

“Análisis propuesta para modificar el estatuto administrativo y modernizar el empleo público”

I.- Introducción.

El presente trabajo tiene como objetivo dar cuenta y analizar un proyecto de ley ingresado a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados el día 10 de marzo de 2022, último día de mandato del ex Presidente Sebastián Piñera, contenido en el oficio N° 479-369 del 10 de marzo de 2022, del Presidente de la República dirigido al Presidente de la H. Cámara de Diputados.

El título de dicho proyecto de ley iniciado por mensaje del Presidente de la República era “Proyecto de ley que modifica el estatuto administrativo y moderniza el régimen de empleo público en la administración del Estado”.

Pese a haber sido ingresado por el Ministerio Secretaría General de la Presidencia dicho proyecto a la Secretaría de la Cámara Baja el día señalado, antes que se diera cuenta del proyecto de ley en la Sala de la Cámara, el nuevo y actual gobierno del presidente Boric, retiró el proyecto de dicha Secretaría y en consecuencia no se pudo dar cuenta del proyecto a la Sala de la H. Cámara de Diputadas y Diputados.

Es por lo señalado anteriormente, que no se tiene registro alguno de la tramitación del proyecto de ley en el sitio web de la Cámara Baja, pese a que el día 10 de marzo de 2022 se informaba en los medios de prensa y en la página web del Ministerio de Hacienda el ingreso del referido proyecto de ley a la H. Cámara de Diputadas y Diputados.

Se trabajó en la elaboración de este proyecto de ley durante bastante tiempo por la administración anterior y considerando su contenido, sin duda, que constituye un insumo esencial para las futuras modificaciones que se puedan hacer al estatuto administrativo para funcionarios público, ley N° 18.834 y en general para la modernización del empleo público.

En el siguiente capítulo II de este informe abordaré y analizaré los fundamentos, los objetivos y el contenido del proyecto de ley.

Luego en el capítulo III reproduciré la normativa propuesta por el proyecto de ley, la cual no solamente propone modificar sustancialmente el estatuto administrativo para funcionarios públicos, sino que además introducir cambios a la ley 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, en lo relativo a regular la constitución y administración de un nuevo Registro de Empleo Público.

Por último en el capítulo IV, entregaré una serie de consideraciones finales, relativas a los aspectos más relevantes del proyecto de ley, entre los que se encuentran el nuevo sistema de contratación que tendrían las contratas con un contrato de carácter indefinido con derecho a obtener una indemnización por años de servicio; el límite del 1% de los funcionarios de confianza que podrían entrar en cada gobierno con término de sus funciones al término de la correspondiente administración, denominados asesores de gobierno; establecer el mérito y la concursabilidad como requisito de entrada al Estado; promover la movilidad horizontal de los funcionarios de la administración del estado; realizar

mejores y más confiables evaluaciones de desempeño; regular el teletrabajo en la administración del estado, entre otras.

Fuentes del capítulo: Proyecto de ley "que modifica el estatuto administrativo y moderniza el régimen de empleo público en la administración del Estado", contenido en el oficio N° 479-369 del 10 de marzo de 2022, del Presidente de la República, Sebastián Piñera dirigido al Presidente de la H. Cámara de Diputados; página web del Ministerio de Hacienda de 10 de marzo de 2022; prensa nacional escrita; ley 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

II.- Fundamentos, Objetivos y Contenido del proyecto de ley.

En este capítulo, en primer término expondré resumidamente los principales fundamentos del proyecto de ley y luego abordaré los objetivos y el contenido de la iniciativa legal.

A.- Fundamentos del proyecto de ley.

Al comenzar la parte de los fundamentos, el proyecto de ley se remonta al 25 de julio de 2019, instancia en la cual se anunció por el gobierno del Presidente Piñera la "Agenda de Modernización del Estado", la cual tenía como finalidad "hacerle la vida más fácil a las personas".

La agenda está compuesta por 50 medidas, reunidas en seis ejes estratégicos, cuales son:

- Mejores servicios del Estado.
- Mejor gestión pública.
- Personas en el Estado.
- Transparencia y probidad.
- Institucionalidad
- Desarrollo local y descentralización

Para los efectos de llevar adelante esta agenda de modernización, se creó un Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado y un Comité Ejecutivo responsable de implementar las medidas.

Continúa el proyecto señalando que como consecuencia del estallido social de octubre de 2019, la crisis de desconfianza en las instituciones, la pandemia generada por el Covid 19 y la crisis económica y social derivada de ella, relevó la necesidad de hacer una reforma profunda e integral al estado.

Por ello es que el gobierno de la época consideró esencial "profundizar los principios del mérito, la profesionalización, la igualdad de oportunidades y la entrega de mejores servicios a la ciudadanía como motores de un Estado más moderno, ágil y cien por ciento al servicio de todos los habitantes del nuestro país."

El Consejo Asesor permanente para la Modernización del Estado, el 31 de diciembre de 2019, envió una propuesta al Presidente Piñera que contenía los principios para una reforma al empleo público y en base a dichos principios el Consejo junto a destacados centros de estudios tales como Libertad y Desarrollo, Espacio Público, Chile 21 y el Centro de Estudios Públicos (CEP) entregaron en enero de 2020 una propuesta común en materia de personal del Estado.

Posteriormente en los fundamentos del proyecto, se señala que luego de 30 años de vigencia del estatuto administrativo, recordemos que el la ley 18.834 que establece el estatuto administrativo para funcionarios públicos, fue publicada el 23 de septiembre de 1989, son **cuatro**

los motivos centrales que “hacen impostergable y un imperativo ético avanzar en una profunda reforma al empleo público”.

Enseguida me referiré a estos cuatro motivos centrales que para la administración anterior motivan una reforma al empleo público.

1.- La calidad del Estado y sus instituciones como factor crítico para avanzar hacia el desarrollo.

En este primer punto, el proyecto de ley reconoce la importancia del Estado para mejorar la vida de las personas, ello en primer lugar a propósito del enorme impulso fiscal del año 2021 producto de la pandemia, el cual permitió instalar una red de protección social que ayudó a más de 17 millones de chilenos y en segundo término el exitoso proceso de vacunación contra el COVID-19 reconocido internacionalmente.

Lo anterior trajo como consecuencia que se haya podido reactivar la economía con un crecimiento del producto el año 2021 que alcanzó el 12%, mayor alza en 60 años y también la recuperación del 80% de los dos millones de trabajos perdidos durante la pandemia.

Luego advierte, que esta reacción eficaz por parte del Estado debe estar fundada “en una solidez institucional y capacidades permanentes”.

Lo anterior es ratificado por la experiencia internacional y la literatura, que señalan que la calidad del Estado es esencial para conducir a los países al desarrollo sostenido e inclusivo, ello en razón que “permite crear instituciones políticas, económicas y sociales que aumentan la cohesión social, la confianza de las personas en sus instituciones, que fomenten la inversión y la generación de empleos, así como el desarrollo pleno de los habitantes de la nación a través de la prestación de servicios públicos dignos y de calidad”.

2.- Consenso entre los especialistas ante la abrumadora evidencia que demuestra la “crisis del empleo público” y la urgencia por construir nuevas reglas del juego, más justas para la ciudadanía y para los funcionarios públicos.

El proyecto de ley se refiere a este motivo central en cuatro elementos distintos que enseguida paso a abordar.

2.1.- El empleo público es relevante en la economía del país y es observado constantemente por la ciudadanía.

En Chile la fuerza laboral que trabaja en el Estado es de un 11%, porcentaje menor al promedio de los países pertenecientes a la OCDE que asciende a un 18%.

No obstante lo anterior, es preocupante en primer término que el 20% del gasto fiscal se destina a remuneraciones de los funcionarios públicos y en segundo lugar que la dotación de funcionarios público va aumentando de manera constante y sostenida.

En efecto, del año 2007 al año 2021, esto es en 14 años, la dotación de funcionarios públicos aumentó un 116%, pasando de 210.926 a 455.359.

El personal a contrata en el Estado en el mismo periodo anterior de 14 años, pasó de 88.366 a 230.980, representando en consecuencia dicha calidad jurídica de contratación la predominante en el Estado con un 50,7% de la totalidad de los funcionarios públicos.

2.2.- Las “reglas del juego” del empleo público se están definiendo de manera inorgánica,

produciendo enormes rigideces para la gestión.

Aquí el proyecto apunta a que debido a los vacíos legales relativas a la calidad jurídica de la contrata, las reglas del juego tanto en materia de su ingreso como egreso no las está regulando el legislador, sino que la Contraloría General de la República y los Tribunales de Justicia.

Para validar lo señalado anteriormente, se dan ejemplos de dictámenes de la Contraloría General de la República, siendo uno de los de mayor trascendencia en este tema el Dictamen N° 6.400/2018, complementado y actualizado por el Dictamen 156.769/2021, que refuerza el concepto de “confianza legítima” en las contrata, obligando a fundamentar los egresos de los funcionarios con esta calidad jurídica de contratación y en caso de incumplimiento de ello se obliga no solamente a la reincorporación del trabajador sino que además al pago retroactivo de lo que dejó de percibir desde el momento que fue desvinculado por el empleador hasta su reincorporación al servicio.

En este mismo sentido, se han judicializado las desvinculaciones de los funcionarios públicos sujetos a la calidad jurídica de contrata, obligando la Excma. Corte Suprema a reincorporar sistemáticamente a dichos funcionarios, generándose como consecuencia de ello un perjuicio económico al fisco que no ha sido calculado.

