MENSAJE DE S.E. EL PRESI-DENTE DE LA REPUBLICA CON EL 0QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA EL SIS-TEMA DE ALTA DIRECCION PU-BLICA.

_____

SANTIAGO, julio 14 de 2011.-

MENSAJE Nº 055-359/

Honorable Cámara de Diputados:

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

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley, destinado a modificar la ley N° 19.882, que establece y regula el Sistema de Alta Dirección Pública, y la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA

1. El Sistema de Alta Dirección Pública

a. Orígenes

El 23 de junio de 2003 se dictó la ley Nº 19.882, introduciendo una profunda reforma a la administración civil del Estado a través de la instauración del Sistema de Alta Dirección Pública. Entre sus fines, estuvo el de reforzar el principio de

probidad con objeto de evitar la repetición de algunos graves casos de corrupción detectados el año anterior, y avanzar hacia una administración más profesional y eficiente.

El Sistema de Alta Dirección Pública fue concebido con el propósito de proveer a las instituciones del gobierno central de equipos directivos capaces de optimizar la gestión pública y la prestación de servicios a la ciudadanía, en concordancia con las políticas y programas definidos por el Poder Ejecutivo.

b. Diseño

Para cumplir el propósito indicado, se recurrió a un diseño del sistema que equilibra la selección por mérito con la gobernabilidad democrática. En una primera fase, un Consejo imparcial selecciona por concurso público a los postulantes que mejor se avienen con el perfil de selección definido por la autoridad y aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública. Esta fase concursal aplica el deseado filtro de mérito. En una segunda fase, los seleccionados son propuestos en nóminas, de tres a cinco integrantes, a la autoridad encargada del nombramiento, la que está facultada para elegir libremente entre los nominados brindando a uno de ellos su confianza. En esta fase, la autoridad también puede desestimar la nómina y solicitar un nuevo concurso.

El Sistema constituye una política de Estado, que profesionaliza el liderazgo de algunos de los principales servicios públicos y trasciende a los gobiernos, como queda de manifiesto en la conformación plural y autónoma del Consejo de Alta Dirección Pública y en el hecho que sus acuerdos respecto de la conformación de nóminas de candidatos han sido alcanzados permanentemente por unanimidad. Al mismo tiempo, el Sistema busca garantizar que la administración del Estado responda a los lineamientos del gobierno elegido por la ciudadanía.

c. Ámbito de aplicación

Al respecto, cabe destacar que no todos los servicios públicos fueron incluidos en el mismo, ya que éste se estructuró en torno a la distinción entre entidades que ejecutan políticas públicas u otorgan servicios a la ciudadanía y aquellas que definen dichas políticas, incluyendo en el Sistema sólo a las primeras.

Es así como, de 127 servicios públicos, la ley originalmente incluyó 99 en el Sistema y excluyó a 28. A la fecha son 108 los servicios que se rigen por el Sistema. Originalmente 749 cargos fueron adscritos al Sistema de Alta Dirección, considerando al primer y segundo niveles jerárquicos, pero este número se ha incrementado a 892 cargos a la fecha.

d. Conducción del Sistema de Alta Dirección Pública

Corresponde por una parte, a la Dirección Nacional del Servicio Civil, que es el servicio público encargado de conducir el Sistema e impulsar y coordinar las políticas públicas de promoción de la gestión estratégica de los recursos humanos del Estado.

Por otra parte, se estatuye el Consejo de Alta Dirección Pública, como un ente autónomo, integrado por cinco miembros, cuatro Consejeros, designados por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, por pares y alternadamente cada tres años, y por el Director del Servicio Civil. Su misión es garantizar la vigencia de los principios de mérito e imparcialidad en todos los procesos de selección, aprobar los perfiles de cargo y seleccionar, en el caso de concursos de primer nivel, las nóminas. Además, el Consejo ha designado a más de veinte profesionales expertos, quienes son sus representantes e integran los Comités de Selección de cargos de segundo nivel jerárquico.

El Poder Ejecutivo participa en la determinación del perfil de selección y de la renta asociada al cargo; en el

nombramiento de un integrante de la nómina o en su rechazo, y en la renovación y remoción de los Altos Directivos Públicos nombrados a través del Sistema, quienes tienen la calidad de funcionarios de su exclusiva confianza.

Las empresas consultoras expertas en selección de ejecutivos aportan su conocimiento a través de la evaluación de postulantes y de la búsqueda de talento, recurriendo para ello a estándares y procedimientos modernos, acordes con el estado del arte en la materia. En la actualidad 26 empresas forman parte del Convenio Marco de prestación de servicios de búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos.

e. Etapas del proceso de selección

Un proceso de selección se inicia con la vacancia de un cargo directivo adscrito al Sistema. El proceso subsiguiente es más rápido cuando las autoridades que designan directivos se han preocupado de cumplir con anterioridad los prerrequisitos para iniciar el período de postulación comunicado públicamente.

En efecto, si el proceso previo logra determinar ciertas condiciones mínimas, como en primer lugar, un perfil aprobado para el cargo, que también puede ser el mismo que tuvo el cargo antes; en segundo lugar, para el caso del segundo nivel, una designación previa de los miembros del Comité de Selección; y en tercer lugar, empresas consultoras y de selección de ejecutivos ya seleccionadas y advertidas con tiempo de cuáles son los cargos para los que eventualmente deberán buscar candidatos cuando se les solicite; es posible pasar de inmediato desde la vacancia a la segunda etapa, evitando muchas de las demoras que el proceso actual impone a las autoridades que desean reemplazar directivos.

La segunda etapa consiste en definir el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública. Esta etapa también puede omitirse si se decide

mantener el porcentaje asignado con anterioridad a ese cargo.

Luego se inicia una convocatoria pública y, eventualmente, una búsqueda privada en paralelo. Esta tercera etapa se extiende hasta el término del período de postulación comunicado públicamente mediante avisos, fecha clave para este proyecto de ley.

