

## LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 42.714

Sábado 25 de Julio de 2020

Página 1 de 13

### Normas Generales

CVE 1790061

#### MINISTERIO DE HACIENDA

Dirección Nacional del Servicio Civil

#### FIJA REMUNERACIÓN Y REDUCE ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA DE AUTORIDADES QUE SE INDICAN, DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LA REFORMA CONSTITUCIONAL ESTABLECIDA EN LA LEY N° 21.233

(Resolución)

Núm. 2.- Santiago, 26 de junio de 2020.

Vistos:

Lo establecido en la ley N° 21.233, que modifica la Constitución Política de la República en materia de determinación de remuneraciones de autoridades y funcionarios que indica; lo regulado en el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; lo establecido en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834; el decreto ley N° 249, de 1973, que fija la Escala Única de Sueldos para el personal que señala; lo establecido en la ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; lo regulado en el artículo vigésimo sexto y en el Título VI, de la ley N° 19.882; decreto supremo N° 417, de 11 de marzo de 2018, del Ministerio de Hacienda, que nombra al Director Nacional del Servicio Civil y lo dispuesto en la resolución N° 6, de 26 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican.

Considerando:

1. Que, mediante la reforma constitucional aprobada por medio de la ley N° 21.233, publicada en el Diario Oficial el 28 de mayo de 2020, se introdujeron cambios en la determinación de las remuneraciones de ciertas autoridades y funcionarios;

2. Que, el objetivo de la reforma constitucional fue cambiar el régimen de fijación de las remuneraciones y dietas del Presidente de la República, de los Ministros de Estado, de los Senadores y Diputados, de los Gobernadores Regionales, los Subsecretarios, Delegados Presidenciales Regionales, Delegados Presidenciales Provinciales, de los funcionarios de exclusiva confianza del Presidente de la República y de los contratados sobre la base de honorarios que asesoran directamente a las autoridades gubernativas indicadas;

3. Que, la reforma establece un régimen permanente y uno transitorio, cuyas diferencias son las siguientes: el régimen permanente sólo permite fijar remuneraciones a dichas autoridades. El régimen transitorio, en cambio, dispone fijar y rebajar remuneraciones.

Enseguida, el régimen permanente encarga la fijación de las remuneraciones a una Comisión, cuyos miembros son designados por el Presidente de la República, con el acuerdo de los dos tercios de los Senadores en ejercicio y siempre que reúnan las calidades de: ex Ministro de Hacienda, ex Consejero del Banco Central, ex Contralor o Subcontralor, ex Presidente de una de las ramas que integra el Congreso y ex Director Nacional del Servicio Civil. Por su parte, el régimen transitorio encarga al Consejo de la Alta Dirección Pública llevar a cabo la respectiva fijación y rebaja.

CVE 1790061

Director: Juan Jorge Lazo Rodríguez  
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl  
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Asimismo, ambos regímenes se diferencian porque, en el permanente, la fijación dura cuatro años y debe estar establecida, al menos, dieciocho meses antes del término del periodo presidencial. El régimen transitorio, en cambio, estipula que el Consejo de la Alta Dirección Pública fijará esa remuneración y establecerá su rebaja, por una sola vez, hasta que se adopte el acuerdo por la Comisión externa del régimen permanente.

También es una diferencia el hecho de que el régimen permanente establezca sólo un criterio para la Comisión externa: establecer una remuneración que garantice una retribución adecuada a las responsabilidades del cargo y la independencia para cumplir sus funciones y atribuciones. Por su parte, el régimen transitorio mantiene ese criterio, pero establece algunos otros: “tener en cuenta la Escala Única de Sueldos de la Administración del Estado”, tener “en especial consideración la realidad económica del país” y “el análisis de política comparada”.

Otra diferencia es que, en el régimen permanente, la fijación se puede realizar por uno o más acuerdos separados. La reforma habla de “los acuerdos”. En el régimen transitorio, por su parte, hay dos etapas. De un lado, en los primeros treinta días siguientes a la publicación de la reforma constitucional, el Consejo de la Alta Dirección Pública debe fijar y, por tanto, rebajar la renta de los Ministros de Estado y de los Diputados y Senadores. Del otro, dentro de los noventa días siguientes, debe hacerlo con las demás autoridades sometidas al nuevo sistema, incluyendo a los Intendentes y Gobernadores. Si bien la fijación la puede hacer en forma separada, lo tiene que hacer “por una sola vez”.

Finalmente se distinguen por el marco jurídico. El régimen permanente tiene como marco la reforma constitucional y una ley orgánica constitucional que deberá regular el “funcionamiento, organización, funciones y atribuciones” de la Comisión externa. En cambio, el régimen transitorio tiene como marco de referencia sólo la Constitución. Implícitamente, sin embargo, al ser el Consejo de la Alta Dirección Pública un órgano de la Administración del Estado, tiene también como marco referencial todo el resto del ordenamiento jurídico que sea compatible con dicha reforma;

4. Que, dicho nuevo sistema de fijación de rentas altera el régimen que existía hasta la actualidad. En efecto, por una parte, en éste los Diputados y Senadores perciben “como única renta una dieta equivalente a la remuneración de un Ministro de Estado incluidas todas las asignaciones que a éstos correspondan”. Por la otra, el resto de las autoridades sometidas al nuevo sistema se rigen por la Escala Única de Sueldos. Como se sabe, ésta establece una remuneración compuesta de dos variables: un sueldo base, que corresponde al grado jerárquico que ocupa la autoridad, y asignaciones legales.

El cambio que introduce la reforma es que a todos los cargos señalados en el artículo 38 bis ya no se les fijará su remuneración por ley, sino por un acuerdo de este organismo externo, en el régimen permanente de la ley N° 21.233, y por el Consejo de la Alta Dirección Pública en el régimen transitorio. De ahí que la reforma modifique las materias que son de iniciativa exclusiva del Presidente, sacando de lo que es propio de ley “fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones” de estas. Mientras, los Diputados y Senadores, en el nuevo artículo 62, “percibirán como única renta una dieta equivalente a la remuneración de un Ministro de Estado”;

5. Que, entonces, en el régimen transitorio, es el Consejo de la Alta Dirección Pública el que debe fijar y rebajar las remuneraciones. Este es un mandato que establece directamente una norma constitucional, sin que el Consejo pueda resistirse a su cumplimiento, o considerar que excede sus funciones habituales establecidas por el legislador;

6. Que, no obstante lo anterior, el mandato se aleja del propósito y funciones orgánicas contenidas en el Título VI, de la ley N° 19.882, de 2003, el cual posiciona al Consejo de Alta Dirección Pública como una entidad a cargo de la correcta implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, cuyo rol ha sido profesionalizar la dirección pública de órganos, servicios públicos o unidades organizativas de éstos, cuyas funciones son predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la ciudadanía;