En esta parte el proyecto cita el artículo “La crisis de la regulación del empleo público en Chile” (CEP 2018) del profesor Enrique Rajevic, quien señala que a partir del año 2015 la Excma. Corte Suprema comenzó a aplicar garantías del derecho laboral común al personal del Estado a honorarios y contrata, contradiciendo de esta manera su propia jurisprudencia anterior.

A modo de conclusión señala el proyecto de ley en este acápite que, “se está construyendo un modelo de empleo público en base al análisis de casos particulares, por medio de dictámenes administrativos y sentencias judiciales y no en forma orgánica y como consecuencia de la deliberación democrática entre los poderes ejecutivo, el legislativo y los trabajadores”.

2.3.- La complejidad contractual en el Estado impide una gestión eficiente de los recursos.

En el Estado existen cinco modalidades diferentes de empleo y a ello se suma como dificultad en su operación que todas ellas tienen un marco de incentivos distintos.

Las cinco modalidades son: a) Planta, b) Contrata, c) honorarios, d) Código del Trabajo y e) Altos Directivos Públicos.

Como hemos visto precedentemente, la calidad jurídica de contratación que predomina en el sector público es la contrata y luego la planta, pero cada una de ellas responde a lógicas distintas y contrapuestas de empleo, estando la contrata basada en “posiciones” y la planta en “carrera”.

El proyecto de ley indica que la contrata pese a ser de carácter transitoria en su esencia, el promedio de permanencia en dicha calidad de los funcionarios públicos es aproximadamente de 8.8 años y la planta ha ido disminuyendo de manera progresiva llegando el año 2022 a 98.492 funcionarios trabajando en dicha calidad jurídica de contratación, teniendo los funcionarios que conforman la planta escasos incentivos para mejorar sus desempeños y desarrollarse.

2.4.- Se observa estancamiento y pocas oportunidades de desarrollo para los funcionarios públicos.

El proyecto en este punto señala en relación a los sistemas de calificaciones de los funcionarios públicos, los cuales fueron diseñados para promover la carrera funcionaria, que no cumplen la función para los que fueron creados y ello además genera una enorme frustración y burocracia.

No obstante los esfuerzos que se han hecho para mejorar la efectividad del sistema de calificaciones, incluyendo para esos fines modificaciones a sus reglamentos especiales, los resultados muestran que el año 2010 el 97% de los funcionarios había sido calificado en lista 1 y de ellos el 49.5 con la nota máxima.

Uno de los problemas de la planta, es que su carrera funcionaria se encuentra limitada al interior del servicio público en el cual el funcionario se desempeña, no generando en consecuencia una movilidad hacia otros servicios públicos.

Pese a los intentos del Servicio Civil hace ya más de 15 años de generar procesos de selección basado en el mérito para las contrataciones y procesos transparentes para las mejoras de grado, ha sido difícil su implementación y fiscalización.

Donde si se encuentra considerado como requisito por ley el mérito para el ingreso a un empleo público es en los cargos más altos de la administración del estado, ello a través del Sistema de Alta Dirección Pública, pero en los niveles inferiores, esto es los escalafones de profesionales, técnicos y administrativos, todavía depende de la mera voluntad del jefe Superior del Servicio.

Pese a existir escasa movilidad en los funcionarios del sector público, no se conoce el impacto de las capacitaciones que ascienden a un gasto cercano a los 20 mil millones de pesos anuales.

Continúa en este punto el proyecto, haciendo referencia a la primera encuesta nacional a funcionarios públicos de Chile, la cual fue hecha por la Dirección Nacional del Servicio Civil junto con investigadores de University College London y la Universidad de Chile.

Esta ha sido la primera oportunidad que se hace una encuesta de esta envergadura, conociéndose la opinión masiva de 21 mil respuestas de 65 instituciones del Estado.

Entre los datos más relevantes que arrojó la encuesta y que destaca el proyecto de ley se encuentran los siguientes:

- En relación al compromiso laboral, un 80 % de los funcionarios encuestados declaró sentirse orgulloso del trabajo que desempeña.
- En materia de mérito e integridad los resultados difieren, siendo más negativos en este aspecto, al declarar un 36% de los funcionarios encuestados que tuvieron la ayuda de familiares, amigos o políticos para obtener su primer trabajo en el Estado.

No obstante lo anterior, un análisis más detallado muestra una mejoría en los últimos años de la meritocracia, ello gracias a las políticas implementadas por el Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública, bajando el porcentaje señalado en el párrafo anterior de un 44% respecto

quienes ingresaron a trabajar al estado hace 20 años, a un 25% para los funcionarios que ingresaron a trabajar a un empleo público en los últimos 5 años.

El proyecto en este punto también se refiere a un desalentador estudio sobre la percepción del Estado que tienen los chilenos, el cual fue publicado en el mes de marzo de 2021 por el Consejo para la Transparencia.

Los datos que releva el proyecto en relación con el estudio señalado, son que solamente un 24% de los chilenos confían en el Estado, un 84% considera al Estado distante, un 83% que recibe un mal trato por parte del Estado y por último un 82% opina que el Estado discrimina en la prestación de sus servicios.

3.- Acuerdo entre el ejecutivo y la mesa del sector público para discutir temas sustantivos de empleo público durante el 2018 y 2019.

Este tercer motivo central para reformar el empleo público se refiere a esta mesa que pudo adoptar acuerdos inéditos y relevantes referidos a estudiar modificaciones legales en una serie de temas, demostrando de esta manera la voluntad política de avanzar en una reforma transversal al empleo público entre las asociaciones de funcionarios y el Ejecutivo en las siguientes materias.

- Revisión de la continuidad de las contrataciones.
- Restringir la discrecionalidad en el ingreso de los funcionarios públicos al Estado.
- Instaurar como regla general el mérito para los ingresos a la contrata.

4.- Consulta ciudadana para perfeccionar el empleo público concita amplio respaldo de funcionarios públicos y ciudadanía.

Este cuarto y último motivo central que señala el proyecto de ley como fundamento del mismo, se refiere a la realización de un proceso participativo que tuvo como objeto medir la percepción de la ciudadanía sobre un anteproyecto de ley de Modernización al Empleo Público, proceso que fue encargado en enero de 2021 a la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (DESUC) por parte de la Secretaría de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

El proceso tuvo una muy alta participación y se realizó mediante una consulta pública en formato electrónico abierta a la ciudadanía entre el 7 y el 28 de enero de 2021.

Se recibieron 58.385 respuestas, de las cuales un 58% correspondieron a funcionarios públicos y el restante 42% a personas que no se desempeñan en la administración pública.

Se recibieron además vía web 33.664 comentarios y aportes a la propuesta, las cuales se sistematizaron y consolidaron encontrándose a disposición del público en un informe que se encuentra publicado en el sitio web <https://empleopublico.consultahacienda.cl>.

El proceso participativo además consideró mesas de trabajo con funcionarios públicos y ciudadanos; entrevistas con expertos en materia de modernización, entre ellos ex ministros, investigadores del ámbito público, líderes de opinión y personeros de organizaciones internacionales.

Entre los resultados más importantes que destaca el proyecto de ley, están que el 90% señaló que es muy importante avanzar en una reforma para mejorar la calidad del empleo público.

Por su parte un 85% de los participantes estimó que una mejora en la calidad del empleo público impactaría directamente en el servicio entregado por el Estado a la ciudadanía.

El anteproyecto de ley de Modernización al Empleo Público objeto del proceso de consulta ciudadana contemplaba los siguientes seis ejes:

- a.- Crear una nueva relación laboral entre los funcionarios públicos con el Estado, es decir, un contrato indefinido con indemnización.
- b.- Establecer el mérito como requisito de entrada al Estado, para que las contrataciones sean a través de concursos públicos.
- c.- Dar mayores oportunidades de desarrollo laboral a los funcionarios, promoviendo la movilidad horizontal y realizando evaluaciones del desempeño más confiables.
- d.- Acotar los cargos de confianza política para que no intervengan en la carrera de los funcionarios del Estado.
- e.- Regular el teletrabajo en el sector público.
- f.- Sancionar de manera efectiva las faltas a la probidad, el maltrato y el acoso laboral y sexual en los organismos públicos.

De los seis ejes señalado anteriormente, para los participantes del proceso de consulta los más prioritarios fueron los señalados en la letra a) y b), esto es la creación de contratos indefinidos con derecho a indemnización y el establecimiento del mérito como requisito de entrada al Estado.

Del proceso de consulta, una de las propuestas que genera acuerdo transversal, en especial a nivel de los funcionarios públicos que participaron del proceso, es aquella relativa a simplificar, unificar y ordenar las modalidades contractuales de los funcionarios.

En efecto, un 86% de quienes participaron de la consulta están de acuerdo o muy de acuerdo con otorgar un contrato indefinido a funcionarios públicos a contrata y honorarios. Por su parte, el 91% de los participantes está de acuerdo con la propuesta del derecho a indemnización para los empleados públicos.

Otros resultados interesantes que releva el proyecto de ley respecto el proceso de consulta ciudadana se refiere a que el 95% de los participantes apoya la selección por mérito de los funcionarios en base a sus competencias, a través de concursos abiertos, competitivos y transparentes.

A propósito de lo anterior, el Servicio Civil informaba en la época de la presentación de este proyecto de ley, que solamente en un 50% de los casos, los servicios públicos llaman a concursos para la selección de su personal.

Otro aspecto interesante, es que el 82% de los consultados está de acuerdo con establecer un período de prueba antes de la contratación definitiva en un servicio público.

