siguiente párrafo:

"En todos los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, se reducirá el número de miembros de la Junta, desde cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico hasta el número disponible, con un mínimo de dos.".

Artículo 5°.- Agréguese en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican, el siguiente artículo 32 ter, nuevo:

"Artículo 32 ter.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, debiendo mantenerse la reserva en los mismos términos establecidos en el artículo quincuagésimo quinto de la ley N° 19.882.".

Artículo 6°.- Elimínese en el inciso segundo del artículo 9° de la ley N° 20.309, que transforma Casa de Moneda de Chile en sociedad anónima, la frase que va desde "contemplando la aplicación" hasta el punto a parte (.) y sustituyese la coma (,)a continuación de la palabra "ley" por un punto (.).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1° transitorio.- Las modificaciones introducidas por el artículo 1°, numero 1) esta ley, al artículo 7° de la ley N° 19.553, entrarán en vigencia a partir del 1° de enero del año siguiente al de la publicación de esta ley.

Artículo 2° transitorio.- El reglamento al que se refiere el inciso final del artículo séptimo de la ley N° 19.553, modificado por el artículo 1° de la presente ley, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la publicación de esta última en el Diario Oficial.

Artículo 3° transitorio.- El reglamento al que se refiere el inciso cuarto del artículo 11 de la ley N° 19.553, modificado por el número 2), del artículo 1° de la presente ley, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la publicación de esta última en el Diario Oficial.

Artículo 4° transitorio.- Las disposiciones establecidas en el artículo sexto de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, regirán para el concurso que se efectúe a contar del 1° de enero del año siguiente al de la publicación de esta ley.

Artículo 5° transitorio.- El Reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo sexto de la ley N° 19.882, modificado por el artículo 2° de esta ley, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 6° transitorio.- Las normas establecidas en el artículo 4° de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, entrarán a regir a contar del primer nombramiento que se produzca con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 7° Transitorio.- Otórganse las siguientes facultades al Presidente de la República:

1) Para que en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, con la firma del Ministro sectorial respectivo, determine para los nuevos servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, de conformidad al artículo trigésimo sexto de la ley N° 19.882, modificado por la presente ley, todos los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos, cualquiera sea la denominación y grado que tengan en la respectivas plantas de personal.

2) Para que en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de la presente ley, mediante decreto con fuerza de ley, expedido por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine para el Servicio de Impuestos Internos, todos los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico, cualquiera sea la denominación y grado que tengan en la respectiva planta de personal.

Artículo 8° 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 al 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 del título VI de la ley N° 19.882, cuando cesen en ellos por cualquier causa.

Artículo 9° transitorio.- En tanto los cargos calificados como de alta dirección pública no se provean conforme a las normas del sistema regulado por el título VI de la ley N° 19.882, los funcionarios que los sirvan continuarán percibiendo las remuneraciones propias del régimen al que se encuentren afectos.

Artículo 10° transitorio.- El reglamento al que se refiere el inciso final del artículo cuadragésimo noveno de la ley N° 19.882, modificados por el artículo 2° de la presente ley, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la publicación de esta última en el Diario Oficial.

Artículo 11 transitorio.- La resolución a que se refiere el artículo quincuagésimo segundo de la ley N° 19.882, modificado por el artículo 2° de esta ley, deberá dictarse dentro de 60 días de publicada esta ley. El procedimiento a que hace referencia deberá contemplar el envío por parte de las autoridades ministeriales, de propuestas de nombres para integrar el listado, los cuales deberán ser sometidos a una evaluación de sus competencias para participar en los comités de selección respectivos.

Artículo 12 transitorio.- El Reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo quincuagésimo cuarto de la ley N° 19.882, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 13 transitorio.- Las disposiciones establecidas en el artículo quincuagésimo octavo de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, serán aplicables a aquellos altos directivos públicos que sean desvinculados con posterioridad a su entrada en vigencia o estén en proceso de recibir el pago de su indemnización a la misma fecha. Con todo, las disposiciones establecidas en el inciso tercero del mismo artículo, comenzarán a regir después de un año contado desde la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 14 transitorio.- El Instructivo a que se refiere el artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882, deberá ser dictado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en el plazo de 60 días desde la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 15 transitorio.- El Reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo sexagésimo tercero de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, deberá dictarse dentro del plazo de ciento ochenta días contados desde la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 16 transitorio.- Los convenios de desempeño que tengan más de doce meses de vigencia a la fecha de entrada en vigencia de esta ley deberán ser modificados en su duración, y podrán ser modificados en su contenido, dentro de los seis meses siguientes. Los convenios de desempeño que tengan menos de doce meses de vigencia a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se entenderán expirados al cumplir doce meses de vigencia, y se les aplicará lo dispuesto en esta ley.

Artículo 17 transitorio.- Las disposiciones establecidas en el artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, regirán para los convenios de desempeño que se suscriban al menos 30 días después de la publicación de esta ley.

Artículo 18 transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación del artículo quincuagésimo octavo de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, durante el año de publicación de la ley, se financiará con cargo a reasignaciones de las partidas presupuestarias de la institución que empleaba a cada directivo indemnizado.

Artículo 19 transitorio.- Las disposiciones establecidas en el artículo sexto de la ley N° 19.882, modificado por esta ley, regirán para el concurso que se efectúe a contar del 1 de enero del año siguiente al de publicación de esta ley.

Artículo 20 transitorio.- Los concursos de promoción establecidos en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y los procesos de selección de un Alto Directivo Público establecidos en la ley N° 19.882, en tramitación a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se ceñirán a las normas vigentes al momento de su inicio.

Artículo 21 transitorio.- Las disposiciones establecidas en la presente ley, salvo disposición en contrario, entrarán en vigencia luego de 60 días contados desde su publicación.”.

Dios guarde a V.E.

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
Ministro de Hacienda

CRISTIÁN LARROULET VIGNAU
Ministro
Secretario General de la Presidencia

CAROLINA SCHMIDT ZALDÍVAR
Ministra de Educación