Posteriormente a dicho cierre, se inicia una cuarta etapa, en la cual la empresa de selección evalúa a los postulantes que cumplen con los requisitos legales, preseleccionando sobre la base de antecedentes curriculares, entrevistas psicológicas y gerenciales, para entregar, al final del proceso, un listado depurado de candidatos, con sus respectivos informes de evaluación. A continuación, el Consejo o el Comité de Selección, según se trate de un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico, entrevista a los preseleccionados finalistas y conforma la nómina de candidatos elegibles que se entregan a la autoridad encargada del nombramiento.

En cuanto a las condiciones de desempeño de los Altos Directivos Públicos, cabe señalar que éstas incluyen períodos de nombramiento de tres años renovables por la autoridad competente hasta por dos nuevos períodos de tres años cada uno; por regla general la obligación de desempeñarse con dedicación exclusiva; una indemnización por petición de renuncia sea que ella ocurra antes de concluir el plazo de nombramiento, o cuando dicho cese se produzca por el término del período de nombramiento sin que éste sea renovado; y la obligatoriedad de firmar un convenio de desempeño con el Ministro del ramo o el Jefe de Servicio, según el nivel jerárquico al que corresponda el cargo.

2. La cobertura del Sistema en los primeros años de implementación

A siete años de su establecimiento, el Sistema de Alta Dirección Pública se encuentra instalado y en funcionamiento:

se creó la institucionalidad que lo sustenta, conformada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública; se definieron procedimientos y estándares, y se puso en marcha un proceso que, a octubre de 2010, ha concursado 718 cargos, un 80,5% del total de 892. De los 105 cargos de primer nivel, se habían provisto o estaban en proceso de concurso 97, y de los 787 cargos de segundo nivel se habían concursado o estaban en proceso de concurso 621.

El flujo de nuevos nombramientos ha sido el siguiente: de enero a octubre de 2010 se han nombrado 115 Altos Directivos Públicos, durante el 2009 se nombró a 195, en 2008 a 163 y en 2007 a 120.

Además, el Sistema ha sido validado por su extensión más allá de sus límites originales, por mandato de cuerpos legales posteriores a 2003. Ellos adscribieron al Sistema cargos correspondientes al Instituto Nacional de Propiedad Industrial; a la Superintendencia de Pensiones; al Instituto de Seguridad Laboral; a los componentes regionales de servicios públicos adscritos al Sistema en las dos nuevas regiones de Arica – Parinacota y de Los Ríos; al Servicio de Salud de Chiloé; a cargos del sector salud incorporados por la ley de examen único de conocimientos de medicina; al Subdirector de Acuicultura de SERNAPESCA; al Servicio Electoral ; a la Comisión Nacional de Energía; cargos del Instituto Nacional del Deporte; del Consejo para la Transparencia; de jueces y secretarios abogados de la nueva justicia tributaria y aduanera; del Panel de Expertos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; de Directores de CODELCO, y de la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, entre otros.

El legislador también ha hecho partícipe al Sistema de las institucionalidades para la selección de cargos del Consejo Nacional de

Educación; de Gendarmería de Chile; del Comité de Auditoría Parlamentaria del Congreso Nacional; del Panel Técnico de Concesiones de Obras Públicas; y del Instituto de Derechos Humanos.

Esta extensión del Sistema da cuenta de que los crecientes grados de madurez y consolidación alcanzados le han granjeado el respeto de un entorno crítico.

El Sistema de Alta Dirección Pública ha facilitado cierta renovación de los cuadros directivos del Estado, pues el 62% de los nombrados no desempeñaban el cargo al momento de ser designados; ha sido compatible con incorporar a profesionales del ámbito privado, ya que un 16% de los nombrados proviene de ese sector; y ha coincidido con un aumento a 32% de la participación de la mujer en la Alta Dirección Pública.

3. Necesidad de reforma al Sistema y desafíos futuros

A lo largo de estos siete años, junto a los avances que el sistema ha representado, también se aprecian algunas deficiencias o falencias en el diseño original.

Algunas de éstas, de menor entidad, son las que se refieren a la excesiva demora de algunos concursos, a los vacíos en la conformación de nóminas, que obligan a repetir los procedimientos, etc.

También, debemos considerar algunos temas evidenciados a partir de la asunción de una nueva Administración el 11 de marzo de 2010, particularmente por el cambio de coalición gobernante que ello implicó. Entre el 11 de marzo y el 6 de diciembre de 2010, 49 directivos del primer nivel jerárquico y 148 directivos del segundo nivel jerárquico fueron desvinculados, muchos de ellos por iniciativa propia o porque expiraron sus mandatos, de un total de 73 y 422 cargos vigentes al 11 de marzo de 2010.

El impacto del cambio de gobierno, en este contexto, aparece como menor, tomando en cuenta el mandato de la

ciudadanía a la nueva administración, en orden de hacer ajustes que vayan en la línea de aplicar su programa. El gobierno que presido mantiene su compromiso de equilibrar la selección meritoria con la gobernabilidad democrática, pilar fundamental sobre el que se basa el sistema.

Pero a estos problemas menores, también se suman definiciones más de fondo sobre el futuro de la Alta Dirección Pública y como consolidar de manera definitiva este sistema que ha traído beneficios.

4. Modificaciones al Sistema en dos etapas

Dado lo anterior, el Gobierno ha definido su acción en dos etapas. Primero, una legislación a corto plazo, que atienda estas reformas menores y que fortalezca el sistema: se abrevian los plazos, se mejoran las indemnizaciones, y se acota la capacidad de recurrir a directivos provisionales y transitorios en forma prolongada.

Por otra parte, se planea en una segunda etapa, más adelante, proponer otro proyecto de ley con mejoras a los convenios de desempeño y a otros instrumentos para medir los resultados de gestión logrados por los Altos Directivos Públicos y monitorear su gestión.

5. Ajustes al tercer nivel directivo

La ley N° 19.882 tiene numerosos componentes que no formaron parte del acuerdo de enero de 2003 para reformar el financiamiento de las campañas electorales y crear la Alta Dirección Pública. Uno de esos componentes incorporó a la planta a los cargos de tercer nivel jerárquico de la planta de Directivos, con lo cual sus ocupantes adquirieron el alto grado de protección laboral propio de la planta.