Otra propuesta del anteproyecto de ley que contó con un amplio apoyo de los participantes de la consulta ciudadana y que tiene por objeto limitar la discrecionalidad de los nombramientos, fue aquella que se refiere a limitar los cupos de asesores de confianza de cada

gobierno a un 1% de la dotación máxima autorizada en cada mes del año fiscal para la administración del Estado, cupos que son de confianza política y en consecuencia no participan de un proceso de selección.

El anteproyecto además señalaba que éstos asesores de gobierno tendrían responsabilidad administrativa al igual que los funcionarios públicos.

La medida señalada anteriormente contó con un apoyo del 87% de los participantes el proceso y un 80% estuvo de acuerdo que dichos asesores de confianza debían cesar automáticamente en sus cargos al mismo momento que cesa la autoridad, ello con el objeto de no interferir en la carrera funcionaria de los demás funcionarios públicos.

Otro dato interesante que arrojó el proceso de consulta ciudadana y que destaca el proyecto de ley, es que un 31% de quienes participaron estima que actualmente no existen oportunidades de desarrollo laboral en el Estado.

A propósito de lo anterior, un 85% cree necesario fortalecer los procesos de movilidad entre instituciones públicas, a través de concursos cerrados o internos.

Finalmente en este tema, un 93% de los participantes estima que se deben mejorar las evaluaciones de desempeño en el sector público, con el fin que exista una directa relación entre las notas obtenidas en el proceso calificadorio y el servicio prestado a los ciudadanos.

Continúa el proyecto de ley refiriéndose en este cuarto y último motivo central, a otra encuesta que encargó el Ministerio de Hacienda en el mes de noviembre de 2020, la cual tenía por objetivo conocer el efecto del trabajo remoto en los funcionarios públicos y aportar a mejorar la gestión de los servicios públicos durante la pandemia.

La encuesta fue encargada a investigadores del Bureaucracy Lab del Banco Mundial y el University College London con la colaboración de la Dirección Nacional del Servicio Civil, participando 24.760 funcionarios públicos pertenecientes a 86 instituciones.

La medición arrojó que entre el mes de agosto y octubre de 2020, el 81% de los funcionarios del universo señalado anteriormente realizó trabajo remoto.

A propósito de dicha experiencia, un 89% de los funcionarios que trabajaron de manera remota se inclina por trabajar al menos parcialmente de manera remota una vez que finalice la pandemia, versus el 11% que se inclina por trabajar la jornada completa de manera presencial, mientras que un 13% está de acuerdo con trabajar remotamente la jornada completa.

En consecuencia, se deduce que la mayoría de los funcionarios sometidos a esta encuesta prefiere trabajar de una manera mixta luego que termine la pandemia.

Otro dato interesante que revela la encuesta es que un 37% optaría por una modalidad de trabajo remoto antes que un aumento de sueldo.

En el ámbito de la productividad, un 68% de los funcionarios encuestados señaló que ésta no se vio afectada por el trabajo remoto, mientras que solamente un 14% de los directivos encuestados declaró que sus equipos no realizaron sus trabajos igual de bien a como los realizaban antes de la pandemia, esto es de manera presencial.

La encuesta muestra que los desafíos que se encuentran pendientes para el trabajo remoto de los funcionarios públicos dicen relación con tener recursos físicos y tecnológicos más apropiados.

En efecto, el 24% de los encuestados, manifestó falta de espacios adecuados para el trabajo remoto, así como un 31% declaró fallas frecuentes con su conexión a internet.

Por último, un 46% de los funcionarios encuestados señala que es una necesidad para desarrollar el trabajo remoto, el contar con capacitaciones para desarrollar aptitudes y competencias tecnológicas.

A propósito de los datos entregados anteriormente, el proyecto de ley señala la necesidad de contar con una legislación para los funcionarios públicos que regule el trabajo remoto o teletrabajo.

B.- Objetivos del proyecto de ley.

En esta parte del mensaje del ex Presidente Sebastián Piñera, se señalan los cinco objetivos generales que persigue el proyecto de ley, los cuales se reproducen textualmente a continuación.

- 1.- Oportunidad de los servicios prestados a la ciudadanía.
- 2.- Consolidar el mérito en el ingreso, la gestión del desempeño y el desarrollo del empleo público, como motor de la confianza de los ciudadanos con sus instituciones y la productividad del sector público.
- 3.- Entregar más y mejores oportunidades de movilidad y desarrollo para los funcionarios públicos para estimular una verdadera carrera funcionaria en el Estado.
- 4.- Separar las funciones de gobierno de las funciones de administración del Estado, contribuyendo con ello a su profesionalización.
- 5.- Adaptar el diseño del trabajo a los cambios globales del mercado laboral y la transformación digital.

C.- Contenido del proyecto de ley.

El mensaje presidencial se refiere a los siete temas que aborda el proyecto de ley con el objetivo de modernizar el empleo público, en consecuencia, junto con dar a conocer dichos contenidos analizaré en esta oportunidad y en el siguiente capítulo al abordar la parte normativa del proyecto de ley, cada uno de ellos a la luz de nuestra legislación vigente.

Luego en el tercer capítulo, tal como lo anuncié en la introducción del presente informe, reproduciré y analizaré las normas propuestas que modifican nuestra legislación actual y que dan vida jurídica a cada uno de los siete contenidos del proyecto de ley que paso a abordar enseguida.

1.- Moderniza la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, estableciendo un sistema de ingreso al empleo público fundado en razones de mérito.

En este primer punto, el proyecto de ley en sus normas establece que “el ingreso para cubrir una vacante en los servicios de la Administración del Estado será como regla general por procesos de reclutamiento y selección basados en mérito, abiertos y competitivos.”

En virtud de lo anterior, el proyecto señala los cinco estándares mínimos para cualquier proceso de reclutamiento y selección de empleo público, los cuales paso a reproducir a continuación:

- a.- Publicación de la vacante por un mínimo de tres días hábiles en el portal on line que para estos efectos establezca la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- b.- La publicación incluirá un perfil de cargo, que señale los requisitos de experiencia, conocimientos y competencias para desempeñar el cargo.
- c.- El proceso incluirá un filtro de admisibilidad y antecedentes curriculares, cuyo resultado debe ser informado oportunamente a los postulantes.
- d.- Una o más pruebas estandarizadas, de conocimientos o capacidades generales, que será propuesta o provista por la Dirección Nacional del Servicio Civil, sin perjuicio de aquellas que pueda utilizar en la actualidad cada institución
- e.- Un comité de selección, nombrado por el jefe superior de servicio, que será responsable de proponer una terna o cuaterna al jefe superior de servicio. El resultado final del proceso de selección deberá ser informado a los participantes en un plazo de tres días corridos tras el nombramiento.

Luego en este punto el proyecto señala que estarán exceptuados de este mecanismo de ingreso a la administración del Estado, los altos directivos públicos y los servidores de gobierno.

Sin duda que esta excepción que señala el proyecto está plenamente justificada, en vista del Sistema de Alta Dirección Pública que rige en nuestro país y en relación a los funcionarios de gobierno que el proyecto en la normativa que propone se encarga de regular y respecto los cuales ya nos referimos anteriormente a propósito de la consulta ciudadana del anteproyecto de modernización del empleo público y que concitó un amplio respaldo por parte de los encuestados.

Por último en este primer contenido del proyecto de ley, el mensaje se refiere a que las personas que ingresen por primera vez a la administración pública tendrán un período de prueba de noventa días previo a ser contratados en el nuevo régimen de empleo público indefinido y en el evento que no superen el período de prueba deberán dejar el servicio no siendo aplicable en este caso indemnización alguna.

Lo anterior también entre los encuestados sobre el anteproyecto de modernización del Estado contó con un apoyo mayoritario tanto en lo relativo al período de prueba como al nuevo tipo de contratación indefinida con derecho a indemnización.

2.- Se crea la figura de los Asesores de Gobierno, como un grupo acotado de asesores de confianza de cada Gobierno cuyo ingreso y egreso está determinado por la permanencia del jefe superior de servicio.

La nueva normativa propuesta en el proyecto de ley, crea una nueva calidad jurídica de contratación dentro de la administración pública, denominada “Asesores de Gobierno” y los define como “aquellos asesores de confianza de la autoridad que ingresan sin proceso de reclutamiento y selección, y se fija una cuota que no podrá superar el 1% de la dotación máxima autorizada en cada mes del año fiscal de la dotación total de la administración central del Estado.”

Continúa el mensaje presidencial refiriéndose a la forma de regulación de los cupos de los asesores de gobierno y el presupuesto para cada ministerio y gobierno regional, señalando que serán definidos anualmente en la Ley de Presupuestos de la nación.

Para estos efectos la ley de presupuestos cada año fijará una cuota de cupos para cada ministerio y gobierno regional, dentro del marco de las dotaciones autorizadas y el subtítulo 21 de dicha ley, el cual podrá ser utilizado por la autoridad correspondiente para la contratación de estos asesores de confianza, respecto los cuales no se exige para su ingreso un proceso de reclutamiento y selección.

En la normativa propuesta, se prohíbe que puedan ser parte de esta nueva calidad de asesores de gobierno los Altos Directivos Público, los Jefes de División de los Ministerios y Subsecretarías y los directivos de tercer nivel jerárquico.

El proyecto de ley establece la obligación para los servicios públicos que cuenten con cupos y presupuesto para contratar a asesores de gobierno de reportar mensualmente la individualización de las personas contratadas bajo esta modalidad a la Dirección de Presupuestos y a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Otro aspecto relevante en relación a la regulación propuesta para los asesores de gobierno, es que su relación laboral expirará por el sólo ministerio de la ley con el cese de las funciones del jefe superior del servicio al que corresponde el asesor.