7. Que, es necesario subrayar, que el régimen que se establece en la ley N° 21.233 es excepcional respecto de todo el aparato público. Este seguirá rigiéndose por las reglas del artículo 65, inciso 4°, de la Constitución Política de la República. Esto es, que “fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones”, es materia de ley, de iniciativa exclusiva del Presidente de la República;

8. Que, lo anterior determina, a juicio de este Consejo, que sólo las autoridades expresamente señaladas por la reforma constitucional, quedan sometidos a este régimen transitorio. Ello se funda en que se trata de una regla que hace excepción al sistema general y en que se trata de una normativa habilitante de tipo transitorio en que, por una sola vez, el Consejo puede ejercer esta facultad;

9. Que, el mandato que se otorga al Consejo de Alta Dirección Pública es doble. Por una parte, debe fijar, por una sola vez, las remuneraciones. Por la otra, debe reducir de la última remuneración percibida, el porcentaje que su estudio justifique. Ambos mandatos son imperativos. La disposición constitucional señala que el Consejo “fijará” y “reducirá”;

10. Que, la rebaja que manda realizar la disposición trigésimo octava transitoria es “la última remuneración percibida”. Por lo señalado, la “fijación” ha sido establecida en la propia reforma constitucional. La Contraloría General de la República, mediante el Oficio N° 10.334 de 25 de junio de 2020, informó acerca de la remuneración bruta mensualizada que corresponde a las autoridades respectivas.

11. Que, por lo mismo, si bien ambos mandatos están diferenciados en la disposición trigésimo octava transitoria, el primero, establecido en el inciso primero y el segundo, en el inciso tercero, pueden perfectamente ejercerse simultáneamente. Sería absurdo fijar la remuneración y luego, en otro acto, rebajarla. El principio de eficiencia y eficacia obliga a actuar en ese sentido, conforme a lo dispuesto en el artículo 3° de la ley N° 18.575;

12. Que, por otra parte, la disposición trigésimo octava transitoria separa a las autoridades en dos grupos, como ya se indicó.

En el primero, se encuentran los Ministros de Estado, los Diputados y los Senadores. La fijación y rebaja de dichas autoridades ya se hizo en otra resolución (Resolución N° 1 TR Dirección Nacional del Servicio Civil DO 18/07/2020).

En el segundo grupo, que se regula en esta resolución, quedan comprendidas las autoridades señaladas en el inciso segundo. Estas son, de acuerdo a dicha disposición transitoria, “las demás autoridades señaladas en el artículo 38° bis”. Es decir: el Presidente de la República, los funcionarios de exclusiva confianza del Jefe Estado que señalan los numerales 7 y 10 del artículo 32 de la Constitución y de los contratados sobre la base de honorarios que asesoren directamente a las autoridades gubernativas ya indicadas. Asimismo, la disposición transitoria incluye a los Intendentes y a los Gobernadores;

13. Que, como se observa, en dicho listado hay dos tipos de personas sujetas a fijación y rebaja. Por una parte, hay personas a quienes se les individualiza por cargo. En esta situación queda el Presidente de la República, los Intendentes y los Gobernadores. Por la otra, hay una denominación abierta;

14. Que, la denominación abierta abarca dos categorías de sujetos.

En primer lugar, los funcionarios de la exclusiva confianza del Jefe de Estado que señalan los números 7° y 10° del artículo 32° citado precedentemente. En el numeral 7° del artículo 32, se enumera, además de los Ministros de Estado, a “los subsecretarios, delegados presidenciales regionales y delegados presidenciales provinciales”. Del otro, el artículo 32 N° 10 incluye a todos los funcionarios que por ley son de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

En segundo lugar, se encuentran “los contratados sobre la base de honorarios que asesoren directamente a las autoridades gubernativas”;

15. Que, sin embargo, no todas las autoridades recién enunciadas quedan sujetas a fijación y rebaja de remuneraciones por parte de este Consejo.

En primer lugar, se excluye de estas autoridades sujetas a fijación y rebaja de sus remuneraciones “a los contratados sobre la base de honorarios que asesoran directamente a las autoridades gubernativas ya indicadas”, sin perjuicio del régimen permanente a que se refiere la ley N° 21.233.

Existen las siguientes razones para dicha exclusión. En primer lugar, cuando la disposición trigésimo octava transitoria se remite al artículo 38 bis para definir a quienes se les debe rebajar renta, habla de “las demás autoridades”. Ello impide considerar a las personas contratadas a honorarios en esta situación. Éstas no son autoridades; no se encuentran legalmente investidos de una determinada jerarquía y representación en la estructura de los organismos de la Administración de Estado, en razón de la cual adoptan decisiones relevantes establecidas en la ley. Tampoco ejercen el control jerárquico respecto de funcionarios de su dependencia. Así lo ha señalado la jurisprudencia administrativa contemplada en los dictámenes N° 9.503 de 2009 y N° 28.852 de 1985, entre otros, de Contraloría General de la República. El personal a honorario es el típico personal que no es de línea, sino que es de staff o de asesoría. De ahí que la ley, para que puedan ejercer jefaturas, los tenga que autorizar expresamente.

En segundo lugar, dichas personas contratadas a honorarios son un grupo indeterminado. Para acotar este universo habría que saber quienes están contratados a honorarios y si asesoran o no directamente a las autoridades gubernativas. Lo anterior implica una labor investigativa y un juicio de mérito que este Consejo no está en condiciones de llevar a cabo, por la forma que se redactan las cláusulas de estos contratos, en que no necesariamente se indica que la persona desempeñará funciones de asesoría directa a las autoridades gubernativas. La única manera en

que la norma pudiese ser operativa, es que se individualizara a cada una de estas personas. De lo contrario, dejaría entregado a la autoridad que celebró el contrato, fijar quien está en el ámbito de la rebaja.

En tercer lugar, existen algunas dificultades prácticas. Por una parte, en los contratos a honorarios no hay un monto fijo de remuneración. Esta se pacta para cada contrato. Por lo mismo, no es fácil fijar una rebaja común a todos ellos. Por la otra, estos contratos tienen plazos distintos de duración. Individualizar a los afectados, dejaría afuera a los que se contraten con posterioridad, toda vez que la facultad del Consejo es “por una sola vez”;

16. Que, por otra parte, la referencia a las autoridades de exclusiva confianza del Presidente de la República, alude a los jefes de servicio. Sin embargo, respecto de ellos hay que hacer un distingo. Por una parte, están los jefes de servicios sujetos al Sistema de la Alta Dirección Pública. Por la otra, están los jefes de servicio excluidos de este sistema;

17. Que, consideramos que, los jefes de servicio, sujetos a la Alta Dirección Pública, deben ser excluidos de este sistema de fijación y rebaja de remuneraciones de la disposición trigésimo octava transitoria, por las siguientes razones.