Otro componente endosado al citado acuerdo, esta vez abriendo oportunidades de promoción a ciertos funcionarios consistió en establecer que los cargos directivos de tercer nivel fueran concursables de una manera más amplia

que los demás cargos de planta amparados por el Estatuto Administrativo. En efecto, se permitió participar en dichos concursos a funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, y no sólo a funcionarios del servicio al que pertenece el cargo concursado.

En junio de 2010 se solicitó, por medio del Servicio Civil, información a 133 servicios respecto a los concursos de tercer nivel jerárquico o equivalentes. De este universo, 113 servicios entregaron la información solicitada dando cuenta de 660 concursos.

De ese total, el 46,2% de los postulantes pertenecen al mismo servicio del cargo concursado. Sin embargo, el 64,5% de las personas que integraron las nóminas pertenecen al mismo servicio. Como sugieren estos datos, no se ha producido por completo el efecto deseado de movilidad horizontal.

Este resultado se debe en parte a que la norma estableció una calificación de los candidatos internos en sólo dos categorías, por oposición a una categorización más fina. Por este motivo, este proyecto propone perfeccionar la norma omitiendo esa categorización en dos tipos. En todo caso, la propuesta conserva la preferencia a favor de los candidatos internos del mismo servicio o ministerio que ofrece el cargo que se concursa, para cuando los puntajes de dos candidatos estén igualados.

El otro cambio, que subsana la actual imposibilidad de calificar a algunos ocupantes de cargos del tercer nivel directivos, se explica más adelante. El objetivo de ambos cambios es fomentar la competencia por méritos al interior del tercer nivel jerárquico.

II. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley que someto a vuestra consideración modifica diversas disposiciones de la ley N° 19.882, que establece y regula el Sistema de Alta

Dirección Pública, y modifica la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en los siguientes aspectos:

1. **Participación del Subsecretario del ramo en el Consejo**

Se establece que el Subsecretario del ramo deberá participar al menos en una oportunidad en los procesos de selección de un Jefe superior de servicio. Con esto se busca agilizar los procesos al permitir que el Consejo sesione sin la obligatoria presencia del Subsecretario del ramo en todas las sesiones relativas a ese concurso.

2. **Publicación de convocatorias**

La iniciativa también modifica la ley N° 19.882, en el sentido de permitir la publicación mediante medios electrónicos en las secciones de empleo de diarios con mayor lectoría o en el diario oficial y en las páginas web de las instituciones involucradas. También se limita la obligación de entregar información más detallada sobre el cargo a los avisos publicados en medios electrónicos. El objetivo de esta modificación es reducir costos innecesarios derivados de publicaciones demasiado extensas.

3. **Información de la vacancia de cargos que deben ser provistos a través del Sistema**

Se establece para los cargos de primer nivel, un plazo máximo de 20 días para que el Ministro comunique la vacancia de un cargo y envíe, en el mismo acto si no lo hizo antes, para la aprobación del Consejo, la propuesta de perfil profesional y la propuesta de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública. En caso de no cumplir dentro de plazo se establece que la Dirección Nacional de Servicio Civil presente supletoriamente ambas propuestas. Se debe tener presente que si el perfil del cargo y la propuesta de cambiar el porcentaje citado (en caso que este cambio fuere esencial) fueren elaborados con anticipación, estos envíos pueden ser simultáneos a la comunicación de vacancia.

Tratándose de cargos de segundo nivel, se establece un plazo de 15 días

para que el Jefe del Servicio respectivo comunique la vacancia y haga las propuestas antes referidas, si no las hizo antes. Además deberá, dentro del mismo plazo, comunicar el nombre de su representante en el Comité de Selección. Igual plazo regirá respecto del nombramiento del representante del Ministerio en el Comité de Selección. Debe tenerse presente que si dicho Comité es designado con anticipación, la demora efectiva de esta etapa puede ser ínfima.

En caso de no cumplir con el plazo para el envío del perfil ni de los nombres de los representantes, la presentación supletoria será responsabilidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto del perfil, y de esa entidad y del Consejo de Alta Dirección Pública para el nombramiento de él o los profesionales expertos de reemplazo.

En cuanto a la propuesta de porcentaje de Alta Dirección Pública, el incumplimiento del plazo obligará a la Dirección Nacional del Servicio Civil a enviar al Ministerio de Hacienda la propuesta para su tramitación.

Finalmente, se propone fijar la duración del período de postulación comunicado públicamente mediante avisos, entre apertura y cierre, en un mínimo de 14 días corridos y un máximo de 21 días corridos. Este es el rango máximo de experiencia en el Sistema de duraciones para estos períodos. Se propone poner este rango en la ley para garantizar que no aumente.

Con estas modificaciones se busca generar mayor celeridad en los procesos de selección, mejorando con ello la capacidad de respuesta frente a aumentos en la demanda por concursos.

4. Inclusión en futuras nóminas de quienes integraron una nómina rechazada

Se propone precisar que una persona que integró una nómina rechazada no queda inhabilitada en forma indefinida para ser incluida en una nueva nómina para proveer el mismo cargo. Al efecto,

se propone precisar que dicha limitación se extingue al cambiar el Presidente, en el caso de directivos de primer nivel; o al cambiar el Jefe de Servicio, en el caso de directivos de segundo nivel. Así se respeta el propósito de la norma original, que es evitar que el Consejo o Comité reduzca el ámbito de decisión de la autoridad que efectúa el nombramiento, por la vía de incluir en una nueva nómina a alguien que integró aquella que fue rechazada previamente.