Por último, a las personas que tengan la calidad jurídica de asesores de gobierno, el proyecto de ley les prohíbe participar en los concursos de Alta Dirección Pública en el mismo servicio o en los servicios supervigilados por o relacionados con la correspondiente subsecretaría.

3.- Permite y promueve en forma activa la movilidad horizontal de funcionarios públicos entre instituciones del Estado, manteniendo la antigüedad del funcionario ante un eventual traslado a otro servicio y creando un Registro de Empleo Público, de funcionarios acreditados y disponibles para prestar servicios en otras instituciones.

Este tema que aborda el proyecto de ley es una de las principales aspiraciones históricas de los funcionarios públicos, ya que les permite ampliar sus horizontes laborales a otros servicios públicos en los cuales puedan desempeñarse y demostrar sus competencias profesionales o técnicas y adquirir una mayor experiencia laboral.

En efecto, en esta materia señala el proyecto de ley que “los cupos de la dotación de cada institución que queden vacantes en cada servicio público podrán ser cubiertos por funcionarios de otros servicios públicos, los que podrán participar tanto de los procesos de reclutamiento y selección como de los mecanismos que la ley disponga para la movilidad horizontal entre instituciones del Estado.”

Otro aspecto importante en este tema, es que el proyecto de ley señala que en los casos de los funcionarios que se cambien a trabajar a otro servicio público, mantendrán su antigüedad para los efectos de recibir la indemnización por años de servicio al egreso.

Es necesario recordar en este último aspecto, que como he anunciado previamente, y como se abordará más adelante, este proyecto de ley innova en lo que se refiere a la

indemnización por egreso o por años de servicio que tendrían los funcionarios de la administración del Estado, derecho que no ha existido previamente ni existe en nuestra legislación actual.

En este tema el proyecto de ley además ordena la creación de un Registro de Empleo Público por parte de la Dirección Nacional del Servicio Civil el cual será administrado por dicha Dirección.

El propósito del Registro será: “incluir los perfiles profesionales, técnicos o administrativos, y la trayectoria laboral de los funcionarios, sus antecedentes académicos y los resultados de los procesos de acreditación de competencias que esta Dirección conduzca. Esta Dirección podrá implementar procesos de acreditación de competencias transversales o por naturaleza de funciones para enriquecer la información disponible en el perfil de cada funcionario.”

El proyecto agrega que: “Los jefes superiores de servicio podrán acceder a este registro on-line para consultar los perfiles profesionales y técnicos de los funcionarios, para invitarlos a participar en los procesos de reclutamiento y selección abiertos de su servicio o en nóminas de candidato.

Se establece que un reglamento del Ministerio de Hacienda fijará el procedimiento para acceder a este registro y las condiciones para mantenerse en él, así como el procedimiento para hacer efectiva la movilidad horizontal.

Finalmente en este punto el proyecto señala que “los mecanismos generales para la movilidad al interior de cada institución, así como los aumentos de grado seguirán siendo fijados por cada jefe superior de servicio, y estarán siempre sujetos al presupuesto institucional vigente. Dichos mecanismos deben resguardar los principios del mérito, la productividad y la equidad interna”.

4.- Crea un nuevo sistema de evaluación del desempeño individual para los funcionarios públicos sujetos al nuevo régimen: más simple, participativo y orientado al desarrollo de los funcionarios.

El actual sistema de evaluación de desempeño está regulado en el estatuto administrativo para funcionarios públicos, ley N° 18.884, en el párrafo 4° “De las calificaciones”, título II “De la carrera funcionaria”.

En efecto el primer artículo de este párrafo 4°, correspondiente al artículo 32 señala textualmente lo siguiente: “El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio.”

En los siguientes artículos señala que todos los funcionarios de la planta y a contrata deberán ser calificados anualmente en alguna de las 4 listas que existen para estos efectos, correspondiendo la lista N° 1 de Distinción, lista N° 2 Buena, lista N° 3 Condicional y lista N° 4 Eliminación.

Luego regula la composición y el funcionamiento de las Juntas Calificadoras, que corresponden al órgano interno de cada servicio que cumplen la tarea de calificar a los funcionarios.

El proyecto de ley por su parte “determina que cada jefe superior de servicio deberá establecer cada dos años en una resolución las etapas, escalas de evaluación, los instrumentos y plazos del proceso anual de evaluación del desempeño para los funcionarios de su institución, según las normas establecidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil. Estas resoluciones serán aprobadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.”

Un cambio muy relevante en el sistema de evaluación de desempeño es la eliminación de las juntas calificadoras para la realización del proceso calificadorio de los funcionarios, reemplazándose por la calificación de los jefes directos.

El proyecto regula que para estos efectos cada Jefe de Servicio dictará una resolución exenta en la que se individualice a todos los calificadores de su institución responsables de la evaluación de cada funcionario.

Incluye el proyecto de ley para este nuevo proceso de evaluación de desempeño una instancia de autoevaluación del funcionario en el marco del proceso calificadorio, la cual en todo caso será de carácter informativo y no vinculante.

También este nuevo proceso calificadorio propuesto en el proyecto de ley, innova con la posibilidad de contar con antecedentes complementarios a la evaluación individual que realice la jefatura directa y las referidas autoevaluaciones de los funcionarios.

En ese sentido señala que podrán considerarse “informaciones provenientes de terceros, como evaluaciones de satisfacción de usuarios de las prestaciones que entregue la institución y evaluaciones de pares. Estas evaluaciones de terceros serán ponderadas en la calificación final del funcionario según lo determine cada reglamento especial de calificaciones.”

Otro cambio relevante, se refiere a que con la propuesta se eliminan las 4 listas de calificación que existen actualmente por “tres grupos de evaluados”, con las siguientes menciones: Sobresaliente, Satisfactorio o Deficiente.

Se crea una comisión especial que conocerá las reconsideraciones de calificaciones, la cual sería integrada por tres representantes de la dirección del servicio y un representante de los funcionarios.

Esta comisión especial solamente revisará “aquellos casos con discrepancias relevantes entre el evaluado y el evaluador que sean propuestos a esta comisión por los funcionarios. Esta comisión, por mayoría simple, podrá mantener o modificar el resultado final de la evaluación de los funcionarios que se sometan a ella.”

Por último es necesario destacar lo que señala el proyecto de ley en relación con el uso de nuevas tecnologías y herramientas on-line que la Dirección Nacional de Servicio Civil deberá promover activamente para la reducción de la burocracia en el proceso de evaluaciones de desempeño, con la finalidad que en la administración de este nuevo sistema de evaluaciones se elimine el papel.

5.- Se otorga la facultad a los jefes superiores de los servicios, para eximir del control horario hasta el porcentaje de la dotación máxima de personal del respectivo Servicio, que mediante resolución autorice la Dirección de Presupuestos.

El proyecto señala en este punto que a propósito de la pandemia del Covid 19 ha sido necesario regular e implementar un sistema de trabajo que permita a los funcionarios de la administración del estado cumplir con sus labores sin la obligación de control horario.

Es por dicha razón, que el proyecto de ley reconoce la nueva modalidad de trabajo a distancia, de la que en todo caso quedan excluidos aquellos funcionarios encasillados o asimilados a la planta de Directivos y los funcionarios que se desempeñen en labores de jefatura en cada servicio público.

6.- Se incorporan nuevas causales de cesación de funciones.

El proyecto en esta parte no hace mención a las nuevas causales de cesación de funciones de los funcionarios públicos, las que si se singularizan en su parte normativa, pero señala el argumento por el cual se incorporan al estatuto administrativo nuevas causales de cesación de funciones.

En efecto, señala que en virtud de la jurisprudencia de la Contraloría General de la República y la necesaria modernización del Estado en sus procesos, con el fin de cumplir la labor administrativa de manera eficiente y eficaz, el proyecto introduce nuevas causales de cesación de funciones.

Actualmente son siete las causales de cesación en el cargo de los funcionarios públicos, las cuales están establecidas en el artículo 146 del Estatuto Administrativo al siguiente tenor:

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

- a) Aceptación de renuncia;
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público;
- c) Declaración de vacancia;
- d) Destitución;
- e) Supresión del empleo;
- f) Término del período legal por el cual se es designado, y
- g) Fallecimiento.

Por su parte, en el Nº 8 del artículo primero del proyecto de ley se proponen las nuevas causales de cesación en el cargo para los funcionarios públicos, agregándose para estos efectos una serie de literales al artículo 146 del Estatuto Administrativo y además establece una nueva forma de comunicación por parte del jefe de servicio al funcionario relativo al cese de sus funciones

En efecto, el proyecto de ley en esa parte señala textualmente lo siguiente:

“8. Incorpóranse en el artículo 146 los siguientes literales h), i), j), k), l), m), n), y o), e inciso final, nuevos:

- h) No concurrencia a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos o un total de tres días en el mes, o por la ausencia injustificada, o sin aviso previo.

- i) Incumplimiento grave de las obligaciones, deberes y prohibiciones que impone la ley deriven de la función para la cual ha sido contratado, debidamente comprobadas mediante un procedimiento disciplinario;
- j) Por haber cumplido 75 años de edad;
- k) Haber sido calificado con mención "Deficiente", durante dos años consecutivos;
- l) Por la modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del funcionario;
- m) Por la supresión o modificación de estrategias, planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias;
- n) Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal;
- o) Abandono del trabajo, entendiéndose por tal la salida intempestiva o injustificada del lugar de trabajo durante las horas de desempeño de su labor, sin permiso de quien deba otorgárselo, y la negativa a realizar sus labores, sin causa justificada.

