**PROYECTO LEY SERVICIO NACIONAL FORESTAL**

**ASPECTOS LABORALES**

**BOLETÍN Nº 11.175-01**

(Amarillo indicaciones presentadas por Gobierno)

**Título IV Del Personal**

**Art. 8 al Art 18 permanentes**

**Artículos primero a tercero transitorio**

**I.- ART 8 Establece el régimen laboral: FENASIC está de acuerdo**

a) Se rige por Código del Trabajo y por el 249 sobre Escala Única sueldos y otras leyes especiales. (Bonificaciones, incentivo al retiro).

b) El término del contrato de quienes ingresaron por Sistema Alta Dirección Pública le es incompatible las indemnizaciones de esa ley, respecto de las del 163 y siguientes del C. del Trabajo.

c) Quienes con anterioridad a asumir un cargo de ADP prestaban servicios para la institución tras el término del ejercicio del cargo solo les corresponderá la indemnización del Código del Trabajo.

Texto del proyecto:

**“Artículo 8*.-*** *El personal del Servicio se regirá por las normas del Código del Trabajo, por las disposiciones del decreto ley Nº 249, de 1974, que Fija Escala Única de Sueldos para el personal que señala, y por las especiales de la presente ley.*

*En materia de remuneraciones se regirá por el referido decreto ley y su legislación complementaria, incluida la asignación de modernización de los artículos 1 al 8 de la ley Nº 19.553, que concede Asignación de Modernización y otros beneficios que indica, y las asignaciones de los artículos 1 y 3 de la ley Nº 20.300, que Refuerza los Estímulos al Desempeño del Personal de la Corporación Nacional Forestal, en los casos que corresponda*

*~~En el caso de cese de funciones del personal del Servicio afecto al título VI de la ley N° 19.882, éste sólo tendrá derecho a la indemnización contemplada en el artículo quincuagésimo octavo de dicha ley, conforme a lo que en dicho precepto se dispone. Tal personal no tendrá derecho a las indemnizaciones del Código del Trabajo~~*

“En el caso de cese de funciones de los trabajadores que hubieren ingresado al Servicio en virtud de las disposiciones del título VI de la ley N° 19.882, sólo tendrán derecho a la indemnización contemplada en el artículo quincuagésimo octavo de dicha ley. Dichos trabajadores no tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.”.

“En el caso de trabajadores que prestaren servicios en virtud de un contrato de trabajo suscrito con anterioridad al ejercicio de cargos acogidos al sistema de alta dirección pública, si éstos permanecieren en el Servicio al término del ejercicio de dichos cargos, sólo se les aplicarán las normas indemnizatorias por terminación del contrato de trabajo contenidas en el Código del Trabajo, no teniendo derecho a la indemnización contemplada en el artículo quincuagésimo octavo de la ley N° 19.882.”.”

Propuesta: **“En el caso de trabajadores que prestaren servicios en virtud de un contrato de trabajo suscrito con anterioridad al ejercicio de cargos acogidos al sistema de alta dirección pública, si por decisión del trabajador, éste opta por permanecer en el Servicio al término del ejercicio de dichos cargos, sólo se les aplicarán las normas indemnizatorias por terminación del contrato de trabajo contenidas en el Código del Trabajo, no teniendo derecho a la indemnización contemplada en el artículo quincuagésimo octavo de la ley Nº 19.882”.**

**II.- ART. 9: AUTORIZA MODIFICACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO**. **(FENASIC está de acuerdo)**

**Artículo 9.-** *Los trabajadores que, por razones del buen funcionamiento del Servicio, deban cumplir funciones en lugares apartados de centros urbanos o en zonas que impliquen riesgo o aislamiento, y aquellos que deban cumplir funciones de riesgo, podrán regirse por una jornada de trabajo diferente de la indicada en el artículo 21 del decreto ley Nº 249, de 1974,[[1]](#footnote-1)* *en lo relativo a la distribución horaria. Una resolución dictada por el Director del Servicio* ***regulará la flexibilidad en la jornada diaria y semanal,*** *considerando debidamente el descanso compensatorio de los días festivos y feriados.*