5. Comités de Selección y normas relativas a la autoridad encargada del nombramiento de cargos de segundo nivel jerárquico

La propuesta en esta materia considera los siguientes elementos:

a. Modifica el requisito que establece que el representante del Jefe de Servicio en dicho Comité forme parte de la planta directiva del mismo servicio. El propósito es evitar situaciones en las cuales no es posible contar con representantes del Jefe de Servicio que cumplan este requisito, por que, por ejemplo, no se ha definido aún planta directiva por tratarse de un servicio público nuevo.

b. Encarga al Consejo regular el nombramiento, evaluación y remoción de los profesionales expertos. Con esto se busca formalizar y fortalecer su rol.

c. Establece el derecho a representación de cualquiera de los miembros del Comité de Selección, ante el Consejo, en caso de no haber unanimidad respecto a la conformación de la nómina. El propósito es avanzar hacia una menor asimetría entre la selección de cargos de primer y de segundo nivel.

d. Establece que el quórum necesario para que los Comités se constituyan, sesionen y adopten acuerdos es el de la mayoría de sus integrantes, y agrega, como requisito esencial para tomar acuerdos, la presencia de un representante del Consejo. Los objetivos son evitar que la ausencia de los representantes de ministros y jefes de servicios impida constituir el Comité y,

además, incentivar su participación dado que el Comité podría funcionar pese a su ausencia.

e. Faculta a la autoridad responsable del nombramiento de cargos de segundo nivel jerárquico, el Jefe de Servicio respectivo, para entrevistar personalmente a los candidatos que integren una nómina. Se busca facilitar la buena práctica de efectuar entrevistas a los integrantes de una nómina antes de adoptar una decisión sobre la misma.

f. Impone al Jefe de Servicio un plazo de 15 días, contados desde el envío de la nómina y excepcionalmente prorrogable una vez por un plazo igual, para informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil su decisión sobre la misma. En caso de no informar dentro del plazo se considerará nombrado, para todos los efectos legales, el candidato que tenga más puntaje de la respectiva nómina. El objetivo de esta propuesta es superar un vacío en la actual normativa, la que no señala plazo para dicha actuación, obstando al desarrollo más expedito de los procesos de selección. Con todo, se establece una excepción para los jefes de servicio que ejercen el cargo en calidad transitoria y provisional, indicada más adelante.

g. Fija plazo máximo para la etapa inicial del proceso de pago de las indemnizaciones, en el caso que ella proceda. El objetivo es agilizar estos pagos y permitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil mantener un monitoreo sobre estas demoras.

6. Procedimientos especiales para completar nóminas evitando declarar desierto un concurso y para generar nóminas conjuntas para cargos con similar perfil

Se propone autorizar al Consejo para establecer un procedimiento dirigido a completar nóminas en caso que no se reúna un número suficiente de candidatos para conformarlas. En la actualidad, la ley establece un mínimo de tres candidatos idóneos. Además se autoriza al Consejo para generar nóminas ampliadas, es decir con más de cinco

integrantes, para cargos con similar perfil, por ejemplo: jefes de división jurídica o directores de hospital en una misma ciudad. El objetivo de esta autorización es por una parte, economizar tiempo y recursos públicos y por otra evitar la pérdida de buenos candidatos.

Esta facultad también podrá ser utilizada por los respectivos Comités de Selección, respecto de los cargos de segundo nivel jerárquico. Estos concursos especiales deberán sujetarse a un Reglamento dictado para este efecto por la Dirección Nacional del Servicio Civil y suscrito por el Ministro de Hacienda.

Por último, se establece la posibilidad de que candidatos que han formado parte de una nómina puedan participar en otros procesos, sin pasar nuevamente por las primeras etapas de selección. De esta manera se facilita que buenos candidatos estén disponibles para acceder a otros cargos sin pérdida de tiempo, y se reducen los costos de búsqueda.

7. Carácter confidencial del proceso de selección

Se propone 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 permanecerá durante 10 años contados 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.

8. Procedimiento de reclamación

Se propone modificar el procedimiento de reclamo ante eventuales vicios o irregularidades, que la ley ya franquea a los candidatos a cargos

concursados a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Por una parte se propone permitir que las comunicaciones relacionadas con el procedimiento de reclamo se efectúen a través del correo electrónico. El objetivo es evitar la pérdida innecesaria de recursos públicos y tiempo, resultante del deber de notificar por escrito, a través de carta certificada dirigida al domicilio del interesado, que actualmente impone el artículo 46 de la ley N° 19.880, sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Por otra, se precisa que la entrega de la nómina constituye el hito de cierre del proceso para los efectos del procedimiento de reclamo. Esto determinará con claridad el momento a partir del cual corren los plazos para ejercer la acción por parte del reclamante.

9. Nombramiento de un candidato en caso de desistimiento y aviso anticipado de la renovación o término del periodo de nombramiento de los Altos Directivos Públicos

En caso de producirse el desistimiento de uno de los integrantes de una nómina con posterioridad a la entrega de ésta a la autoridad, se permite el nombramiento de otro miembro de esa nómina, siempre que al menos haya dos candidatos en ella.

Por otra parte, se propone reducir a 30 días el plazo de que dispone la autoridad para comunicar la renovación o término del primer o segundo período de nombramiento. El objetivo de esta norma es evitar que un alto directivo público desvinculado, deba ejercer el cargo durante un tiempo tan extenso como noventa días posteriores a recibir el aviso.

10. Creación de un monto mínimo para la indemnización por despido y de una indemnización por ciertas renuncias

Se mejora la indemnización por despido a que actualmente tienen derecho los altos directivos, debiendo pagarse aún cuando el directivo se haya

desempeñado por un período inferior a un año, sin perjuicio de que una vez superado ese mínimo, la indemnización por despido continúe siendo proporcional al tiempo desempeñado en el cargo y sin perjuicio del tope equivalente a seis meses de remuneración.

Esta propuesta aspira a compensar parte de los costos de cambio que percibe quién ya tiene un buen empleo y analiza si postular o no a un cargo de alta dirección. Estos costos de cambio se originan en que no tiene asegurado un buen entendimiento con el futuro superior.

A continuación se propone crear una indemnización para altos directivos públicos que, con ocasión de un cambio de gobierno, renuncien voluntariamente a sus cargos. El monto de esta indemnización será igual a un mes de remuneración. No es conveniente aumentarla por encima de un mes, pues en ausencia de otras medidas, ello estimularía la salida de personal experimentado.

Para evitar abusos, también se establece que aceptar la indemnización por renuncia voluntaria será incompatible con aceptar otro cargo de alta dirección dentro de 12 meses contados desde la renuncia, y que la no aceptación de la indemnización por renuncia permitirá agregar el tiempo trabajado en el cargo al que se renunció, al tiempo de servicio posterior en otro cargo de alta dirección.

Un efecto lateral positivo de esta indemnización nueva es alentar la postulación en los concursos realizados durante el año previo a un cambio de gobierno, pues los recién designados obtienen esta indemnización en caso de renuncia voluntaria.