Si el cese de funciones se produce por las causales señaladas en los literales h), i), j), k), l), m), n) o o) anteriores, el jefe superior de servicio deberá comunicarlo por escrito al funcionario, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio registrado en la institución o de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 46 de la ley N° 19.880 (Se refiere a las notificaciones electrónicas), expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación deberá practicarse, a lo menos, treinta días hábiles antes de la fecha de cesación de funciones del funcionario. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral."

7.- Se establece el derecho a percibir una indemnización por años de servicio.

Este es el último punto que se refiere el proyecto de ley en su parte del contenido y constituye un tema muy relevante para los funcionarios públicos, los cuales históricamente no han tenido el derecho a percibir indemnización por años de servicio al momento de ser desvinculados a diferencia de lo que ocurre con la legislación laboral común.

El proyecto de ley establece cuatro causales precisas de término de la relación laboral para poder tener derecho a indemnización por años de servicio.

Si bien la indemnización por años de servicio constituye una muy buena noticia para los anhelos históricos de los funcionarios públicos, es menester hacer presente, que la indemnización propuesta en el proyecto de ley para los funcionarios públicos tiene en relación al tiempo un límite inferior que al establecido en el Código del Trabajo para los trabajadores del sector privado, en efecto, el proyecto establece el límite de un mes por año de servicio continuo en la administración del estado con un tope de seis meses, en cambio en el Código del Trabajo se establece el límite en 330 días (11 meses).

Es importante recordar que la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, procede para aquellos trabajadores a los cuales se les pone término al contrato de trabajo de acuerdo al inciso primero del artículo 161 del referido cuerpo legal, “invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

En efecto, el artículo 163 del Código del Trabajo establece textualmente lo siguiente:

“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. **Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.** (Lo destacado en negrilla y subrayado es del suscrito).

Ahora bien, en relación al tope de la remuneración mensual considerada en el proyecto de ley, que asciende a 90 Unidades de Fomento, es el mismo tope que establece el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo, al siguiente tenor:

“ Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”.

De conformidad con lo anterior, podemos apreciar que en el séptimo punto correspondiente al contenido del proyecto, éste señala textualmente que: “Se establece una indemnización por egreso no voluntario, correspondiente a un mes por año de servicio continuo en los órganos de la Administración central del Estado, con tope de seis meses y noventa unidades de fomento por mes, equivalente a la última remuneración bruta.

Agrega el proyecto de ley que para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio, “los años de antigüedad se contarán a partir de la fecha de ingreso a la contrata o al nuevo régimen, con independencia de la institución pública a que corresponda”.

Continua el proyecto señalando que: “La indemnización se pagará tras la solicitud fundada de renuncia no voluntaria emitida por el jefe superior del servicio o tras esgrimir necesidades de la institución como causal de egreso, lo que deberá constar por escrito y ser comunicado al funcionario y a la Dirección Nacional del Servicio Civil con treinta días corridos de anticipación”.

El proyecto luego establece una limitación para los funcionarios que hayan recibido esta indemnización por años de servicio o egreso, que consiste en que “no podrán volver a incorporarse a una institución de la administración central del Estado, hasta seis meses

después de haberse hecho efectiva la salida que diera origen al pago de la indemnización, en tanto el empleador será el Estado de Chile y no un servicio en particular.”

Respecto lo anterior, existe la posibilidad de reincorporarse antes del plazo de los seis meses a la administración del estado, pero cumpliendo las condiciones de devolver al estado el monto de la indemnización recibida, reajustado con el IPC y el interés corriente para operaciones reajustables.

En esta parte el proyecto de ley asegura a los funcionarios a contrata que pasen al nuevo régimen de contratación que se crea con este proyecto de ley, que mantendrán su grado y régimen remuneratorio.

Termina el contenido del proyecto señalando las causales que permitirán desvincular del empleo indefinido a un funcionario público con derecho al pago de su indemnización por años de servicio o egreso, haciendo la prevención que dicha decisión de desvinculación debe encontrarse suficientemente acreditada con antecedentes de respaldo

Las cuatro causales que establece el proyecto de ley son las siguientes:

- a).- Una deficiente evaluación del desempeño funcionario, ya sea por la calificación regular y periódica u otra evaluación particular sobre hechos o periodos no comprendidos en la calificación;
- b).- Modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del empleado público;
- c).- Supresión o modificación de estrategias, planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias; y,
- d).- Establecimiento de nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del Servicio que obliguen a reducir personal.

Es importante destacar que el proyecto de ley en el nuevo artículo 159 A que propone, solamente considera las causas señaladas en las letras b), c) y d) anteriores y no la causal de la letra a) para el pago de la indemnización por años de servicio, existiendo en consecuencia una contradicción entre esta parte del proyecto y su parte normativa.

Fuentes del capítulo: Proyecto de ley “que modifica el estatuto administrativo y moderniza el régimen de empleo público en la administración del Estado”, contenido en el oficio Nº 479-369 del 10 de marzo de 2022, del Presidente de la República, Sebastián Piñera dirigido al Presidente de la H. Cámara de Diputados; Estatuto Administrativo para funcionarios públicos, ley Nº 18.834; Código del Trabajo; ley Nº 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado.

III.- Normativa propuesta por el proyecto de ley.

Tal como lo anuncié en la introducción del presente informe, en este capítulo abordaré la parte normativa que propone el proyecto de ley.

La parte normativa propone consagrar mediante una serie de normas tanto en el Estatuto Administrativo para Funcionario Públicos, ley Nº 18.834, como en la ley Nº 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, los siete contenidos del proyecto de ley analizados anteriormente.

Enseguida paso a reproducir el texto del proyecto de ley, en una letra más pequeña y en negrilla, con el objeto de poder diferenciar los comentarios del suscrito.

"Artículo primero. - Modificase el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en el sentido que a continuación se indica:

1. Incorporáranse al Título I los siguientes artículos 16 A, 16 B, 16 C, 16 D, 16 E, 16 F, 16 G, nuevos:

El título I del Estatuto Administrativo, se refiere a las normas generales.

Las normas que propone el proyecto en este título y que enseguida se reproducen, se refieren a las nuevas reglas y procedimientos para el nuevo modelo de contratación de las contrataciones, en la cual como ya hemos visto anteriormente se garantiza procesos de ingreso abiertos y competitivos fundados en el mérito de los postulantes.

Además se regula el período de prueba de 90 días y se establecen las reglas para la nueva figura de los "asesores de gobierno".

"Artículo 16 A.- La contratación del personal en un empleo a contrata se efectuará de acuerdo con procesos de reclutamiento y selección basados en razones de mérito, abiertos y competitivos.

Cada proceso de reclutamiento y selección será de carácter técnico y objetivo, y deberá respetar los principios de transparencia, imparcialidad, no discriminación, igualdad de condiciones de los postulantes y calidad técnica según las instrucciones emanadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Para cada proceso de contratación deberá publicarse un perfil de selección que indique a lo menos los requisitos legales para desempeñar la función, el nivel referencial de remuneraciones, las responsabilidades y labores, y las competencias y conocimientos necesarios para desempeñar la función.

Cada proceso de contratación, por una o más vacantes convocadas, deberá difundirse ampliamente a la ciudadanía a lo menos a través de los medios electrónicos que para estos efectos determine la Dirección Nacional del Servicio Civil, por un plazo mínimo de tres días hábiles desde su publicación.

La evaluación de los postulantes deberá basarse en los méritos e idoneidad de los candidatos de acuerdo a los requisitos establecidos en el perfil de selección. Dicha evaluación deberá considerar una o más pruebas de conocimientos, habilidades generales, experiencia laboral y/o competencias para el desempeño de las funciones.

Un comité de selección, que será nombrado por la respectiva autoridad facultada para el nombramiento, propondrá a ésta una nómina de tres o cuatro personas, la que será integrada por los postulantes idóneos que hubieren sido preseleccionados por dicho comité para el desempeño del cargo, de acuerdo al procedimiento señalado en los incisos precedentes.

Artículo 16 B.- La respectiva autoridad facultada para el nombramiento seleccionará dentro de un plazo de 20 días corridos, contado desde recibida la nómina a que se refiere el artículo anterior, a una de las personas propuestas, o declarará desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo proceso.

Concluido el proceso de selección, la institución empleadora notificará al postulante que ha sido seleccionado para desempeñar un empleo a contrata, le requerirá la entrega de los antecedentes y documentos necesarios para la dictación de la resolución que disponga su contratación y le indicará el día en que deberá presentarse para dar comienzo a sus funciones.

La institución empleadora informará a los demás postulantes que no fueron seleccionados en el proceso y publicará las etapas, las estadísticas agregadas y el resultado final de cada proceso en su sitio web, además de informarlo a la Dirección Nacional del Servicio Civil. Si, después de comunicado el término de un proceso de selección, se produce el desistimiento del postulante seleccionado antes que asuma sus funciones, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes postulantes que conformaron la nómina de preseleccionados a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 16 C.- La contratación regirá desde la fecha indicada en el acto administrativo que así lo disponga.

Si el funcionario no asumiere sus labores dentro de los tres días contados desde la fecha señalada en el inciso anterior, el ingreso a la institución empleadora quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley. En este caso, la autoridad facultada podrá contratar a cualquier otro postulante de la nómina de tres o cuatro personas preseleccionadas de acuerdo al artículo 16 A. Lo mismo ocurrirá si el funcionario presentara su renuncia voluntaria antes de noventa días corridos desde su contratación.