*Además, los trabajadores señalados en el inciso anterior podrán pactar una jornada bisemanal de trabajo en las condiciones indicadas en el artículo 39 del Código del Trabajo.*

**III.- ESTABLECE NUEVA OBLIGACIONES A LOS FUNCIONARI@S SERNAFOR : HACE APLICABLE LA LEY DE PROBIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ;Y HACE APLICABLE DERECHOS FUNCIONARIOS RELATIVOS A LA MATERIA. (FENASIC está de acuerdo)**

**“Artículo 10*.-*** *El personal del Servicio estará sujeto a las normas de probidad y a los deberes y prohibiciones establecidos en el título III de la ley N° 18.575, y en el título II de la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses. Asimismo, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere afectarle por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.*

*Le serán también aplicables las normas contenidas en los artículos 61, por “****90, 90 A, 90 B, 91 y 92[[2]](#footnote-2)****”* ***~~90 A, 91 y 92~~*** *de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.”*

*Proponemos:* ***Le serán también aplicables las normas contenidas en los artículos 61, 90, 90 A, 90 B y 91 y 92 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.***

**IV.- ART. 11 ESTABLECE FORMAS DE INGRESO Y LLENADO DE VACANTES. (FENASIC tiene observaciones respecto de este artículo)**

1. **La regla general aprobada es: Todo contrato indefinido será por concurso público. Esta redacción requiere mejoraría: No todos los contratos son indefinidos; y se debe garantizar siempre el derecho de los funcionarios para participar en los nuevos concursos.**
2. **Debe quedar bien especificado que el director nacional siempre podrá llenar una vacante por solo concurso interno.**

**TEXTO PROYECTO:**

**“Artículo 11.-** *El personal del Servicio que se contrate con duración indefinida se seleccionará mediante concurso público.*

*~~Por resolución fundada del Director Nacional se podrán utilizar concursos internos de promoción, los que, en todo caso, deberán garantizar la debida transparencia y objetividad, basándose en la evaluación de los méritos e idoneidad del postulante~~.*

“En la realización de concursos internos de promoción, se deberán garantizar la debida transparencia y objetividad, basándose en la evaluación de los méritos e idoneidad del postulante

*Al Director Nacional o a quien le delegue facultades, de conformidad con el inciso final del artículo 41 de la ley Nº 18.575, le corresponderá suscribir los contratos de trabajo del personal seleccionado conforme a los incisos anteriores, los que deberán ser aprobados por resolución.*

*La contratación del personal que se desempeñe en el Servicio deberá ajustarse estrictamente al marco presupuestario respectivo.*

*Un reglamento* ***~~dictado por el Ministerio de Agricultura~~****“****del Ministerio de Agricultura, para lo cual la autoridad tomará conocimiento de la opinión de los trabajadores,*** *contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que éstos se realicen*

**V.- ART 12 ESTABLECE SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL. (FENASIC, tiene observaciones para garantizar participación de las organizaciones de trabajadores)**

**a) Sistema normado en reglamento dictado MINAGRI que debe garantizar participación activa de las asociaciones de funcionarios.**

**b) La evaluación es base de ascensos, y despido.**

**Texto proyecto:**

**Artículo 12*.****- El personal del Servicio estará sujeto a un sistema de evaluación de desempeño* ***conforme a las reglas y criterios que al efecto determine un reglamento expedido por el Ministerio de Agricultura****,* ***para lo cual la autoridad tomará conocimiento de la opinión de los trabajadores.”*** *~~elaborado en conjunto con los representantes de los trabajadores del Servicio~~.*

*Las evaluaciones servirán de base para la selección del personal a capacitar, el desarrollo de la carrera funcionaria, la remoción o el término del contrato de trabajo en su caso.*