11. Nombramientos transitorios y provisionales

Cuando existen cargos de Alta Dirección Pública vacantes, el cargo puede ser llenado por el subrogante legal, o, si así lo estima la autoridad,

por una persona designada discrecionalmente, sin que necesariamente reúna los requisitos de mérito, en carácter de “transitorio y provisional”. Durante las últimas dos administraciones anteriores, hubo 17 directivos de primer nivel que llegaron a titular, habiendo sido previamente transitorios y provisionales en el mismo cargo, sin que para dichos cargos transitorios y provisionales, haya sido necesario formular exigencias de mérito.

Con todo, la propuesta parte del principio de que es conveniente que la Administración pueda contar con la facultad de designar directivos en calidad transitoria y provisional. En efecto, durante las vacancias generadas con ocasión de un cambio de Administración, cumplen el valioso rol de agilizar el cambio de orientación del gobierno, y porque 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 perjuicio de lo anterior, la presente iniciativa propone modificar el artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882, que regula estos nombramientos transitorios y provisionales. En términos generales, esta parte del proyecto de ley sigue los lineamientos ya en vigor desde la emisión del Instructivo Presidencial N° 007, con fecha 2 de noviembre de 2010.Sin embargo, su formulación en este proyecto de ley tiene mayor cobertura y permite reducir más la duración de aquella fase crítica para los nombramientos transitorios y provisionales.

Al mismo tiempo, consideramos necesario evitar que el favoritismo implícito en la designación como transitorio y provisional pudiera debilitar la exigencia de los concursos

y por tanto reducir su calidad como filtros de mérito. También se considera necesario acotar aquellas facultades que podrían usarse en forma abusiva, debilitando al Sistema de Alta Dirección Pública.

La propuesta reorganiza el proceso, facilitando y permitiendo que la autoridad cumpla en forma previa a la vacancia los tres requisitos para iniciar un concurso público (proponer perfil, obtener aprobación del perfil, fijar porcentaje de asignación de Alta Dirección). Se observa que si la autoridad adopta esa conducta previsora, apoyada por la asesoría que provee la Dirección Nacional del Servicio Civil, reducirá a un máximo de 21 días corridos el período que media entre el despido del directivo que ocupaba el cargo y la fecha en que, bajo el sistema propuesto a través del presente proyecto de ley, podrá ser designada una persona en calidad de transitoria y provisional, sin que pierda la opción a integrar la primera nómina que se determine, desde donde podrá ser designada titular.

La propuesta también introduce un plazo máximo, que hoy no existe, para la vigencia de un nombramiento en calidad transitoria y provisional: seis meses, prorrogable por única vez e igual plazo. Al expirar estos plazos la autoridad todavía podrá designar a un segundo ocupante transitorio y provisional, pero no podrá mantener al primero con un mero informe positivo de la Dirección nacional del Servicio Civil, como lo permite la normativa vigente.

Luego, instaura un régimen diferente según si el nombramiento se verifica antes o después del término del período de postulación comunicado públicamente. Un nombramiento transitorio en una fecha previa a ese término puede desalentar significativamente la postulación de buenos candidatos, pues el favoritismo es público. Esto debilitaría el filtro

de mérito provisto por el concurso. El proyecto es más exigente con los nombramientos transitorios ocurridos en este período, disponiendo que quien sea designado en el cargo en esa calidad antes del término del período de postulación comunicado públicamente, no pueda participar del respectivo proceso de selección ni integrar la nómina.

Entonces, una autoridad podrá ofrecer una designación transitoria y provisional sin desalentar a los demás postulantes, por medio de postergar esa designación para el momento posterior al cierre de la convocatoria. Como esta postergación se limita a 21 días después de producida la vacancia, si la autoridad fue previsora y adelantó trabajo antes de la vacancia, podrá atraer candidatos con esta oferta.

En caso de que la autoridad nombre un ocupante transitorio y provisional después del cierre de la convocatoria, se impone una limitación distinta y menor sobre ese ocupante transitorio. Esta consiste en que dichos postulantes sólo puedan formar parte de la primera nómina que se elabore para proveer el cargo, y no de las nóminas posteriores que eventualmente la sucedan. El objetivo de esta norma es garantizar que nadie aproveche otra norma que exige que cada nueva nómina excluya a los integrantes de nóminas ya rechazadas para el mismo cargo. Esa otra norma puede usada en perjuicio del Sistema, por medio de declarar desiertas aquellas nóminas que no incluyan al postulante favorito. En efecto, en ese escenario esa otra norma eliminaría a algunos competidores de mayor mérito, y además la publicidad del nombramiento transitorio y provisional desalentaría a otros postulantes de alto mérito al segundo llamado, reduciendo de ambas maneras la exigencia del segundo concurso.

Si bien esa estrategia estuvo abierta en el pasado, este proyecto la bloquea para asegurar que el concurso actúe como efectivo filtro de mérito.

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 una persona en forma transitoria con el único fin de que adoptara decisiones de recursos humanos de gran envergadura para luego retirarse de la escena sin asumir las consecuencias de largo plazo.

Por este motivo, se propone que las decisiones de mayor envergadura, como la remoción de directivos de segundo nivel y la designación de directivos transitorios en el segundo nivel, sean conocidas y 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.

Por último, para aumentar la transparencia se establece que los ocupantes transitorios y provisionales de un cargo de Alta Dirección Pública, deben invocar esta calidad en aquellas actuaciones públicas donde opere su función directiva.

12. Convenios de desempeño

Se propone modificar el artículo sexagésimo primero de la ley N° 19.882, que regula los convenios, ampliando de 5 a 30 días el plazo para proponer al alto directivo el convenio de desempeño. Con esto se busca facilitar el futuro mejoramiento de este sistema de control del desempeño, que exigirá una mayor dedicación de las Subsecretarías a la definición de los Convenios.

13. Señala plazo para proponer y determinar el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública

Se propone fijar un plazo de 20 días hábiles, contados desde la recepción de la proposición de porcentaje efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública o el Ministro del ramo, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico, para que el Ministro de Hacienda o el Director de Presupuestos, respectivamente, informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil sobre el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública que han fijado. Si transcurrido este plazo no se ha fijado el porcentaje, se entenderá por aprobado el propuesto por el Consejo de Alta Dirección Pública o el Ministro del ramo, según el caso.