Durante los primeros noventa días corridos de efectuada su contratación, el funcionario estará en un período de prueba durante el cual la autoridad facultada para el nombramiento podrá poner fin a su contratación, sin expresión de causa, y en cuyo acto no corresponderá indemnización. En este caso, la autoridad podrá, por una única vez, contratar para dicha vacante a cualquier otro integrante de la nómina de tres o cuatro personas preseleccionadas de acuerdo al artículo 16 A.

Artículo 16 D.- En cada ministerio, subsecretaría, gobierno regional y servicio público centralizado o descentralizado que se relacione con el Presidente de la República a través de un ministerio, podrá existir un grupo de asesores de gobierno que será de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento y no tendrán derecho a indemnización tras su cese de funciones.

Serán parte de este grupo, entre otros, los jefes de gabinete, jefes de comunicaciones, coordinadores, así como asesores que se desempeñen en dicho gabinete y reporten directamente a la autoridad. Se excluyen de esta denominación a los funcionarios de planta de exclusiva confianza en ministerios y servicios, a los Altos Directivos Públicos señalados en el Título VI de la ley N° 19.882 y a los cargos seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Anualmente, la Ley de Presupuestos del Sector Público fijará para las Partidas Presupuestarias de la Presidencia de la República y de los ministerios, en los programas que corresponda a lo señalado en el inciso primero de este artículo, un literal en la glosa del subtítulo gastos en personal con la dotación máxima de asesores de gobierno y el monto máximo de recursos destinados a su pago. Dicha dotación no podrá exceder la cantidad equivalente al 1% de la suma de dotaciones máximas de personal autorizadas para los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 anualmente en la Ley de Presupuestos. Tratándose de los gobiernos regionales, este porcentaje se ajustará a la dotación y disponibilidad presupuestaria de cada uno de ellos, mediante resolución del gobernador regional.

Los asesores de gobierno serán contratados de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 u 11 de esta ley, en forma directa por la autoridad y sin someterse a lo establecido el artículo 16 A de la presente ley.

La remuneración o renta de los asesores de gobierno no podrá superar el 90% de la remuneración bruta total mensualizada de su respectiva autoridad, incluida la función crítica para quienes desempeñen su cargo en modalidad a Contrata.

Artículo 16 E.- La contratación de los asesores de gobierno será realizada directamente por cada jefe superior de servicio y se extenderá por todo el período en que estuviere ejerciendo sus funciones la autoridad que lo nombró, sin perjuicio de la facultad de dicha autoridad superior de poner término anticipado al vínculo laboral. Cada jefe superior de servicio deberá informar a la Dirección Nacinal del Servicio Civil y a la Contraloría General de la República, la individualización de las personas que ingresen a la Administración por esta vía, en el plazo de 30 días contado desde la fecha de la contratación.

Artículo 16 F.- Los asesores de gobierno estarán afectos a las normas sobre obligaciones, derechos, prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la presente ley.

Artículo 16 G.- Los asesores de gobierno estarán inhabilitados para participar en concursos o procesos de reclutamiento y selección que se realicen para proveer cargos en el mismo ministerio, gobierno regional o servicio público en el que se esté desempeñando. Asimismo, no podrán participar en concursos de Alta Dirección Pública en los servicios donde se desempeñen o en los servicios supervigilados o que se relacionen con el Presidente de la República, a través del ministerio en cuya subsecretaría se desempeñen.

2. Incorpórase al Título II el siguiente artículo 24 A, nuevo:

Con la introducción del siguiente artículo propuesto, el proyecto de ley pretende incentivar la movilidad laboral dentro de la administración del estado, anhelo muy antiguo de los funcionarios públicos que les permite de mejor manera desarrollar sus capacidades y competencias y todo ello además garantizando su antigüedad para los efectos de contabilizar los años al momento de recibir un eventual pago de indemnización por años de servicio.

"Artículo 24 A.- Aquellos cupos de la dotación máxima de personal que quedaren vacantes dentro de la dotación autorizada para cada servicio público podrán ser cubiertos por funcionarios a Contrata provenientes de otros servicios públicos, los que podrán participar tanto de los procesos de reclutamiento y selección como de los mecanismos que la ley disponga para la movilidad horizontal entre instituciones del Estado.

Los funcionarios públicos que sean nombrados por la autoridad competente y que provengan en su empleo inmediatamente anterior, y sin solución de continuidad, de otra de las instituciones públicas definidas en el artículo 1° de la presente ley, mantendrán la antigüedad en el servicio público para efectos de percibir la indemnización al momento de cesar en funciones, en los términos señalados por el Título VIII de la presente ley, dicha antigüedad no será reconocida si anteriormente hubieren recibido el pago de dicha indemnización por la misma causa."

3. Reemplázase el Párrafo 4° del Título II "De las calificaciones", por el siguiente:

En esta parte el proyecto de ley propone hacer un cambio profundo al actual sistema de calificaciones de los funcionarios públicos, el cual está actualmente regulado en el título II "De la carrera funcionaria" en su párrafo 4° "De las calificaciones" de los artículos 32 al 52 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, eliminando todos los artículos del párrafo por los que se reproducen más adelante, cambiando incluso el nombre del título del párrafo IV por "Del procedimiento de evaluación de desempeño"

Dentro de los principales cambios como ya lo anuncié anteriormente en el informe, se propone que la evaluación de los funcionarios ya no le corresponda a las juntas calificadoras sino que al Jefe directo de cada uno de ellos, incluirá una autoevaluación no vinculante y de cuatro listas se pasa a tres menciones Sobresaliente, Satisfactorio o Deficiente.

"Párrafo 4° del Procedimiento de Evaluación de Desempeño.

Artículo 32.- La evaluación individual del desempeño de los funcionarios tendrá por objeto identificar los logros de resultado, las brechas de desempeño y las oportunidades de mejora en las competencias y aptitudes demostradas para el ejercicio de una función o cargo, durante un periodo de doce meses.

La evaluación del desempeño, expresada en la calificación como resultado final, será un proceso jerárquico sancionado por el jefe directo del funcionario evaluado.

Artículo 33.- Cada jefe superior de servicio deberá dictar una resolución que defina las etapas, plazos, escalas de puntaje y herramientas para planificar, evaluar y retroalimentar el desempeño de sus funcionarios, Esta resolución deberá someterse a las instrucciones que imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de sus normas de general aplicación y deberá ser aprobada por ésta. Dicha resolución deberá ser revisada a lo menos cada tres años y, si correspondiere, deberá ser modificada conforme a las instrucciones que sean impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Como regla general, el proceso de evaluación del desempeño deberá incluir una etapa inicial de planificación, donde se asignarán anualmente a cada funcionario los factores o competencias a evaluar y/o las metas o resultados esperados; una etapa de evaluación, la que debe considerar al menos un informe intermedio del desempeño el que debe ser retroalimentado con el funcionario; una precalificación anual, la que debe incluir un puntaje o valor numérico como consecuencia de la evaluación de las competencias o factores y/o metas o resultados; y una calificación final, ratificada por el jefe

superior de servicio, que incluye el percentil al que corresponde el puntaje del funcionario en relación a la distribución total de puntajes de la institución.

Como antecedentes a la calificación, se deberá incluir una autoevaluación del propio funcionario evaluado al expediente final. Esta autoevaluación será informativa, no vinculante.

Asimismo, para la calificación podrá considerarse información proveniente de terceros, como evaluaciones de satisfacción de usuarios de las prestaciones que entregue la institución y evaluaciones de sus pares. Estas evaluaciones de terceros serán ponderadas en la calificación del funcionario según lo determine cada resolución a que hace referencia el inciso primero.

Todos los funcionarios, deben ser calificados anualmente, con alguna de las siguientes menciones: Sobresaliente; Satisfactorio o Deficiente:

Serán evaluados con calificación Sobresaliente, aquellos funcionarios que se encuentren por sobre el 80% de la distribución de puntajes de la institución; con calificación Satisfactoria, aquellos funcionarios que se encuentren entre el 5% y el 80% de la distribución de puntajes de la institución; y con calificación Deficiente, aquellos funcionarios que se encuentren bajo el 5% de la distribución de puntajes.

La calificación deberá ser suscrita por la jefatura directa del funcionario y notificada personalmente al evaluado. Sin perjuicio de lo anterior, cada evaluado podrá solicitar una revisión de su calificación a una comisión especial de reconsideraciones. Esta comisión estará conformada por tres representantes de la dirección del servicio y un representante de los funcionarios, todos con derecho a voto. Esta comisión, por mayoría simple, podrá mantener o modificar el resultado final de la evaluación de los funcionarios que se sometan a ella. El resultado final de la calificación será propuesto al jefe superior de servicio, quien finalmente calificará al funcionario.

Artículo 34.- El jefe superior de cada servicio deberá establecer anualmente, por medio de resolución exenta, la individualización de los funcionarios que deben ser evaluados para el período, quienes deberán haber cumplido, al menos seis meses continuos en el ejercicio de las funciones al momento de la calificación. Al mismo tiempo, esta resolución individualizará a las jefaturas o superiores jerárquicos directos que cumplirán la tarea de evaluar el desempeño de los funcionarios.

Artículo 35.- Corresponderá a los subsecretarios del ministerio del cual dependa o con el que se relacione la respectiva institución empleadora, revisar la implementación de los procesos de evaluación del desempeño, pudiendo solicitar a los respectivos jefes superiores de servicio las modificaciones que considere necesarias al procedimiento de evaluación de desempeño. En el caso de los gobiernos regionales, corresponderá al gobernador regional dicha revisión.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá publicar en su sitio web estadísticas agregadas con los resultados de las evaluaciones individuales del desempeño de cada institución, debiendo estas entregar la información que para tal efecto solicite la Dirección Nacional.