En primer lugar, conforme a la jurisprudencia administrativa, los cargos de Alta Dirección Pública poseen el carácter de exclusiva confianza sólo para efectos de su remoción, como se ha indicado reiteradamente por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, por medio, entre otros, de sus dictámenes N° 33.235, de 27 de diciembre de 2019; 28.241, de 30 de octubre de 2019; 4.450, de 12 de febrero de 2019; 24.231, de 28 de septiembre de 2018, y 12.520 de 1 de marzo de 2011. Por lo señalado, no son de la exclusiva confianza de la autoridad para su nombramiento.

En segundo lugar, la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 3 de junio de 2003, que se pronunció sobre el Proyecto de ley que Regula la Nueva Política de Personal de los Funcionarios Públicos, indicó en el considerando número 19 de dicho fallo que, en suma, “los funcionarios de la Alta Dirección Pública han dejado de ser, en su esencia, cargos de la exclusiva confianza del Jefe del Estado para quedar sujetos a un régimen estatutario propio”.

En tercer lugar, que tanto el texto normativo de la reforma constitucional en referencia, como la historia fidedigna de su establecimiento, han buscado diferenciar entre los cargos de naturaleza “política” -sea de elección popular como de la exclusiva confianza política de la autoridad-, de aquellos cuya naturaleza atiende a elementos técnicos o profesionales, como lo son aquellos regidos por el Título VI, de la ley N° 19.882, de Alta Dirección Pública y los de carrera propiamente tal, regidos por el Estatuto Administrativo y otras normas especiales.

Finalmente, cabe considerar que lo anterior se corrobora en lo dictaminado por Contraloría General de la República a través del Oficio N° 10.344, de fecha 25 de junio del presente, donde se da respuesta a la información solicitada por este Consejo y donde se excluyen expresamente los cargos de Alta Dirección Pública de la presente reforma constitucional;

18. Que, no obstante ello, y tal como lo indica la Contraloría en el oficio señalado, de conformidad al artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882, el Presidente puede eximir del mecanismo de selección de los Altos Directivos Públicos, hasta doce cargos de jefes de servicio que se encuentran afectos al Sistema de Alta Dirección Pública.

En la actualidad, existen seis de estos cargos sometidos a esta facultad especial.

Consideramos que estos cargos deben estar sujetos al sistema de fijación y rebaja remuneratoria, porque son de exclusiva confianza también respecto de su nombramiento al momento de ser designados conforme a facultad dispuesta en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882.

No obstante, si en el periodo de transición se produce una vacancia de alguno de éstos cargos y su provisión se efectúa conforme al Sistema de la Alta Dirección Pública, esa plaza no quedará sujeta a esta rebaja dado que volvería a su estatuto jurídico original, contemplado en el Título VI de la ley N° 19.882;

19. Que, conforme a lo señalado precedentemente, la Contraloría General de la República, a petición de este Consejo, nos ha hecho llegar el listado de cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República en condiciones de ser sometidos a fijación y rebaja de remuneraciones;

20. Que, la disposición trigésimo octava transitoria no señala ninguna otra autoridad que pueda ser afectada por este mandato de fijación y rebaja remuneratoria.

Lo anterior, es relevante por lo siguiente. Por de pronto, se trata de una regla que hace excepción al sistema general. Por lo mismo, es de interpretación restrictiva. De ahí que ninguna autoridad pueda incorporarse por una interpretación extensiva, o por un efecto indirecto en esta fijación y rebaja.

Enseguida, se trata de una normativa habilitante de tipo transitorio, en que por una sola vez el Consejo puede ejercer esta facultad.

Además, hay que considerar que la remuneración para los funcionarios es un derecho, pues constituye una contraprestación a su trabajo conforme a los artículos 3 letra e) y 93 del Estatuto Administrativo, hoy contenido en el DFL N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834. También, no se puede deducir de la remuneración de los funcionarios, sino aquello que expresamente el ordenamiento jurídico indica conforme a lo dispuesto en el artículo 96 de la misma norma legal citada.

Por lo mismo, este Consejo no está habilitado para incluir a otras autoridades o funcionarios públicos. Éstas se siguen rigiendo por sus respectivos marcos jurídicos;

21. Que, la reforma constitucional es expresa en establecer parámetros o consideraciones que debe tener en cuenta el Consejo para fijar en forma transitoria la reducción de remuneraciones que su estudio justifique. Estas consideraciones son: La Escala Única de Sueldos de la Administración del Estado, la realidad económica del país y el análisis de política comparada. Al mismo tiempo, son aplicables los requisitos señalados para la Comisión permanente, es decir, que la remuneración fijada garantice una retribución adecuada a la responsabilidad del cargo y la independencia para cumplir sus funciones y atribuciones;

22. Que, el primer criterio que establece la disposición trigésimo octava transitoria para la rebaja de la remuneración, es tener en cuenta la Escala Única de Sueldos de la Administración (EUS);

23. Un análisis riguroso exige revisar los fundamentos, historia y estructura de la EUS, creada en el DL N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda. Examinaremos para estos efectos los principios de a) jerarquía y responsabilidad, y b) los valores remuneracionales asignados a la estructura de grados:

a) Respecto del principio de jerarquía y responsabilidad, la Escala Única de Sueldos resulta un parámetro útil para la tarea encomendada a este Consejo. Al respecto, es importante recalcar el sentido originario de la EUS, el cual fue evitar las distorsiones de gran magnitud que existían entre las distintas entidades del sector público en el pago de rentas muy diferentes para un mismo servicio, en ausencia de criterios de jerarquía y responsabilidad.

Para el caso de los servicios afectos a ella, conforme a las características del cargo, se establece qué remuneraciones le corresponden, según la planta a la que pertenece el cargo -la que puede ser de directivos, profesionales, técnicos o administrativos y auxiliares- para, enseguida, según el grado asignado al cargo, proceder al cálculo de la remuneración respectiva.