14. 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 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 agrega que pueden participar no sólo aquellos calificados en la lista Nº 1, de distinción, sino también aquellos calificados en lista Nº 2, buena; tercero, 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.

Cuarto, sustituye la categorización en sólo dos niveles, por una categorización más fina 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 del servicio donde se

ubica el cargo concursado, para cuando haya dos o más candidatos con el mismo puntaje.

Por consistencia, es necesario modificar uno de los requisitos para mantenerse en un cargo directivo de tercer nivel, que es encontrarse calificado en lista Nº1, de distinción, permitiéndose también estar calificado en lista Nº 2, buena.

Por último, se propone terminar con una anomalía que permite que 58 cargos de planta no sean calificados nunca, contraviniendo el espíritu del Estatuto Administrativo. Se trata de funcionarios de tercer nivel directivo que son integrantes de la Junta Calificadora de su institución, donde además el número de sus pares y de las jerarquías superiores a ellos de su propia 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.

La fórmula propuesta es replicar la fórmula que existe en el Estatuto Administrativo para cubrir el mismo caso para los demás funcionarios de alto nivel, que no son del tercer nivel del estamento directivo. Consiste en que el Jefe del Servicio solicite al Ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para estos efectos, quienes por cierto deberán cumplir los requisitos generales como tener una jerarquía superior a la vacante a proveer. Esta solución permite que todos aquellos funcionarios que deben ser calificados, efectivamente lo sean.

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

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- 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 cuadragésimo segundo, del siguiente modo:

a) Sustitúyese la letra e), por la siguiente:

“e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes o de un profesional experto, quien lo presidirá. Un reglamento, dictado especialmente al efecto, 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 gerencia general y durarán 2 años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.”.

b) Elimínese en la letra h), la coma(,) y letra e, finales.

c) Intercálese la siguiente letra i), nueva, pasando la actual letra i), a ser letra j):

"i) Preparar un informe anual sobre el estado y perspectivas del Sistema de Alta Dirección Pública, a fin de que éste sea presentado al Senado por el Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, y”

2) Reemplácese en el artículo cuadragésimo tercero, su inciso segundo, por el siguiente:

“Para el solo efecto de participar en el proceso de selección correspondiente a un Jefe de Servicio, se integrará, en al menos una oportunidad, el Subsecretario del ramo con derecho a voz en dicho proceso.”

3) Modifíquese el inciso primero del artículo cuadragésimo octavo, del siguiente modo:

a) Sustitúyese la frase que va desde “mediante avisos” hasta “Diario Oficial” por la siguiente: “mediante avisos publicados por medios electrónicosque avisen empleos directivos de mayor audiencia nacional, entre los cuales podrá estar el Diario Oficial y en las páginas web de las instituciones involucradas en el concurso.”

b) Agréguese las palabras “en medios electrónicos”, a continuación de la frase “En los anuncios”.

4) Sustitúyese el artículo cuadragésimo noveno, por el siguiente:

“Artículo cuadragésimo noveno.-Los Subsecretarios respectivos deberán definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de jefes superiores de servicio. Los Subsecretarios deberán enviar sus propuestas de perfil al Consejo de Alta Dirección Pública, para su aprobación y registro. En caso de que el Subsecretario en ejercicio al momento de la vacancia no haya enviado antes su propuesta de perfil para ese cargo, ni haya informado al Consejo que acepta el perfil registrado y aprobado previamente para ese cargo, tendrá un plazo máximo de 20 días hábiles contados desde la vacancia del cargo para hacerlo.

En caso de incumplimiento del plazo establecido en el inciso anterior, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá presentar, supletoriamente, la propuesta de perfil profesional al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación.

En el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico, el Jefe de Servicio respectivo deberá:

a) Enviar al Comité de Selección para su aprobación y a la Dirección del Servicio Civil, para su registro, la propuesta del perfil profesional y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a esos cargos.

En caso de que el Jefe de Servicio en ejercicio al momento de la vacancia no haya enviado antes su propuesta de perfil para ese cargo, ni haya informado que acepta el perfil registrado y aprobado previamente para ese cargo, tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la vacancia del cargo para hacerlo.

b) Comunicar por parte del Ministro del ramo como por el jefe superior de servicio respectivo, la designación de su representante ante el Comité de Selección.En caso de que la autoridad en ejercicio al momento de la vacancia no haya comunicado antes el nombre del respectivo representante, tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la vacancia del cargo para remitirlo a la Dirección del Servicio Civil.

En caso que el Ministro del ramo o el Jefe superior de servicio no envíe dentro de plazo alguno delos antecedentes señalados en las letras a) y b) del inciso precedente, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá presentar, supletoriamente, la propuesta de perfil profesional al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación y respectivamente, proponer a este mismo organismo los nombres del o los profesionales expertos que suplirán a él o los representantes faltantespara completar el Comité de Selección que conducirá el proceso.

En todos los casos en que la Dirección deba actuar supletoriamente, tendrá un plazo de 10 días hábiles para hacerlo, y deberá comunicar su propuesta supletoria al Ministro o Jefe de Servicio, según corresponda.

Para la aprobación del perfil y la apertura de la convocatoria al concurso, el Consejo y los Comités de Selección tendrán un plazo de 10 días hábiles, contados desde la recepción del perfil de selección en el caso del primer nivel, y en el caso del segundo nivel contados desde la recepción del perfil de selección o la comunicación a la Dirección del Servicio Civil de los nombres de los representantes del Servicio y del Ministerio que participarán en el Comité. El plazo en este caso se contabilizará desde la última recepción. En el caso de concursos para cargos de primer nivel, el plazo de 10 días hábiles para la apertura de la convocatoria al concurso podrá suspenderse por la unanimidad del Consejo.

La duración de la convocatoria, contada entre las fechas de apertura y término del período de postulación comunicado públicamente mediante los avisos indicados por el primer inciso del artículo cuadragésimo octavo, tendrá un máximo de 30 días corridos.”.