Artículo 36. - No serán objeto de calificación los jefes superiores de cada institución; quienes no hayan cumplido los seis meses ininterrumpidos en el ejercicio del cargo al momento de la calificación, y quienes se desempeñen como directores de las asociaciones de funcionarios, según lo dispuesto en la ley Nº 19.296.”.

4. Deróganse los artículos 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

De los artículo 37 al 52 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos que propone derogar el proyecto de ley se refieren a los artículos del actual párrafo 4º “De las calificaciones”, las cuales en virtud de las normas propuestas en el número anterior y que reemplazan como vimos todo el sistema de calificaciones actual no existe otra alternativa que derogarlas, ya que las modificaciones propuestas en este tema llegan como vimos en el punto anterior hasta el artículo 36 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos.

5. Reemplázase la letra b) del inciso quinto del artículo 53, por la siguiente:

Tanto esta modificación del N° 5 como la siguiente del N° 6, se refieren a reemplazar los términos de las calificaciones de los funcionarios de planta, adecuándolas a los nuevos términos que modifican las cuatro listas por las tres menciones ya explicadas anteriormente, todo ello a propósito de los ascensos que están regulados en el párrafo 5º del título II del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos.

"b) Encontrarse calificado con mención Sobresaliente o Satisfactorio, y".

6. Reemplázase en la letra a) del artículo 55 la frase "de distinción o buena" por la frase "Sobresaliente o Satisfactorio".

7. Incorpóranse en el artículo 65, los siguientes incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, nuevos:

El actual y vigente artículo 65 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, corresponde al primer artículo del párrafo 2º "De la Jornada de Trabajo" del título III "De las obligaciones funcionarias", en el cual se regula la jornada de trabajo de los funcionarios públicos, al siguiente tenor:

"La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

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

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

La modificación que propone el proyecto de ley, es agregar a este artículo seis nuevos incisos mediante los cuales se regula la posibilidad para los funcionarios públicos de desempeñar trabajo remoto o teletrabajo, eximiendo de esta manera a dichos funcionarios del control horario.

Es interesante destacar dos aspectos que regulan los incisos que enseguida se reproducen que son en primer término que no será aplicable la posibilidad de trabajo remoto a los funcionarios pertenecientes a la planta Directiva o aquellos que desempeñen funciones de jefatura en el respectivo servicio y en segundo término que se deberá respetar el derecho al tiempo de desconexión de los funcionarios que se desempeñen en esta nueva modalidad que se regula.

"El jefe superior del servicio estará facultado para eximir del control horario de jornada de trabajo a los funcionarios de su servicio, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por el Servicio. Al ejercicio de esta facultad le será aplicable lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 45 de la ley N° 21.126.

Lo establecido en el inciso anterior no será aplicable al personal perteneciente a la planta Directiva o aquellos que desempeñen funciones de jefatura en el respectivo servicio.

Corresponderá a la Dirección de Presupuestos fijar mediante resolución el porcentaje de la dotación máxima del personal de cada Servicio que estará exento del control horario de jornada de trabajo, así como también impartir las instrucciones necesarias para su implementación.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, se deberá respetar el derecho al tiempo de desconexión de aquellos funcionarios eximidos del control horario de jornada de trabajo, el que será regulado mediante la resolución del respectivo jefe de servicio.

Los jefes superiores de servicio implementarán un mecanismo prepositivo, informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la ley Nº 19.296 que existan en su institución para efectos de la aplicación de este artículo.

Un reglamento expedido por el Ministerio de Hacienda, determinará aquellos parámetros o requisitos que los servicios deberán implementar para adoptar la modalidad de exención del control horario de jornada de trabajo; el registro que se deberá llevar por parte de los servicios para determinar los funcionarios afectos a esta medida y el respectivo cumplimiento de funciones; y los indicadores que permitan la evaluación de la implementación de esta medida en los servicios.

Por resolución del respectivo jefe de servicio señalado en el inciso anterior, con visación de la Dirección de Presupuestos, se regularán, a lo menos, los criterios de selección del personal que voluntariamente desee sujetarse a la modalidad dispuesta en el inciso anterior; las áreas o funciones de la institución que podrán sujetarse a dicha modalidad; los mecanismos y la periodicidad en que se asignarán las tareas, las que deberán ser acordes en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tuviera el funcionario; los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas; los protocolos de seguridad, y medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función pública."

8. Incorporáranse en el artículo 146 los siguientes literales h), i), j), k), l), m), n) y o), e inciso final, nuevos:

Como lo señalamos en su oportunidad en la parte del contenido del proyecto de ley a propósito de estas nuevas causales de cesación de funciones que propone adicionar el proyecto de ley al artículo 146 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, ello se justifica en virtud de la jurisprudencia de la Contraloría General de la República y la necesaria modernización del Estado en sus procesos, con el fin de cumplir la labor administrativa de manera eficiente y eficaz.

Además se incorporan tres causales que dan derecho a los funcionarios a contrata a obtener la indemnización por años de servicio que son las establecidas en las nuevas letras l) Por la modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del funcionario; m) Por la supresión o modificación de estrategias, planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias y n) Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal.

Las nuevas causales de cesación en el cargo que que agrega el proyecto de ley al artículo 46 del estatuto administrativo son las siguientes:

- "h) No concurrencia a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos o un total de tres días en el mes, o por la ausencia injustificada, o sin aviso previo.
- i) Incumplimiento grave de las obligaciones, deberes y prohibiciones que impone la ley o deriven de la función para la cual ha sido contratado, debidamente comprobadas mediante un procedimiento disciplinario;
- j) Por haber cumplido 75 años de edad;
- k) Haber sido calificado con mención "Deficiente", durante dos años consecutivos.
- l) Por la modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del funcionario;

m) Por la supresión o modificación de estrategias, planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias;

n) Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal;

o) Abandono del trabajo, entendiéndose por tal la salida intempestiva o injustificada del lugar de trabajo durante las horas de desempeño de su labor, sin permiso de quien deba otorgárselo, y la negativa a realizar sus labores, sin causa justificada.

Si el cese de funciones se produce por las causales señaladas en los literales h), i), j), k), l), m), n) o o) anteriores, el jefe superior de servicio deberá comunicarlo por escrito al funcionario, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio registrado en la institución o de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 46 de la ley N° 19.880, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación deberá practicarse, a lo menos, treinta días hábiles antes de la fecha de cesación de funciones del funcionario. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral."

9. Incorporase el siguiente artículo 146A, nuevo:

Tal como se explicara previamente a propósito de la creación del cargo "Asesores de gobierno", el proyecto de ley incorpora luego del artículo 146 del Estatuto Administrativo que establece las causales de cesación en el cargo, la forma en que cesan de sus funciones los asesores de gobierno que propone crear el proyecto de ley, la cual básicamente consiste en que cesan automáticamente de sus funciones cuando la autoridad facultada para su nombramiento cesa en el cargo o les piden la renuncia y no tendrán derecho al pago de la indemnización por años de servicio.

"Artículo 146 A.- Los asesores de gobierno cesarán en sus funciones cuando la autoridad facultada para su nombramiento cesare en el ejercicio del cargo, o por la petición de renuncia y sin expresión de causa, y no tendrán derecho a indemnización por años de servicio.

En los casos de la remoción por petición de renuncia, el cese de funciones se hará efectivo por medio de la petición que, al efecto, formulará la autoridad facultada para su nombramiento. Si la renuncia no fuere presentada dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará terminado el empleo."

10. Reemplázase la letra c) del artículo 150 por la siguiente:

Este artículo regula las causales para que proceda declarar la vacancia de un cargo y en su letra c) actual señala a modo de causal la calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 y lo que propone esta modificación es actualizar el sistema de calificaciones para esta norma, reemplazando las listas 3 y 4 por la nueva mención que se propone en el proyecto de "Deficiente".

"c) Calificación del funcionario con mención "Deficiente", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 146."

11. Incorporase el siguiente Título VIII, nuevo:

No obstante haber abordado en detalle en la parte del contenido esta nueva institución que propone crear el proyecto de ley relativa a la indemnización por años de servicio, la cual como hemos señalado es un anhelo histórico de los funcionarios públicos, no reiteraré los aspectos más relevantes con el ánimo de no ser redundante, pero si es importante relevar algo que no señalé anteriormente y que dice relación con la técnica legislativa para abordar este tema.

En efecto, como podemos apreciar en esta parte normativa del proyecto de ley, la indemnización por años de servicio se regula en un nuevo título del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos.

Actualmente el Estatuto Administrativo cuenta con siete títulos y un título final, con la propuesta del proyecto de ley se adiciona un octavo título al estatuto administrativo que regula la indemnización por años de servicio.

"Título VIII

De la Indemnización por años de servicio

Artículo 159 A.- Cuando el cese de funciones se funde en alguna de las causales señaladas en los literales l), m), o n) del artículo 146 de la presente ley, el personal a contrata tendrá derecho a una indemnización por años de servicio.

Artículo 159 B.- Si el empleo a contrata hubiere estado vigente un año o más, y el jefe superior de servicio le pusiere término de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, el funcionario tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente, sin solución de continuidad, en calidad de contrata en alguna de las instituciones señaladas en el artículo 1° de la presente ley, con un límite máximo de seis meses y 90 unidades de fomento por cada mes. La remuneración que servirá de base de cálculo será el promedio de la remuneración bruta mensual de los últimos doce meses anteriores al cese de funciones, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor.