La EUS considera 36 grados: desde el grado A hasta el grado 31. El grado A, corresponde al Presidente de la República; el grado B, a los Ministros de Estado; el grado C, a Subsecretarios; el 1-A a Intendentes, y así sucesivamente, conforme con las definiciones establecidas en cada una de las plantas de los servicios. A este efecto, la escala se estructura ordenadamente, donde los subordinados no perciben remuneraciones más elevadas que sus respectivas jefaturas. Este principio es considerado como variable al momento de determinar el porcentaje de rebaja de cada remuneración.

b) Habiendo dicho lo anterior, sin embargo, respecto de los valores remuneracionales asignados a cada grado, la EUS se encuentra superada por la legislación posterior a su creación. Para constituir la remuneración, al sueldo debe sumarse cualquier otro estipendio que el empleado o funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como las asignaciones adicionales, establecidas por ley.

Entre los años 1974 a 2003, se crearon al menos catorce (14) asignaciones que incrementaron de manera significativa las remuneraciones base señaladas por EUS, entre ellas: Asignación Profesional (DL N° 479, de 1974, complementado por la ley N° 19.185); Gastos de Representación (DL N° 773, de 1974); Asignación de Responsabilidad Superior (DL N° 1.770, de 1977); Asignación especial (DL N° 2.411, de 1978); Incremento Previsional (DL N° 3.501, de 1980); Asignación especial (DL N° 3.551, de 1980); Bonificación Compensatoria de Salud (Ley N° 18.566, de 1986); Bonificación Compensatoria (Ley N° 18.675, de 1987); Asignación Única Tributable (Ley N° 18.717, de 1988); Asignación Sustitutiva (Ley N° 19.185, de 1992); Asignación de modernización (Ley N° 19.553, de 1998); Asignación de Dirección Superior (Ley N° 19.863, de 2003); Asignación de Alta Dirección Pública (Ley N° 19.882, de 2003), y Asignación por desempeño de funciones críticas (Ley N° 19.882, de 2003).

Finalmente, cabe señalar que -también con posterioridad al establecimiento de la EUS- se han creado remuneraciones adicionales que benefician a instituciones o conjunto de instituciones determinadas, tales como la correspondiente a los servicios del Ministerio de Hacienda como beneficiarios de la asignación contemplada en el artículo 12° de la ley N° 19.041, asociado a la

recaudación tributaria anual; a los servicios de Salud, como beneficiarios de la asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario y asignación de estímulo a la función directiva; la del Instituto de Salud Pública, como beneficiario de una asignación por dedicación exclusiva para algunos cargos; la del Servicio de Registro Civil e Identificación, como beneficiario de la asignación por calidad de satisfacción de trato al usuario; la de Tesorería General de la República, como beneficiaria de la asignación de estímulo por recaudación de deuda morosa recuperada en cobranza; la de Gendarmería de Chile, como beneficiaria de la asignación por turno y asignación de nivelación penitenciaria; la de la Dirección de Presupuestos, beneficiaria de la asignación especial, homóloga a la asignación de fiscalización de los servicios fiscalizadores; la del Servicio Agrícola y Ganadero, beneficiario de la asignación fito y zoonosanitaria, y la de los servicios del Ministerio de Relaciones Exteriores, beneficiarios de la asignación especial de estímulo.

En conclusión, como ya se indicó, en la Escala Única de Sueldos, la remuneración está vinculada a jerarquía, puesto que cada grado tiene asociado un sueldo base determinado, al que se suman otras asignaciones. Pero, para los cargos que se incorporan a este nuevo sistema, la jerarquía ya no es un criterio único. Por otra parte, la EUS resulta improcedente para establecer valores remuneracionales en tanto, a poco tiempo de establecida, sucesivas y múltiples reformas legales incorporaron asignaciones que incrementaron significativamente las remuneraciones fijadas en ella.

24. Que, el segundo criterio establecido por la reforma constitucional es la realidad económica del país.

En materia de crecimiento, desde una perspectiva de mediano plazo, se puede observar que en promedio el crecimiento de nuestra economía ha mostrado desde el año 2014 signos de debilitamiento. Luego de las protestas sociales de octubre de 2019 las proyecciones de crecimiento entregadas por el Banco Central de Chile se han venido ajustando a la baja. Así, mientras que en el Informe de Política Monetaria (IPOM) publicado en septiembre pasado las proyecciones de crecimiento para el año 2019 eran entre un 2,25% y un 2,75% y para el 2020 entre un 2,75% y un 3,75%, el crecimiento del año pasado fue de sólo un 1%, mientras que las proyecciones de crecimiento para el 2020 entregadas en enero descendieron a un rango entre 0,5% y 1,5%. A dichas proyecciones se suman ahora los efectos que han traído consigo las medidas de contención a la propagación de la pandemia del Covid-19 y que, de acuerdo al último IPOM de junio de 2020, se traducirán en una contracción de nuestra economía entre el -5,5% y -7,5%. Para los años 2021 y 2022, el Banco Central estima que la economía se irá recuperando paulatinamente, registrando crecimientos entre el 4,75% y 6,25% y 3% y 4%, respectivamente.

Por otra parte, la inflación bajó hasta el 2,8% anual, en mayo de 2020 y en el escenario central, seguirá bajando hasta valores cercanos al 2% para el cierre de este año, proyectándose en torno al 3% anual para el segundo trimestre del 2022. A su vez, el organismo autónomo indica que se ha observado un aumento significativo en el desempleo y reducción de los ingresos.

En materia de pobreza y desigualdad, según las últimas cifras oficiales disponibles, la encuesta CASEN (2017) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, analiza la pobreza por ingresos y multidimensional. Respecto de la pobreza de ingresos, entre el 2006 y el 2017 se observa una tendencia sostenida a la baja tanto para pobres extremos como para pobres no extremos, pasando de un 29,1% el año 2006 a un 8,6% el año 2017. Sobre la pobreza multidimensional, medida desde 2009, ésta también se redujo desde un 27,4% el 2009 a un 20,7% el 2017. Sin embargo, los niveles de desigualdad en Chile siguen siendo elevados, a pesar de una leve disminución observada durante esta década en la medición del coeficiente de Gini, alcanzando un índice de 0,5 durante el año 2017. Se proyecta que para el año 2020 producto de la crisis económica aumenten los niveles de pobreza.

Respecto de la política fiscal, el Gobierno se encuentra implementando una metodología de “presupuesto base cero ajustada” para el presupuesto de la nación del año 2021, la que proyecta una reducción agregada entre el 10% y el 20% del presupuesto destinado a la administración de los servicios públicos. Al respecto, cabe hacer presente, que si bien el fisco enfrenta una severa caída de sus ingresos para este año, el total de las remuneraciones de las autoridades afectadas por esta reforma constitucional, sólo representan un 0,3% del gasto total en personal contemplado en el subtítulo 21 de la ley de presupuesto aprobada por el Congreso en noviembre del año pasado;

25. Que, el tercer criterio que establece la disposición trigésimo octava transitoria, es que las remuneraciones garanticen una retribución adecuada a la responsabilidad del cargo y a la independencia para cumplir sus funciones y atribuciones. Ello determina que la calidad de la democracia exige que aquellas personas que se desempeñan en cargos relacionados al diseño

como a la ejecución de las políticas públicas, cuenten con remuneraciones justas y apropiadas a la responsabilidad y complejidad de sus funciones. Además, dichas remuneraciones deben permitirles dedicarse en forma exclusiva a dicha tarea y sin riesgos de captura ni corrupción, lo que por lo demás es la exigibilidad general de nuestra legislación.