5) Agréguese en el artículo quincuagésimo primero, a continuación del punto final que se elimina, la siguiente frase: “para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que ejercía el cargo cuando se declaró desierto el concurso.”

6) Modifíquese el artículo quincuagésimo segundo, del siguiente modo:

a) Reemplácese en el inciso primero, las expresiones que van a continuación de las palabras “a contrata del mismo, un representante del”, hasta el punto aparte (.), por las siguientes: “Subsecretario del ramo y un miembro o representante del Consejo de Alta Dirección Pública elegido de una nómina de profesionales expertos aprobada por el propio Consejo, de conformidad a lo establecido en el artículo cuadragésimo segundo.”.

b) Sustituyese el inciso segundo, por los siguientes:

“El comité requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar y adoptar decisiones, y al menos, para adoptar decisiones, deberá estar presente el miembro o representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

El comité de selección propondrá al Jefe superior del servicio respectivo una nómina de entre tres y cinco candidatos por cada cargo a proveer, quien podrá entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina para mejor resolver. El Jefe superior del servicio podrá

declarar desierto un concurso, caso en el cuál se realizará un nuevo proceso de selección. Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina para proveer el mismo cargo, salvo que el Jefe superior del servicio sea diferente de aquél que declaró desierto el concurso.

Cualquiera de los miembros del comité podrá representar, mediante carta formal, la propuesta de nómina ante el Consejo de Alta Dirección Pública, el que deberá, dentro del plazo de 10 días hábiles, ratificar la nómina propuesta o solicitar al Comité el envío de una nueva nómina diferente a la primera.

El Jefe superior del servicio dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles, contados desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el comité de selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso. Excepcionalmente, el Jefe de Servicio podrá solicitar, mediante resolución fundada y por única vez, una prórroga por el mismo plazo, que deberá remitirse al Consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación. El Consejo deberá pronunciarse en el plazo de 3 días hábiles, y en su defecto, la prórroga se entenderá aprobada.

Si transcurrido el plazo dispuesto en el inciso anterior, no se verifica un pronunciamiento por parte del Jefe de Servicio, se considerará nombrado, para todos los efectos legales, el candidato que tenga más puntaje de la respectiva nómina. Con todo, el plazo de 15 días establecido en el inciso anterior se suspenderá, en caso que el Jefe superior del servicio haya sido designado en calidad de transitorio y provisional.”.

7) Sustituyese en el artículo quincuagésimo cuarto, el actual inciso segundo, por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, y quinto nuevos, pasando el actual inciso tercero, a ser inciso final:

“El Consejo o el comité de selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determina 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 o el comité en su caso, previa autorización del Consejo, también podrán, por razones fundadas, hacer una convocatoria especial, que tendrá por objeto:

a) completar las nóminas que no reúnan un número suficiente de candidatos idóneos.

b) proponer una nómina común con más de cinco integrantes para cargos con perfiles similares, en los casos que sea solicitado al Consejo por uno o más ministros.

Un reglamento, dictado especialmente al efecto, establecerá la forma y las condiciones que deberán observarse en estos concursos especiales, el que deberá adecuarse a los principios establecidos en el título VI de esta ley y ser suscrito por el Ministro de Hacienda.

Asimismo, dicho reglamento establecerá la forma en que candidatos que hayan sido parte de una nómina para cargos de primer o segundo nivel jerárquico, puedan participar en el futuro a otros concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente, sin participar de todas las etapas del proceso de selección, previo acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública.”.

8) Modifíquese el artículo quincuagésimo quinto del siguiente modo:

a) Intercálese en el inciso primero después de la palabra candidato y antes del punto seguido (.) la siguiente oración antecedida de una coma:

“el proceso de selección y la conformación de la nómina, fundado en el debido cumplimiento de las funciones de los órganos del sistema de Alta Dirección Pública”

b) Agréguese los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“El carácter secreto o reservado de la identidad de los candidatos, del proceso de selección y de la conformación de la nómina, dispuesto en la presente ley, se mantendrá por el plazo de 10 años, contados desde el inicio de cada proceso de selección.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá poner a disposición de los participantes, y de la ciudadanía en general, un resumen ejecutivo de los procesos de selección y de la historia curricular de los candidatos entrevistados por el Consejo o por los Comités respectivos, 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. La Dirección podrá crear y entregar información estadística diseñada para realizar evaluaciones externas de la calidad y eficiencia de la gestión de esa misma Dirección, diseñada

también de forma que no pueda inferirse de dichos antecedentes la identidad de los postulantes.”.

9) Agréguense en el artículo quincuagésimo sexto, los siguientes incisos sexto, séptimo y octavo, nuevos:

“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, sin perjuicio del envío de las cartas certificadas correspondientes. Copia de estas comunicaciones deberán conservarse en la Dirección Nacional del Servicio Civil por un plazo no inferior a tres años. Para los efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entiende por cierre del proceso de selección para proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, la conformación de la respectiva nómina de elegibles por el Consejo o el Comité de Selección, en su caso.

El Consejo y la Dirección podrán crear procedimientos que garanticen la confidencialidad sobre la identidad del o de los reclamantes.”.

10) Modifíquese el artículo quincuagésimo séptimo, de la siguiente manera:

a) Agréguese, en su inciso primero, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.), la siguiente frase final, nueva:

"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 haya dos candidatos en ella.”.

b) Reemplácese, en su inciso tercero, la palabra “noventa”, por “treinta”.

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

a) Reemplácese en su inciso segundo, las palabras “la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley Nº 18.834.”, por la siguiente oración:

”una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o la cantidad proporcional que corresponda por la fracción inferior a doce meses, que haya desempeñado en ese cargo, en la calidad de Alto Directivo Público. Con todo, esta indemnización tendrá un monto mínimo de treinta días de remuneración y estará sujeta a un límite máximo igual al máximo contemplado en el artículo 148 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.”.

b) Agréguese los siguientes incisos tercero, cuarto y final, nuevos:

“Tendrá también derecho a una indemnización igual a un mes de remuneración, que no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal, aquel alto directivo público que renuncie voluntariamente a su cargo, siempre que esta renuncia ocurra dentro de los tres primeros meses de iniciado el mandato de un nuevo Presidente de la República. La obtención de esta indemnización por renuncia voluntaria será incompatible con el nombramiento en otro cargo de alta dirección pública, dentro de 12 meses contados desde la renuncia que la originó. El rechazo de esta indemnización permitirá agregar el tiempo trabajado en el cargo al que se renuncia, al tiempo de servicio en calidad de titular en el siguiente cargo de alta dirección que se obtenga.”