Para los efectos del cálculo del promedio de remuneraciones a que se refiere el inciso anterior, se considerarán también todas las bonificaciones, asignaciones y cualquier otro estipendio que hayan sido devengados, tengan o no el carácter de remuneración.

La indemnización por años de servicio será de cargo de la propia institución empleadora a la fecha del cese de funciones, no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afectada a descuento alguno.

Asimismo, se pagará por la institución empleadora en el mes siguiente al de la fecha de cese de funciones, en una sola cuota, o en más de una si así se acordare con el funcionario.

Artículo 159 C.- Los funcionarios que perciban la indemnización por años de servicio no podrán ser nombrados ni contratados, a honorarios o en los términos del Código del Trabajo, en ninguna de las instituciones que conforman la Administración del Estado, dentro de los seis meses siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la indemnización percibida, debidamente reajustada por la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes del pago del beneficio respectivo y el mes anterior al de la restitución, más el interés corriente para operaciones reajustables.

La indemnización por años de servicio será incompatible con cualquier otro tipo de indemnización de naturaleza homologable que se origine en una causal similar de otorgamiento y con cualquier beneficio por retiro.

Artículo 159 D.- Si un funcionario fallece entre la fecha en que se comunique el cese de funciones por necesidades de la institución, y antes de percibir la indemnización por años de servicio, y siempre que cumpla con los requisitos establecidos en esta ley para acceder a los mismos, el derecho a percibir la indemnización a la que se refiere este título será transmisible por causa de muerte."

Artículo segundo. - Modifíquese la ley 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, en el sentido que a continuación se indica:

Incorpórese en el Título III, los siguientes artículos 10, 11 y 12, nuevos:

El título III de la ley 19.882 regula en nueve artículos la Dirección Nacional del Servicio Civil, el proyecto de ley propone agregar a dicho título los siguientes tres nuevos artículos que tienen por objeto regular la constitución y administración de un nuevo Registro de Empleo

Público, que entre sus principales objetivos tiene facilitar la movilidad horizontal de los funcionarios públicos.

"Artículo 10. - La Dirección Nacional del Servicio Civil constituirá y administrará un Registro de Empleo Público, que identificará a todos quienes desempeñen un empleo a contrata y que hubieren sido incorporados a la Administración del Estado a través de los procesos de reclutamiento y selección establecidos en el Estatuto Administrativo. Asimismo, dicho Registro podrá incluir a quienes manifiesten su interés por escrito de pertenecer a él, que hubieren cumplido un proceso de acreditación de competencias de acuerdo a lo que se indica en el inciso siguiente.

El Registro de Empleo Público administrará información sobre perfiles profesionales, técnicos o administrativos de los funcionarios a contrata, su trayectoria laboral, antecedentes académicos y los resultados de los procesos de acreditación de competencias u otros que la Dirección Nacional del Servicio Civil administre. Para estos efectos, la Dirección podrá implementar procesos de acreditación de competencias transversales o por naturaleza de funciones, con el propósito de complementar la información disponible en el Registro.

Artículo 11.- Los subsecretarios, jefes superiores de servicio y gobernadores regionales podrán convocar a quienes integren el Registro de Empleo Público para participar en los procesos de reclutamiento y selección a la Contrata de sus instituciones o en nóminas de candidatos elegibles para desempeñar funciones en los servicios de la Administración del Estado.

Artículo 12.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda fijará los requisitos para conformar el Registro de Empleo Público, así como toda otra norma que resulte necesaria para promover la movilidad horizontal en los servicios públicos. El reglamento señalará a lo menos los objetivos del registro los que deberán incluir la movilidad horizontal de los funcionarios públicos, los requisitos para pertenecer a él, su vigencia, el contenido que será publicado, y los medios electrónicos a través de los cuáles se publicará.”.

Artículos Transitorios

Artículo primero.- Las disposiciones de la presente ley regirán a contar del 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a los recursos de las instituciones afectas a la presente ley, y en lo que faltare con recursos provenientes de la Partida Tesoro Público.

En los años siguientes se financiará con cargo a los recursos que disponga la respectiva Ley de Presupuestos del Sector Público.”.

Fuentes del capítulo: Fuentes del capítulo: Proyecto de ley “que modifica el estatuto administrativo y moderniza el régimen de empleo público en la administración del Estado”, contenido en el oficio N° 479-369 del 10 de marzo de 2022, del Presidente de la República, Sebastián Piñera dirigido al Presidente de la H. Cámara de Diputados; Estatuto Administrativo para funcionarios públicos, ley N° 18.834; Código del Trabajo; ley 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

IV.- Consideraciones finales.

1.- El objetivo principal de este trabajo ha sido poder rescatar el contenido de este proyecto de ley, que por las razones expuestas en la introducción del presente informe no pudo ser tramitado en el Congreso Nacional y que sin lugar a dudas constituye un aporte relevante a la discusión sobre modernización del empleo público.

Lo anterior en virtud que el proyecto se comienza a construir a partir de una agenda de modernización del estado propuesta a mediados del año 2019 por el gobierno del ex presidente Sebastián Piñera, aportando a su contenido estudios de universidades prestigiosas tanto

nacionales como internacionales, instituciones públicas como el Servicio Civil y las asociaciones de funcionarios públicos.

2.- Como analizamos en el capítulo segundo del presente informe, son cuatro los fundamentos centrales que motivaron la propuesta legislativa para reformar el empleo público.

a.- La calidad del Estado y sus instituciones como factor crítico para avanzar hacia el desarrollo.

b.- Consenso entre los especialistas ante la abrumadora evidencia que demuestra la “crisis del empleo público” y la urgencia por construir nuevas reglas del juego, más justas para la ciudadanía y para los funcionarios públicos, este fundamento como vimos contiene a su vez cuatro elementos que es necesario considerar.

b.1.- El empleo público es relevante en la economía del país y es observado constantemente por la ciudadanía.

b.2.- Las “reglas del juego” del empleo público se están definiendo de manera inorgánica, produciendo enormes rigideces para la gestión.

b.3.- La complejidad contractual en el Estado impide una gestión eficiente de los recursos.

b.4.- Se observa estancamiento y pocas oportunidades de desarrollo para los funcionarios públicos.

c.- Acuerdo entre el ejecutivo y la mesa del sector público para discutir temas sustantivos de empleo público durante el 2018 y 2019.

d.- Consulta ciudadana para perfeccionar el empleo público concita amplio respaldo de funcionarios públicos y ciudadanía.

En este punto es importante relevar que en la consulta ciudadana de los seis ejes prioritarios planteados, la ciudadanía respondió que los dos ejes más relevantes eran crear una nueva relación laboral entre los funcionarios públicos con el Estado, es decir, un contrato indefinido con indemnización y establecer el mérito como requisito de entrada al Estado, para que las contrataciones sean a través de concursos públicos.

3.- En relación a los contenidos del proyecto de ley, los cuales fueron expuestos y analizados tanto en la parte del contenido del informe como en su parte normativa, es importante reproducir nuevamente los siete títulos de cada uno de los contenidos del proyecto de ley.

a- Moderniza la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, estableciendo un sistema de ingreso al empleo público fundado en razones de mérito.

b.- Se crea la figura de los Asesores de Gobierno, como un grupo acotado de asesores de confianza de cada Gobierno cuyo ingreso y egreso está determinado por la permanencia del jefe superior de servicio.

c.- Permite y promueve en forma activa la movilidad horizontal de funcionarios públicos entre instituciones del Estado, manteniendo la antigüedad del funcionario ante un eventual traslado a otro servicio y creando un Registro de Empleo Público, de funcionarios acreditados y disponibles para prestar servicios en otras instituciones.

d.- Crea un nuevo sistema de evaluación del desempeño individual para los funcionarios públicos sujetos al nuevo régimen: más simple, participativo y orientado al desarrollo de los funcionarios.

e.- Se otorga la facultad a los jefes superiores de los servicios, para eximir del control horario hasta el porcentaje de la dotación máxima de personal del respectivo Servicio, que mediante resolución autorice la Dirección de Presupuestos.

f.- Se incorporan nuevas causales de cesación de funciones.

g.- Se establece el derecho a percibir una indemnización por años de servicio.

4.- A modo de reflexión final, podemos apreciar respecto los contenidos del proyecto de ley analizados en el presente informe, la relevancia que significan los cambios propuestos para el régimen de empleo público en nuestro país.

En efecto, dar la posibilidad que los funcionarios públicos tengan el derecho de obtener una indemnización por años de servicio, constituye un anhelo histórico del sector, así como garantizar la entrada por mérito al servicio público a través de la concursabilidad en también un cambio profundo en las relaciones laborales dentro del estado.

También constituye un avance a la legislación actual de hace más de 30 años, que va de la mano con el paso del tiempo, establecer la posibilidad de efectuar trabajo remoto o teletrabajo a los funcionarios públicos, así como también fortalecer la movilidad horizontal para los funcionarios públicos dentro de la administración del estado, esto último, constituye un reconocimiento a las capacidades de los funcionarios y un incentivo para progresar en su desarrollo laboral.

En definitiva la legislación propuesta sin duda que constituye un avance muy relevante a la modernización del empleo público y es por dicha razón que este proyecto de ley debiera servir de base para una nueva propuesta legislativa que en esta oportunidad sea discutida en el Congreso Nacional y permita una modernización en esta materia, no solamente anhelada por los propios funcionarios públicos, sino que como se da cuenta en el informe, también por la ciudadanía en general.

Es todo cuanto puedo informar, 25 de julio de 2023.

Carlos Lobos Mosqueira
Abogado