Conforme al estudio desarrollado por el Consejo, la remuneración de los cargos de Presidente de la República, Intendentes y Gobernadores hasta el día en que asuman en sus cargos los Gobernadores Regionales, los Subsecretarios, Delegados Presidenciales Regionales, Delegados Presidenciales Provinciales y funcionarios de exclusiva confianza del Presidente de la República, ha sido analizada en función de las atribuciones de los mismos, presupuestos y dotaciones relacionadas, requisitos de ingreso, entre otros factores distintivos.

Como consecuencia de dicho análisis, se ha efectuado la siguiente distinción:

Por un lado, encontramos aquellos cargos esenciales para el funcionamiento del sistema democrático, fundamentales para la ejecución del gobierno y la definición de las políticas públicas encabezados por el Jefe de Estado y que también incluye los Subsecretarios, Intendentes o Gobernadores Regionales, Delegados Presidenciales Regionales, Delegados Presidenciales Provinciales y Secretarios Regionales Ministeriales.

Por otra parte, encontramos a cargos cuya naturaleza es mayormente ejecutiva y que componen gran parte del universo de aquellos que la Constitución Política de la República y las leyes han denominado como de la exclusiva confianza del Presidente de la República. Respecto de ellos, cabe señalar que son, fundamentalmente, gerentes públicos, con alto costo de oportunidad y cuyos referentes remuneracionales pueden y deben encontrarse también en el mercado.

En su estudio, las funciones orgánicas de todos los cargos regidos por la presente resolución fueron detenidamente visualizadas y analizadas por este Consejo, además de los presupuestos que administran, sus requisitos de acceso y responsabilidades, entre otras características relevantes;

26. Que, el último criterio de la disposición trigésimo octava transitoria es la política comparada. En este sentido, se analizó las rentas de altas autoridades y directivos como Jefe de Estado, Ministros, Senadores, Diputados, Contralor, Subsecretarios, Jueces, Jefes de Servicio, Subdirectores o Jefes de División y Jefes de Departamento en diversos países como Alemania, Australia, Canadá, Colombia, España, Estados Unidos, México, Noruega, Países Bajos y Reino Unido.

La experiencia comparada demuestra, como regla general, que los cargos de jefes de servicios perciben remuneraciones más elevadas que la de los parlamentarios. Así sucede en países como Alemania, Australia, Canadá, España, EEUU, Noruega, Reino Unido, entre otros;

27. Que, el Consejo ha considerado pertinente incorporar otros elementos para su análisis, a saber: a) la crisis de confianza en las instituciones, y b) los principios que históricamente han guiado las reformas del Estado, en particular aquellas relativas a las modificaciones remuneracionales de autoridades y funcionarios públicos.

a) Sobre la crisis de confianza en las instituciones, la literatura especializada es consistente en señalar que la confianza en las instituciones es uno de los pilares en torno a los cuales se construye la legitimidad y la sustentabilidad de los sistemas políticos. Es esencial para la cohesión social, la calidad de la democracia y la riqueza de las sociedades y su importancia es gravitante para el éxito de un amplio rango de políticas públicas así como para incentivar la inversión, el consumo y el adecuado desarrollo de la actividad social y económica.

Diversos estudios y encuestas de opinión muestran que hoy enfrentamos una crisis de confianza en las instituciones, no sólo en nuestro país sino que a nivel comparado. En los países de la OCDE, sólo un 43% de la población en promedio confía en sus gobiernos. A nivel latinoamericano, la última encuesta Latinobarómetro (2018), revela que la desconfianza alcanza niveles alarmantes: sólo un 14% considera que se puede confiar en la mayoría de las personas; un 70% no confía en los procesos electorales; un 85% piensa que la corrupción es un fenómeno generalizado y alrededor del 66 % duda del sistema judicial.

En nuestro país, la situación no es más auspiciosa. La última Encuesta Nacional de Opinión Pública del CEP, de diciembre de 2019, mostró que la confianza de las personas en las instituciones nuevamente registraba mínimos históricos. Entre los peor evaluados figuraba el Gobierno con sólo un 5% -en brusca caída desde el 25% alcanzado en la medición anterior, de junio de 2019.

La encuesta Bicentenario 2019, de la Pontificia Universidad Católica, arribó a conclusiones semejantes, con un 8% de confianza en el Gobierno. En la misma línea, el Estudio Mundial de Valores, de 2018, reveló que las instituciones tradicionalmente mejor evaluadas, como Carabineros o la Iglesia Católica, también han visto desplomarse su credibilidad y, respecto a la confianza interpersonal, mostró que sólo un 14% de los chilenos confía en la mayoría de las personas.

A la luz de estos antecedentes, el Consejo de Alta Dirección Pública, al igual como lo señalaran los diversos invitados expertos que participaron de las sesiones a las que convocó este Consejo, considera que la crisis de legitimidad y confianza en las instituciones se encuentra, entre otros aspectos, en el origen del mandato entregado por la reforma constitucional para reducir las remuneraciones de las autoridades indicadas en la misma.

b) Respecto de la historia reciente de las reformas al Estado, el legislador en los últimos treinta años fue progresivamente incrementando las remuneraciones de las autoridades públicas, con el propósito de responder a las funciones críticas que desempeñen, a que no fuera necesario complementos remuneratorios y a las reglas de probidad más exigentes que se fueran estableciendo.

Particularmente, este Consejo destaca cuatro hitos en las reformas del Estado recientes. El primero, es la dictación de la ley N° 19.185, que reajusta remuneraciones del sector público, concede aguinaldo de navidad y dicta otras normas de carácter pecuniario, de 12 de diciembre de 1992, que elevó el monto de la Asignación Profesional y reemplazó las asignaciones del DL N° 2.411, de 1978 y del D.L N° 3.551, de 1981, por una Asignación Sustitutiva. El objetivo de la ley, que contó con el decidido apoyo de la ANEF, fue nivelar las condiciones de funcionamiento del sector público, mediante la corrección de distorsiones en la Escala Única de Sueldos, provocadas por diversas asignaciones que fueron sustituidas, dando lugar a que la remuneración quedara compuesta por el sueldo base y las dos asignaciones antes mencionadas.