El Ministerio o Servicio respectivo tendrán un plazo de 20 días hábiles, para emitir y hacer entrega en la Contraloría General de la República del decreto o resolución de vacancia o aceptación de renuncia, voluntaria o no, lo que permitirá otorgar la respectiva indemnización. Este plazo se computará desde la fecha de la renuncia o declaración de vacancia del directivo. Dentro de los mismos plazos, el Servicio deberá hacer entrega de una copia del decreto o resolución en la Dirección Nacional del Servicio Civil, a la que agregará una estimación del monto de la indemnización que corresponderá pagar una vez que el acto administrativo correspondiente esté totalmente tramitado.”.

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

“ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.-De haber cargos de alta dirección vacantes, cualesquiera 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 exceder de seis meses, prorrogable por una sola vez. Para prorrogar los nombramientos de directivos de segundo nivel, el directivo de primer nivel en situación transitoria y provisional requerirá la aprobación previa del Subsecretario del ramo.

Las personas que se designen como transitorios y provisionales, en forma previa a la convocatoria de un proceso de selección que proveerá el mismo cargo o durante esta, no podrán participar en éste ni integrar las nóminas que sean presentadas a la autoridad.

Las personas que, una vez terminado el más reciente de los períodos de postulación comunicados

públicamente, al respectivo proceso de selección, sean designadas de manera transitoria y provisional en el cargo, y hubieren postulado previamente en dicho período, podrán seguir participando. Sin embargo, sólo podrán formar parte de la primera nómina que se conforme después de su designación y estarán impedidos de formar parte de futuras nóminas que se elaboren en respuesta a la declaración de desierta de alguna de ellas, en el proceso de selección respectivo.

En todo caso, el desempeño provisional y transitorio de un candidato no podrá considerarse como mérito en el proceso de selección respectivo.

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.

Tratándose de cargos de primer nivel jerárquico, un ocupante transitorio y provisional, no podrá ejercer la facultad de seleccionar, dentro de una nómina que le presente el Comité de Selección, al postulante que ocupará el cargo de segundo nivel jerárquico, ni la facultad de declarar desierto el proceso. Del mismo modo, los ocupantes transitorios y provisionales requerirán la aprobación previa del Subsecretario del ramo, para ejercer las facultades señaladas a continuación:

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. Esta facultad sólo podrá ser ejercida una vez finalizado el período de postulación comunicado públicamente al concurso para proveer dicho cargo de segundo nivel jerárquico.”.

13) Deróguese el artículo sexagésimo.

14) Reemplácese en el inciso tercero del artículo sexagésimo primero, la palabra “cinco”, por “treinta”.

15) Modifíquese el artículo sexagésimo quinto, del siguiente modo:

a) Agréguense en el inciso cuarto, las siguientes frases adicionales nuevas:

"En caso de que el Ministro del ramo en ejercicio al momento de la vacancia no haya enviado antes una propuesta, ni haya informado que acepta el porcentaje aprobado previamente para ese cargo, tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la vacancia del cargo para hacerlo. En caso de incumplimiento de este plazo, la Dirección del Servicio Civil deberá, supletoriamente, proponer el porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública al Ministerio de Hacienda, para su tramitación.".

b) Intercálese en el inciso quinto, a continuación de la palabra "correspondientes" y antes del punto aparte el siguiente texto:

"o cuando así lo solicite la autoridad facultada para proponer estos porcentajes, respetando para el segundo nivel en ambos casos la condición de que la proposición sea respecto de todos los directivos del segundo nivel indicados en el inciso cuarto.".

c) Agréguese, los siguientes incisos sexto y séptimo, nuevos:

"El Ministro de Hacienda para los cargos directivos del primer nivel y el Director de Presupuestos para los cargos directivos pertenecientes al segundo nivel, deberá informar, dentro de 20 días hábiles contados desde la recepción de la proposición por la respectiva autoridad, a la Dirección Nacional del Servicio Civil, respecto del porcentaje de asignación de alta dirección pública fijado, remitiendo copia de dicha información al Consejo de Alta Dirección Pública o al Ministro del ramo, en su caso.

Transcurrido que sea el término de 20 días dispuesto por el inciso anterior, sin que el Ministro de Hacienda o el Director de Presupuestos haya hecho llegar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el porcentaje de asignación asociado al cargo respectivo, se entenderá por aprobado el propuesto por el Consejo de Alta Dirección Pública o el Ministro del ramo o la Dirección Nacional del Servicio Civil, en su caso.".

Artículo 2º.- 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, del Ministerio de Hacienda de 2005:

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

a) Sustitúyese 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 aquellos regidos por la ley N° 18.883, que cumplan con los requisitos correspondientes; se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción, o en la lista Nº 2, buena; 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) Modifíquese la letra b), del siguiente modo:

i) Suprímase las palabras “pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso,”.

ii) Sustitúyese 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.”.

c) Agréguese al final de la letra d), a continuación de la palabra “distinción”, la frase “o en lista Nº 2, buena”

2) Agréguese en el inciso quinto del artículo 35, a continuación del punto aparte que pasa a ser seguido el siguiente párrafo: “Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el Jefe superior del servicio solicitará al Subsecretario del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero Transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación del artículo 1° de la presente ley durante el año 2011, se financiará con cargo a reasignaciones de las partidas presupuestarias de la institución que empleaba a cada directivo indemnizado.

Artículo Segundo 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 Tercero Transitorio.- Las disposiciones establecidas en el N° 11), del artículo 1º de esta ley,

serán aplicables a aquellos altos directivos públicos que sean desvinculados con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley o estén en proceso de recibir el pago de su indemnización a la misma fecha.

Artículo Cuarto Transitorio.- Las disposiciones establecidas en la presente ley, 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 BASCUÑAN
Ministro de Hacienda