**VI ART 13: DESTINACIONES Y COMISIONES DE SERVICIOS (FENASIC Solicita incluir que debe concurrir el consentimiento expreso del funcionario afectado)**

Este otorga facultad de destinar y cumplir comisiones de servicios conforme estatuto administrativo

**Artículo 13*.-*** *El Director Nacional, sin perjuicio de lo que establezca el contrato, tendrá la facultad para aplicar las normas relativas a las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios de los artículos 73 a 78 de la ley Nº 18.834. Para estos efectos, los viáticos se pagarán conforme al decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, y al decreto supremo Nº 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda.*

*Igualmente, en los casos que fuere procedente, podrán aplicarse las normas relativas a la subrogación contempladas en el párrafo 4 del título III de la ley Nº 18.834.*

**VII.- ART 14 CAPACITACIÓN**

1. **Aplica Art 179 obligación de capacitar del empleador.**

**Artículo 14*.-*** *Para efectos de la adecuada aplicación de las normas sobre capacitación, previstas en los artículos 179 y siguientes del Código del Trabajo, el Director Nacional aprobará anualmente, mediante resolución, los programas destinados a la capacitación y perfeccionamiento del personal del Servicio, los que, en todo caso, deberán ajustarse a los recursos que para estos efectos contemple la Ley de Presupuestos, debiendo mantenerse los comités bipartitos que establece la ley Nº 19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo*

**VIII ART 15 SERVICIO DE BIENESTAR (FENASIC está de acuerdo)**

**Se excluye la aplicación del D S 28 del año 1994, para mantener beneficios que de otra manera se perderían.**

**Texto proyecto;**

**Artículo 15*.-*** *El personal del* ***Servicio*** *tendrá derecho a afiliarse al servicio de bienestar, en los casos y condiciones que establezca un reglamento que será dictado por el Director Nacional. El reglamento no estará afecto a las disposiciones contenidas en el decreto N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento General para los Servicios de Bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social*

*El Servicio efectuará los aportes de bienestar respecto de cada funcionario o funcionaria, sin sobrepasar el máximo legal de los mismos.*

*El servicio de bienestar del Servicio Nacional Forestal* ***sólo*** *estará sometido a la fiscalización de la Contraloría General de la República.*

**X art .16-17 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA. (FENASIC, claridad que la responsabilidad administrativa se aplica el procedimiento de regulados en el Estatuto Administrativo.**

1. **Aplicable normas Estatuto Administrativo: Se ordenará investigación sumaria y en caso de proceder, sumario administrativo.**
2. **No es clara el procedimiento para caso de remoción. Debe incluirse expresamente que para su aplicación rige estatuto administrativo.**

**Artículo 16*.-*** *La responsabilidad disciplinaria del personal del Servicio por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones se hará efectiva por la autoridad respectiva, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 126 y siguientes de la ley Nº 18.834.*

**Artículo 17*.-*** *Las infracciones de los deberes y prohibiciones establecidos en el título III de la ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado o en el respectivo contrato de trabajo en que incurra el personal del Servicio serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas:*

*a) Censura.*

*b) Multa.*

*c) Remoción.*

*Las medidas disciplinarias señaladas en las letras a) y b)* ***c) s****e aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida, la eventual reiteración de la conducta y las circunstancias atenuantes y agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y siguientes del Estatuto Administrativo.*

*La remoción es la decisión de la autoridad facultada para contratar de poner término a la relación laboral del afectado. La remoción procederá toda vez que los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad y cuando se incurra en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo*

*Las infracciones de la ley Nº 20.880 serán sancionadas de acuerdo a las reglas establecidas en esa ley.*

**X.- ART 18 CAUSALES DE TERMINO CODIGO DEL TRABAJO**

**a)** se agrega la evaluación deficiente como causal de término, sin indicar bajo que causal del CT. Por tanto, se elimina, o se debe garantizar que solo después de aplicar normas del estatuto**.**

Texto proyecto:

**Artículo 18*.-*** *Sin perjuicio de las causales previstas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, y en el inciso final del artículo anterior, la relación laboral del personal del Servicio podrá terminar, además, por evaluación deficiente de su desempeño de conformidad con el artículo 12 de esta ley, lo que tendrá lugar cuando el funcionario hubiere sido calificado en lista de eliminación o por dos años consecutivos en lista condicional.*

*Tratándose de la causal a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo, su procedencia será determinada por el Director Nacional o por el director regional respectivo, mediante delegación de funciones, la que deberá ser siempre fundada en razones vinculadas al buen, oportuno y eficiente funcionamiento del Servicio.*

*No se podrá pactar el pago de indemnizaciones por causas distintas de las indicadas en los artículos 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, y en caso alguno se podrá alterar el monto que entregue la base de cálculo dispuesta en dichas normas. En ningún caso se podrá convenir, individual o colectivamente, indemnizaciones cuyo límite máximo exceda aquel establecido en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, salvo que estas indemnizaciones hayan sido pactadas hasta el 15 de enero de 1986.*

**XI.- NUEVO ARTICULO POR INDICACION GOBIERNO**

1. **Relativiza real dotación de SERNAFOR considerando que en paralelo se crea el SBAP.**

ARTÍCULO ….- Una resolución del Servicio, visada por la Dirección de Presupuestos, establecerá en forma anual la distribución de la dotación máxima de personal del Servicio, indicando el número máximo de trabajadores que podrá ocupar cada estamento y grado correspondiente de la Escala Única de Remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1974.”.

TRANSITORIOS

**ART. 1 Transitorio:** Respecto de este art**.** Aplicar al traspaso de personal , el mismo criterio, establecido en el inciso primero, para los bienes y derechos que correspondan a CONAF . **“Traspaso por el solo ministerio de la ley”**

Estamos OK con Ind, 260.

**ART 2 Transitorio**: DFL dentro de 1 año ( tiene 6 N°)

**N° 3:** La redacción contradictoria, faculta para “disponer sin solución de continuidad el traspaso de todo el personal, fijando el número de personal a traspasar.”

Estamos OK Ind 280.

Agregar: “sin solución de continuidad **“para todos los efectos legales”**

**N°3 Letra a)** Proponemos : “Respecto del personal , no podrá ser invocada como causal de despido, ni de cese de funciones, las necesidades del servicio, la supresión del cargo, ni ninguna otra similar que ponga término a la relación”

En subsidio OK con Ind 283 y 284

**N° 4:** Deja abierta N° de dotación máxima. ¿Pasan todos o puede disminuir?

**N° 5:** Ok con Ind 297, más clara la redacción.

**ART. 3 Transitorio**, Se debe agregar al inciso tercero:

“Los reglamentos contemplados en esta ley se deberán dictar, **en consulta y con acuerdo de las organizaciones sindicales** vigentes, dentro del plazo de ciento ochenta días, …”

Estos son los reglamentos establecidos en el proyecto:

1. en materia de Evaluación desempeño (art 12);
2. de Bienestar (art 15)
3. y de Ingreso y promoción (art 11),

Todos deben ser dictados en consulta con las organizaciones de trabajadores y respetar los acuerdos y normas internas vigentes a la fecha de publicación de la Ley.

**ARTICULO TRANSITORIO NUEVO**: Se otorga el plazo de 1 año desde publicada la ley para que las organizaciones sindicales puedan regularizar los cambios legales necesarios para constituirse en Asociación de Funcionarios.

1. ARTICULO 21° Fíjase, para todo el personal de las   
   Instituciones, Servicios y organismos señalados en el   
   artículo 1° de este decreto ley, una jornada ordinaria   
   de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes   
   a viernes. [↑](#footnote-ref-1)
2. Normas generales Estatuto Administrativo: Derecho de los funcionarios Derecho a defensa en caso de ser agredidos, garantía indemnidad, seriedad de las denuncias entre otras. [↑](#footnote-ref-2)