Un segundo hito tuvo lugar en 1998, con la dictación de la ley N° 19.553, que formó parte de una robusta agenda de reformas dirigidas a impulsar la modernización de la gestión pública, contempladas en el Plan Estratégico de Modernización de la Gestión del Estado, “que definía objetivos para generar cambios al interior del Estado en materias de mejoramiento de la atención a la ciudadanía, transparencia, probidad y orientación a resultados.” La nueva norma instauró la Asignación de Modernización, destinada a incentivar la modernización de los servicios públicos, en base a objetivos y metas de gestión y de la vinculación entre remuneración y desempeño individual. La ley, además, definió los componentes de la asignación y de otros beneficios, tales como indemnizaciones por retiro, bonificación adicional al bono de escolaridad, aporte a los servicios de bienestar y planes de mejoramiento, entre otros y creó los Planes de Modernización de la Gestión y los Convenios de Desempeño Colectivo.

El tercer hito fue la dictación de la ley N° 19.863, sobre remuneraciones de autoridades de gobierno, cargos críticos de la Administración Pública y gastos reservados, de 6 de febrero de 2003, que creó las asignaciones de Dirección Superior y de Funciones Críticas. Fue una de las consecuencias de la crisis político institucional que generó el caso MOP Gate. En consonancia con lo señalado, el Mensaje del proyecto enviado al Congreso por el Presidente Ricardo Lagos, declaraba que se buscaba “producir un sistema remuneratorio más propio de las responsabilidades de las autoridades públicas y crear un mecanismo que asegure que las autoridades y los directivos tendrán las retribuciones salariales acordes a su desempeño y responsabilidad, en un marco de transparencia y con los incentivos adecuados para fomentar un desempeño directivo de excelencia que signifique un mejoramiento continuo de la calidad de los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía.” La Asignación de Dirección Superior permitió elevar las remuneraciones asociadas a los cargos de Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes y jefes superiores de servicio y directivos superiores de exclusiva confianza, de las entidades afectas a la Escala Única de Sueldos, quienes quedaron sujetos a dedicación exclusiva. En la actualidad, es la mayor asignación y representa más de la mitad de la renta bruta de Ministros y Subsecretarios. Por su parte, la Asignación por el Desempeño de Funciones Críticas, también cumplía el propósito de transparentar remuneraciones y asegurar la adecuada retribución respecto de funcionarios de planta y contrata de las plantas de directivos, profesionales y fiscalizadores sujetos a la Escala Única de Sueldos. La ley además circunscribió los gastos reservados al financiamiento de gastos relativos a orden público y seguridad nacional, que por su naturaleza deban ser reservados o secretos; impuso mayores obligaciones de transparencia y de rendición de cuentas.

El cuarto hito destacado por este Consejo es la dictación de la ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios que indica, de 23 de junio de 2003. Su iniciativa también fue parte de la reacción que generaron varios casos de corrupción y financiamiento



irregular que dieron lugar al “Acuerdo político-legislativo para la modernización del Estado, la transparencia y la promoción del crecimiento”, de enero de 2003, suscritos entre el gobierno y la oposición de la época y que consideraba 49 iniciativas entre las cuales se encontraba la profesionalización del servicio público y el fortalecimiento y la profesionalización de la gerencia pública. En ese marco, la ley introdujo diversas normas en materia de gestión de personas en el Estado, incluyó normas sobre carrera funcionaria y sistema de metas y creó la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública. Además, perfeccionó la Asignación de Modernización, incrementando el componente base e institucional y sustituyendo el Incremento por Desempeño Individual por un Incremento al Desempeño Colectivo, con el fin de facilitar la evaluación y propiciar el trabajo colaborativo de los equipos. Cabe señalar que la Asignación de Modernización, se incrementó desde un promedio de 11% a 19% en tres años, un 4% del incremento correspondió al componente base y el 4% restante a sus componentes variables.

Como se observa, de manera consistente desde inicios de la década del 90, el legislador ha ido incrementando las remuneraciones del sector público, tanto de los funcionarios como de las autoridades, bajo el argumento de profesionalizar la gestión del Estado y dotarlo de las capacidades necesarias para entregar mejores servicios a la ciudadanía bajo el fiel cumplimiento de la normativa de probidad Administrativa y los principios de eficiencia y eficacia de la función pública.

Finalmente, cabe señalar que la OCDE ha recomendado que cualquier proceso de ajuste de las compensaciones de las autoridades debe evitar pérdida de conocimiento institucional y una disminución en la productividad de las instituciones públicas de los organismos del Estado. Asimismo, ha hecho presente que se debe conservar una adecuada competitividad en el reconocimiento de quienes detentan cargos, respecto al mercado laboral característico de cada país;

28. Que, por otra parte, los análisis realizados por el Consejo de la Alta Dirección Pública, sugieren que la rebaja que mandata la reforma constitucional se oriente en torno a un porcentaje que concilie todos los factores y criterios señalados precedentemente;

29. Que, a pesar de todo, existen dificultades para ejecutar el mandato. Por una parte, se debe tener en cuenta lo difícil que resulta comparar los cargos a que se refiere el inciso segundo de la disposición trigésimo octava transitoria incorporada por la reforma constitucional, con otros similares o comparables tanto en el sector privado como en el público. Por otra parte, hay cargos únicos que imposibilitan cualquier comparación con el mercado interno del país. No obstante, se debe evitar que las remuneraciones de estas autoridades sean significativamente menores a las de otras autoridades que quedaron fuera de la presente reforma constitucional;

30. Que, el Consejo de Alta Dirección Pública tiene un plazo de 90 días para fijar las remuneraciones a este grupo de autoridades. Sin embargo, este es un plazo máximo. Por lo mismo, la facultad puede ser ejercida en un tiempo menor.

El Consejo considera que la oportunidad para llevar a cabo esta tarea debe ser lo más pronto posible, en razón de lo siguiente. Desde luego, la vigencia del régimen permanente de fijación de remuneraciones, debe comenzar a regir, si se dicta la Ley Orgánica correspondiente que rige a la Comisión Externa, dieciocho meses antes del término del actual periodo presidencial. Esa fecha es el 11 de septiembre del presente año, siempre que esté dictada la ley orgánica referida. De ahí que, tomarse todo el tiempo que la disposición trigésimo octava transitoria le da a este Consejo (90 días), prácticamente se toparía con el nuevo sistema. Enseguida, la fijación de remuneraciones y su correspondiente rebaja, es un solo todo; por lo mismo, debe hacerse en paralelo, pues constituye un sistema, aun cuando la reforma constitucional distinga a las autoridades y otorgue mayor plazo para dicha determinación respecto de unas autoridades que de otras. Asimismo, existe expectativa en la materia e incertidumbre en las personas que puedan ser afectadas por la medida, lo que puede traer fuga de talento. Del mismo modo, es necesario que el Consejo cumpla pronto esta tarea, a fin de que pueda retomar su trabajo habitual. Finalmente, no existen mas antecedentes que se pudieran considerar para la fijación y rebaja. Los estudios respectivos los tiene que hacer la Comisión permanente. Este Consejo no está en condiciones de contar con más información que la que pueda tener en sesenta días más, dado lo complejo y el tiempo que se requiere para encargar estudios de utilidad en la materia;

31. Que, el Consejo de Alta Dirección Pública, en atención al plazo disponible para cumplir el mandato constitucional y el delicado contenido del mismo, mediante acuerdo N° 7180, adoptado en sesión ordinaria de 12 de mayo de 2020, acordó realizar un proceso planificado, abierto y transparente, que incluyó la celebración de audiencias con expertos del mundo académico y centros de estudio, representantes de la sociedad civil y ciudadanía en general, con el fin de recopilar la mejor evidencia disponible y conocer de una manera amplia los criterios que

este cuerpo colegiado debía considerar para cumplir su mandato constitucional y sobre los alcances e impactos de la decisión que debe adoptar.

Para difundir toda la información pertinente relativa a este inédito proceso abierto y transparente, el Consejo creó especialmente el sitio web <https://remuneraciones.cadp.cl>, en el cual se publicó el mandato constitucional; los videos de las diez (10) sesiones con participación de invitados, ciudadanos y sus respectivas presentaciones; los informes remitidos por otras instituciones del Estado a solicitud del Consejo; las actas de las sesiones, y las resoluciones y el informe que las acompaña.

El Consejo celebró diecisiete (17) sesiones, los días 6, 7, 12, 14, 19, 22, 26, 28 y 29 de mayo y 2, 4, 5, 16, 18, 23, 24, y 25 de junio, las siete (7) primeras fueron de carácter preparatorio y, del total de sesiones, se destinaron diez (10) a recibir invitados. Participaron como invitados las siguientes personas: los especialistas en materias de institucionalidad pública, señores Alfredo Joignant, Tomás Jordán, Sebastián Soto y Enrique Rajevic; los economistas señores René Cortázar y Rodrigo Valdés; los expertos en Gobierno y Políticas Públicas señora Verónica Pinilla y señores Diego Pardow, Eugenio Guzmán y Nicolás Grau; los ex Consejeros de Alta Dirección Pública, señora Beatriz Corbo y señores Rodrigo Egaña, Mario Waissbluth y Carlos Williamson; los académicos señores Ignacio Irrarrázaval, Pablo González, Dante Pesce y Egon Montecinos; los representantes de organismos internacionales señora Marcela Ríos, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y señor Mariano Lafuente, del Banco Interamericano de Desarrollo; el Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, don José Pérez, el abogado experto en políticas públicas, señor Lucas Sierra y los expertos en gestión pública y modernización del Estado, señores Salvador Valdés y Enrique Paris.

Cabe señalar que este cuerpo colegiado convocó a una sesión abierta a la participación ciudadana, en la cual se hicieron presentes las siguientes personas: las señoras Claudia Silva y María Angélica Jiménez y los señores Eduardo Silva, Joaquín Rojas, Rubén Verdugo, Sebastián Abud, Alejandro Díaz, Mauricio Núñez y Marcelo Buendía. Además, el Consejo recibió los aportes que hicieron llegar los señores Juan Carlos Hernández, Rafael Hernández y Daniel Zamorano;

32. Que, el Consejo deja constancia que para cumplir su función, requirió información a distintos órganos de la Administración, entre ellos Contraloría General de la República, Banco Central, Dirección de Presupuestos, Instituto Nacional de Estadísticas, a las Corporaciones de la Cámara de Diputados y del Senado, a la Biblioteca del Congreso Nacional. Asimismo, realizó diez audiencias y consultó la opinión de veintidós expertos, con el propósito de recopilar evidencia, escuchar su análisis y criterios sobre la tarea que la ley de reforma constitucional N° 21.233 de 2020 le había encomendado;

33. Que, conforme al artículo 94 de la ley N° 18.834, las remuneraciones se pagan “por mensualidades iguales y vencidas”. Ello obliga a una norma transitoria que disponga la entrada en vigencia de la presente fijación y rebaja, para el mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial;

34. En merito de todo lo anterior, el Consejo acordó por unanimidad, con la abstención de su Presidente, en atención a que la fijación afecta las remuneraciones del Director Nacional del Servicio Civil, reducir las remuneraciones de las autoridades señaladas en un 10% y en un 1%, respectivamente, de la última remuneración percibida, conforme a la remuneración bruta mensualizada informada en el Oficio N° 10.344 de 2020, de la Contraloría General de la República.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se ha tenido específicamente en consideración lo siguiente:

a) Estamos frente a cargos heterogéneos. A diferencia, de la otra fijación y rebaja que opera respecto de ministros y parlamentarios, aquí esta misma tarea tiene que proyectarse respecto de un conjunto de autoridades, cada uno con su propia realidad. De ahí que se le haya agrupado en dos categorías.

Por una parte, lo que podemos denominar autoridades políticas propiamente tales. Aquí se encuentran cargos más políticos que técnicos que la reforma manda fijar y rebajar sus remuneraciones. Estos son los de Presidente de la República, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores Regionales, Delegados Presidenciales Regionales, Delegados Presidenciales Provinciales y Secretarios Regionales Ministeriales.

Por la otra, se encuentran todas las autoridades que podemos considerar de exclusiva confianza del Presidente de la República. Aquí es donde se ubica una amplia gama de autoridades. Pero, en general, son cargos con un componente técnico más acentuado, de tipo ejecutivo o gerencial, donde las características profesionales de quienes los ejercen juegan un rol

relevante para su correcto desempeño. Es importante indicar que, contar con estudios confiables a este respecto involucraría un plazo superior al de los 90 días indicados en la presente reforma constitucional. Mediante esa diferenciación, en los porcentajes correspondientes, buscamos ser cuidadosos en la determinación y rebaja de las rentas.

b) El porcentaje de rebaja, de lo que denominamos “autoridades políticas”, es más significativo que el de las autoridades de exclusiva confianza cuyas funciones tienen un componente técnico profesional de mayor relevancia. No es igual, tampoco, que el de los ministros y parlamentarios, pues no se encuentran en la misma situación.

Para fijar este primer porcentaje hemos considerado lo siguiente.

En primer lugar, con excepción del Presidente de la República, estas autoridades no están en el tope de la Escala Única de Sueldos.

En segundo lugar, no queremos afectar el desempeño, la responsabilidad y la independencia en el ejercicio de estos cargos. Se trata de cargos sensibles para el funcionamiento de instituciones complejas.

En tercer lugar, este tipo de jefaturas, con las remuneraciones que actualmente perciben, no están en disonancia con lo que se paga en otras partes del mundo, aun cuando no contamos con una referencia comparativa detallada.

Finalmente, consideramos que con este porcentaje, desde una perspectiva conservadora y prudente, se satisface el criterio de tener en cuenta la realidad económica del país.

c) Respecto de los otros cargos, designados en virtud del artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882, la rebaja es de un 1%. Dicho porcentaje se funda en lo siguiente.

En primer lugar, estos cargos ejecutivos o gerenciales, son muy competitivos con cargos similares del mundo privado y el perfil de quienes lo desempeñan tienen un componente técnico profesional relevante.

En segundo lugar, y por lo señalado precedentemente, una rebaja mayor puede dañar, irremediablemente, el perfil de estos cargos.

En tercer lugar, si se les asimila a jefes de servicio, su remuneración actual no representa una distorsión con lo que ganan sus pares en otras partes del mundo. Como ya se indicó, en otros lugares los cargos de jefes de servicios relevantes reciben remuneraciones incluso más elevada que la de los parlamentarios.

Finalmente, este porcentaje no afecta negativamente a las personas que actualmente los desempeñan. Es de interés del Estado conservar las personas que ocupan estos cargos. Esta consideración debe balancearse con la ponderación de la realidad económica del país;

35. Que, por todo lo anterior, el Consejo considera una rebaja de los siguientes porcentajes a las remuneraciones de los cargos que a continuación se indican, lo que se establece en el acuerdo N° 7.233 de la sesión ordinaria N° 1.408 de 25 de junio de 2020;

Resuelvo:

**Artículo 1°.-** De conformidad a lo establecido en la disposición trigésimo octava transitoria de la Constitución Política de la República, fíjase como remuneraciones, la última percibida por las siguientes autoridades, reducidas en un 10 y un 1% respectivamente.

Autoridad	Número cargos	Porcentaje a reducir
Presidente de la República	1	10%
Subsecretarios	39	10%
Intendentes/Delegados Presidenciales Regionales	16	10%
Gobernador Regional	16	10%
Gobernadores/Delegados Presidenciales Provinciales	56	10%
Secretarios Regionales Ministeriales	303	10%

<b>Autoridades de Exclusiva Confianza</b>	<b>Número cargos</b>	<b>Porcentaje a reducir</b>
Presidente del Consejo Directivo Banco Estado	1	1%
Vicepresidente del Consejo Directivo del Banco Estado	1	1%
Gerente General Ejecutivo del Banco Estado	1	1%
Fiscal Banco Estado	1	1%
Directores del Consejo Directivo del Banco Estado	4	1%
Director de Presupuestos	1	1%
Director Agencia Nacional de Inteligencia	1	1%
Director Nacional del Servicio Civil	1	1%
Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)	1	1%
Director General de Obras Públicas	1	1%
Director Nacional de Planeamiento	1	1%
Director Nacional de Gendarmería	1	1%
Director Ejecutivo Corporación Nacional Forestal y de Protección de Recursos Naturales Renovables	1	1%

<b>Autoridades de Exclusiva Confianza</b>	<b>Número cargos</b>	<b>Porcentaje a reducir</b>
Director General de la Policía de investigaciones de Chile	1	1%
Director Administrativo de la Presidencia de la República	1	1%
Presidente Directorio Televisión Nacional de Chile	1	1%
Directores de la Empresa Nacional de Minería, de libre elección por el Presidente.	3	1%
Consejeros de la Comisión Nacional de Desarrollo Indígena	3	1%
Consejeros del Consejo Directivo de la Comisión Chilena del Cobre	2	1%
Consejeros del Consejo Directivo de la Comisión Chilena de Energía Nuclear	7	1%

**Artículo 2°.-** De conformidad a lo establecido en la disposición trigésimo octava transitoria de la Constitución Política de la República, fíjase como remuneraciones, la última percibida por los jefes superiores de servicio designados en su cargo en ejercicio de la facultad contemplada en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882, reducida en un 1%:

Cargos designados en virtud del artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882.	Número cargos	Porcentaje a reducir
Director del Fondo Nacional de Salud	1	1%
Director Ejecutivo del Servicio de Evaluación Ambiental	1	1%
Director del Instituto de Desarrollo Agropecuario	1	1%
Director del Servicio Nacional del Consumidor	1	1%
Fiscal del Ministerio de Obras Públicas	1	1%
Tesorero General de la República	1	1%

No obstante, en el caso que se produzca una vacante en dichos cargos y esta sea provista por medio del Sistema de la Alta Dirección Pública, durante el período de transición a que se refiere la disposición trigésimo octava transitoria de la Constitución, el nuevo jefe superior de servicio no quedará sujeto a dicha rebaja remuneratoria.

**Artículo transitorio.-** La presente resolución entrará en vigencia al mes siguiente de publicada en el Diario Oficial y sus efectos se prolongarán hasta que se adopte el acuerdo a que se refiere el artículo 38 bis de la Constitución Política de la República.

No obstante, tratándose de los Gobernadores Regionales, los Delegados Presidenciales Regionales y los Delegados Presidenciales Provinciales, la fijación y rebaja dispuesta en la presente resolución se aplicará a ellos una vez que estos cargos reemplacen a los actualmente vigentes y asuman en sus respectivos cargos.

Anótese, tomese razón y publíquese.- Alejandro Weber Pérez, Presidente Consejo de Alta Dirección Pública, Director Nacional del Servicio Civil.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
División Jurídica

**Cursa con alcance resolución N° 2, de 2020, de la Dirección Nacional del Servicio Civil**

N° E021508/2020.- Santiago, 23 de julio de 2020.

Esta Contraloría General ha dado curso a la resolución del epígrafe, que fija la remuneración y reduce la última renta percibida por las autoridades que indica, de conformidad con lo dispuesto en la ley N° 21.233, de reforma constitucional.

No obstante, cumple con hacer presente que lo señalado en sus considerandos no afecta las facultades que posee esta Entidad Fiscalizadora para interpretar la preceptiva remuneratoria del personal de la Administración del Estado.

Con el alcance que antecede, se ha tomado razón de la resolución de la suma.

Saluda atentamente a Ud., Jorge Andrés Bermúdez Soto, Contralor General.

Al señor  
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública  
Director Nacional del Servicio Civil  
Presente.